

**COMPRENDRE L'APPROCHE INTÉGRÉE DE GENRE :
UNE RÉFLEXION ILLUSTRÉE À PARTIR D'EXEMPLES EUROPÉENS**

Étude effectuée dans le cadre d'un stage
du 5 mai au 8 août 2003
au Conseil du statut de la femme

Sandrine ROLL
DESS « Politiques sociales et rapports sociaux hommes-femmes »
Université de Toulouse-Le Mirail

Octobre 2003

Les opinions exprimées dans cette étude sont celles de l'auteure et n'engagent pas
nécessairement celles du Conseil du statut de la femme.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
CHAPITRE PREMIER — COMPRENDRE L’APPROCHE INTÉGRÉE DE GENRE.....	6
1.1 Le genre	7
1.1.1 Une définition.....	7
1.1.2 Des politiques genrées : pourquoi?	8
1.2 Changement de focale : une analyse critique des politiques d’égalité jusque-là mises en œuvre.....	9
1.2.1 Les glissements successifs des politiques d’égalité dans l’Union européenne.....	9
1.2.2 Des résultats peu probants des méthodes traditionnelles d’égalité en Europe : quelques exemples	10
1.3 L’approche intégrée de genre	13
1.3.1 Une nouvelle stratégie et une philosophie européenne? Rappel historique	13
1.3.2 Les principes de l’AIG	16
1.3.3 AIG et politiques traditionnelles de condition féminine : une comparaison des deux approches	17
1.3.4 Les méthodes	18
1.4 AIG et féminisme.....	23
1.4.1 Un exemple : le Lobby européen des femmes.....	25
1.4.2 Penser l’asymétrie des sexes : une question souvent mal traitée par les féministes.....	26
CHAPITRE II — METTRE EN ŒUVRE L’AIG : POUR QUELS RÉSULTATS?.....	28
2.1 Des exemples de non-application à ne pas reproduire : le marché du travail français.....	29
2.1.1 L’Allocation parentale d’éducation : une politique de conciliation pour qui?	29
2.1.2 La loi sur la réduction du temps de travail : une politique neutre?	30
2.1.3 La loi sur le travail de nuit : une mesure de rééquilibrage	31

2.2 Quelques exemples de pertinence au regard du genre	33
2.2.1 Les transports	33
2.2.2 La diversification des choix de carrière	34
2.2.3 La violence	34
2.2.4 L'espace domestique	36
CHAPITRE III — L'UNION EUROPÉENNE : DES POLITIQUES PROGRESSISTES POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES, MAIS DES RÉSULTATS ENCORE BALBUTIANTS.....	37
3.1 La dimension de genre dans les interventions de l'Union européenne.....	37
3.1.1 Femmes et sciences	37
3.1.2 La dimension de genre en santé du travail : les premiers résultats d'une enquête européenne	39
3.1.3 La perspective de genre dans les budgets publics	39
3.1.3.1 Définition	40
3.1.3.2 Les expériences en Afrique.....	41
3.1.3.3 L'expérience pilote en Belgique	42
3.2 Des exemples nationaux	42
3.2.1 Le cas de la France	42
3.2.2 L'exemple suédois.....	44
CHAPITRE IV — LES ENJEUX DE CETTE APPROCHE AU CŒUR D'UN ORGANISME DE DÉFENSE DES DROITS DES FEMMES	46
4.1 La conciliation hommes-femmes	46
4.1.1 Le rôle des hommes. Exemple : le Danemark.....	47
4.1.2 Mixité et diversité des instances représentatives	48
4.2 Accorder une attention particulière aux données relatives à la dynamique et à l'évolution des relations entre les sexes.....	50
4.2.1 Des statistiques de genre	50
4.2.2 La pertinence du regard du genre pour un organisme de type conseil	50
CONCLUSION.....	52
BIBLIOGRAPHIE.....	53

INTRODUCTION

Alors que les femmes ont acquis juridiquement les mêmes droits que les hommes, une discrimination demeure. Le constat de la persistance des inégalités amène certains à penser qu'il faudrait compléter les approches spécifiques par une approche intégrée de genre (AIG).

L'approche intégrée de genre ou l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (AIE)¹ est un sujet qui suscite des débats très animés, ces dernières années, en Europe. L'influence du cadre de l'Union européenne a été déterminante tant pour définir les lignes stratégiques de la politique d'égalité des sexes, poursuivie par les Quinze, que pour la légitimer et la justifier. Les débats accompagnent l'éclosion d'une nouvelle manière de vivre les rapports hommes-femmes en suscitant l'émergence d'initiative dans de nombreux secteurs. L'AIG est une stratégie transversale qui doit aider concrètement à la transformation des rapports sociaux de sexe dans toute la société.

La transversalité est une condition majeure à l'égalité. L'analyse rétrospective de la politique d'égalité, menée au cours de la dernière décennie, montre amplement qu'à défaut d'une volonté politique ferme, la question de l'égalité de droit et de fait des femmes et des hommes se heurte sans cesse à des manœuvres dilatoires et à des oublis. Le cœur de l'AIG consiste donc à tout mettre en œuvre pour que la question de l'égalité demeure continuellement au centre de toutes les décisions politiques et à agir constamment sur les mentalités et l'opinion publique pour que la lutte contre les discriminations de genre soit pensée et vécue comme un combat politique quotidien, affaire de tous et de toutes². Aujourd'hui, l'enjeu réside donc dans le passage de l'égalité formelle, juridique, à l'égalité réelle, pratiquée dans la vie. Autrement dit, l'AIG doit être regardée au sein de l'instance décisionnelle et ne pas être qu'un instrument au bénéfice d'un organisme consultatif.

Cette nouvelle philosophie de l'égalité n'est pas une caractéristique originale de l'Union européenne, puisque de nombreux débats similaires ont lieu au Québec et au Canada. Mais le jargon politique utilisé dans cette province et dans ce pays est différent. Dans la foulée de la Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Beijing (1995), une vaste consultation menée en 1996 a convaincu les décideurs du gouvernement d'inscrire l'approche différenciée selon les sexes (ADS) dans certains projets pilotes du gouvernement du Québec. L'ADS a alors été intégrée au Programme d'action 1997-2000. Au Canada, un outil qui facilite l'intégration systématique des considérations liées à l'égalité entre les sexes au processus d'élaboration de politiques, de planification et de prise de décision a été mis en place avec l'analyse comparative entre les sexes (ACS). Cet outil a été adopté afin d'atteindre les objectifs du Programme d'action de Beijing qui sont présentés dans un plan d'action fédéral.

¹ Nous reviendrons sur ces termes dans la suite de ce document.

² Éliane VOGEL-POLSKY et Marie-Noëlle BEAUCHENES (Coord.). *Les politiques sociales ont-elles un sexe?*, Bruxelles, Labor, 2001.

Si une étude de ce qu'est l'approche intégrée de genre à travers des exemples européens nous semble cependant pertinente, c'est parce que la réflexion sur ce sujet paraît plus avancée en Europe. Alors qu'en Amérique du Nord, l'ADS ou l'ACS est plutôt perçue comme « un outil qui fait la promotion d'un concept d'égalité intégré et détaillé, en conformité avec la Charte canadienne des droits et des libertés (...) » et « qui aide à établir des politiques, des programmes et des lois équitables, qui tiennent compte de la réalité des femmes et des hommes »³, en Europe il semble que l'AIG⁴ soit plus considérée comme une philosophie qui établirait un nouveau contrat de genre et instaurerait une société biactive; une société où les différences ne seraient pas hiérarchisées⁵. Celle-ci serait fondée sur d'autres valeurs, notamment le respect de l'altérité. L'être humain, non neutre, non générique, est replacé au centre des préoccupations : on s'interroge sur la place des femmes et des hommes dans tous les domaines.

Le présent projet de recherche consiste à prouver l'intérêt d'adopter l'AIG et à essayer de répondre, grâce à des exemples européens, aux questions que pose une telle démarche.

Pour cela, il convient tout d'abord d'adopter une méthode de compréhension et d'exploration de ce qu'est l'AIG. Nous verrons ensuite, à travers des exemples, ce que signifie mettre en œuvre une politique d'égalité et comment cela devrait être fait. Étant souvent admis que l'Europe dispose de politiques progressistes⁶ d'égalité, nous analyserons dans une troisième partie ce qui se fait sur ce continent. La dernière partie de cette recherche consistera à faire une ébauche des enjeux de l'AIG pour un organisme de défense des droits des femmes.

³ Message de la secrétaire d'État, madame la députée Augustine Jean, disponible sur le site web de Condition féminine Canada : www.swc-cfc.gc.ca

⁴ Nous reviendrons dans la suite de ce document sur cette idée de philosophie.

⁵ « Ce que seraient les valeurs, les traits de personnalité des individus, la culture d'une société non hiérarchique, nous ne le savons pas et nous avons du mal à l'imaginer. Mais pour l'imaginer, il faut déjà penser que c'est possible. C'est possible. » Christine DELPHY. *L'ennemi principal*, Paris, Syllepse, 2001.

⁶ « L'Union européenne dispose des politiques les plus progressistes au monde dans la formation de l'égalité des chances entre hommes et femmes ». Mark A. POLLOCK et Émilie HAFNER-BURTON. « *Mainstreaming gender in European Union* », dans *Journal of European Public Policy, special issue : women, power and public policy in Europe*, vol. 7, n° 7, 2000, p. 432-456.

CHAPITRE PREMIER — COMPRENDRE L'APPROCHE INTÉGRÉE DE GENRE

Ce texte a pour objet de faire le point sur ce qu'est l'approche intégrée de genre. L'AIG réalise non seulement une nouvelle stratégie, mais également un changement de focale à plusieurs niveaux. Dans cette présentation sera utilisé le terme AIG. Le mot « genre » porte notre regard sur les rapports sociaux de sexe, comme on le verra dans la section suivante, et signifie la partie culturelle et sociale des différences entre les sexes. En parlant d'AIG, on introduit les variables féminin et masculin, on travaille sur ces deux pôles et sur les relations qu'ils entretiennent. On dépasse ainsi, comme le souligne Béatrice Borghino, « le système de références pour entrer dans une autre façon d'approcher et de déconstruire la réalité »⁷. Dans la notion d'AIG, il y a cette idée d'asymétrie et celle de déboucher sur un autre type de société.

Avant de commencer cette présentation, il convient également de revenir sur le terme « intégrée » qui pourrait sembler un peu flou à certains. On peut se demander intégrée à qui, à quoi? Cet adjectif signifie simplement l'intégration de la perspective de genre au centre des politiques et du débat social.

Dans la première partie de cette recherche, nous essayerons tout d'abord de donner une définition du concept de genre, puis nous présenterons les modes d'action dits de « condition féminine » en faveur de l'égalité qui ont été adoptés par l'Union européenne. Ces derniers ont montré leurs limites à produire des résultats, c'est pourquoi l'AIG a été adoptée. Dans une troisième sous-partie, nous porterons notre attention de manière précise sur l'AIG en donnant une définition, en présentant les principes et les méthodes de cette stratégie. Un tableau récapitulatif, comparant les politiques de condition féminine et l'AIG, viendra également compléter cette présentation. Après avoir donné une définition de l'AIG, nous tenterons de montrer quels peuvent être les enjeux pour le féminisme d'une telle approche.

⁷ Béatrice BORGHINO. « L'approche intégrée de la dimension de genre : un changement de focale », dans *Femmes Info*, n° 85, hiver 1998-1999, p. 12.

1.1 Le genre

1.1.1 Une définition

La notion de genre désigne une construction historique, culturelle, sociale du sexe. D'après la définition de Claude Zaidman dans le *Dictionnaire sociologique* :

« Le genre est une catégorie d'analyse qui permet de décrire le masculin et le féminin comme constructions sociales. Employé au singulier, il désigne l'organisation sociale des rapports entre hommes et femmes, rapport social lui-même considéré comme une institution⁸. »

Cette notion fait désormais partie du vocabulaire politique et institutionnel de l'Europe, et semble s'imposer comme incontournable dans les recherches. Mais parce qu'elle soulève des difficultés de traduction⁹ et des problèmes conceptuels, il paraît nécessaire de faire le point sur son sens, son usage, ses apports, ses limites.

Le genre est un bon outil d'analyse des politiques sociales puisqu'il permet de saisir les rapports sociaux de sexe dans leur totalité. Il s'agit alors de développer une analyse tout aussi approfondie de ce qui se passe du côté des hommes et du masculin que du côté des expériences sociales des femmes.

Adopter une analyse de genre consiste à braquer les regards davantage du côté des dynamiques et des changements sociaux que du côté des permanences et des recompositions à l'identique¹⁰.

Cela ne signifie pas, bien sûr, qu'il faille occulter la réalité persistante des effets matériels et symboliques du « patriarcat » ou de la « domination masculine », dont l'analyse doit continuer à tenir une place importante dans les recherches. Il s'agit plutôt de réinjecter des principes d'historicité dans un champ où, comme le souligne Nicky Le Feuvre, le « plus ça change, plus c'est la même chose » l'emporte trop souvent¹¹.

Nous nous proposons alors de nous intéresser dans la section suivante au rôle des politiques sociales dans la persistance des inégalités des hommes et des femmes. Ces politiques ne prennent malheureusement pas souvent en considération la dimension de genre.

⁸ Claude ZAIDMAN. *Dictionnaire de sociologie*, Le Robert, Seuil, 1999.

⁹ Le mot « gender » est un concept issu à l'origine des travaux des féministes américaines. Il a été repris par l'Union européenne, en 1998, lorsque la Commission a décidé de prendre en compte de façon effective l'égalité des chances et de promouvoir la participation des femmes à l'effort de recherche en Europe.

¹⁰ Nous reviendrons plus précisément sur ce point dans la sous-partie sur l'AIG.

¹¹ Nicky Le Feuvre est maître de conférence en sociologie / études féministes, elle fait partie de l'équipe pédagogique du DESS « Politiques sociales et rapports sociaux hommes-femmes » et elle est membre de l'équipe Simone-SAGESS, de l'Université Le-Mirail de Toulouse.

1.1.2 Des politiques genrées : pourquoi?

Pour saisir avec finesse le rôle joué par les politiques sociales dans le processus de sexuation des pratiques et d'identités sociales, il est indispensable d'admettre au préalable que le sexe biologique des actrices et des acteurs sociaux sont sans aucune conséquence pour les « chances de vie ». Il convient donc de faire une analyse critique des politiques d'égalité existantes, articulant économie et sociologie, jusque-là mises en œuvre. Il est alors impératif de se demander à qui elles s'adressent et selon quelles modalités. En accord avec Jacqueline Martin, on peut affirmer qu'en véhiculant des modèles familiaux et des stéréotypes sexués, ces politiques de condition féminine jouent un rôle important dans la persistance des inégalités ou, à l'inverse, dans la redistribution des rapports sociaux de sexe¹². Les besoins sociaux, culturels, économiques, politiques, etc. sont souvent définis selon une perspective traditionnelle de répartition inégale des tâches et des fonctions entre les sexes et non selon une véritable perspective d'égalité (c'est-à-dire une égalité réelle et pas simplement une volonté d'égalisation). Ces mêmes besoins sont régulièrement définis en fonction des besoins des hommes où selon des critères masculins. L'identité sexuelle et de genre sont invisibles et les besoins des femmes dans divers domaines ne sont pris en compte que lorsqu'ils sont analogues aux besoins des hommes. Adopter une analyse de genre permet de dépasser l'idée de l'universalité de l'égalité des personnes, neutres, asexuées, qui n'est autre que la norme masculine et qui continue à nous piéger. Comme le souligne Eliane Vogel-Polsky, le recours à l'universalité des droits renforce les obstacles actuels sur le chemin de la parité¹³.

À titre d'exemple de l'avantage que seraient des politiques genrées, nous désirons présenter une recherche faite sur les services sociaux et le genre.

Un rapport, présenté par M^{me} Mieke Verloo sur les services sociaux, souligne cette norme masculine dans les services sociaux. Une étude effectuée aux Pays-Bas sur les personnes souffrant de maladies chroniques montre que les mesures proposées à ces malades ne tenaient pas compte de la dimension de genre. La solution, proposée au besoin de ces personnes de « sortir de leur isolement », consistait en effet à faciliter l'accès au marché du travail à ces malades. Or, le groupe de personnes souffrant de maladies chroniques aux Pays-Bas était composé majoritairement de femmes au foyer âgées de plus de 50 ans pour qui cette solution n'était ni adéquate ni réaliste. La solution proposée n'était parfaitement adaptée qu'au sous-groupe très restreint d'hommes jeunes souffrant d'une maladie chronique après un accident de voiture¹⁴.

¹² Jacqueline MARTIN. « Le rôle de l'État dans la construction sociale de la relation mère-enfant », dans *À chacun sa famille : approches pluridisciplinaires*, Toulouse, Éditions du Sud, 1998.

¹³ Éliane Vogel-Polsky est professeure honoraire de l'Université libre de Bruxelles. Elle a fait de nombreuses recherches sur la parité.

¹⁴ Mieke VERLOO. « Services sociaux : pourquoi est-ce que le genre fait une différence? », séminaire sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les services sociaux, Strasbourg, 13 décembre 2002, CDEG/CDCS (2002) 2.

Pour combattre de manière efficace les inégalités, il est donc important d'initier les décideurs politiques à la dimension de genre dans la mesure où celle-ci se rapporte aux relations qui unissent le féminin et le masculin. Si les inégalités persistent, c'est en raison de l'inadéquation des politiques : le problème n'est donc pas celui des femmes, mais celui de l'État et des politiques publiques. Pour comprendre la spécificité de l'AIG en tant qu'approche permettant de réaliser une égalité de fait et non seulement de droit, il peut être intéressant de voir comment cette stratégie s'est inscrite au niveau européen dans la suite logique d'approche de l'égalité historiquement située.

1.2 Changement de focale : une analyse critique des politiques d'égalité jusque-là mises en oeuvre

Les politiques d'égalité telles qu'elles sont formulées à l'heure actuelle font trop souvent l'économie d'interroger les définitions des catégories de sexe¹⁵. Centrées sur les femmes et sur des mesures correctrices, interpellant plus les hommes en termes de renoncement que d'attractivité, elles peuvent, contrairement à leurs objectifs, multiplier les réactions de défense et contribuer à entériner une division sexuée traditionnelle. Pour illustrer ces propos, nous allons voir comment la politique de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes a été, depuis plus de trente ans, un domaine de la politique européenne, mais qui n'a pas réussi à favoriser une égalité de fait.

1.2.1 Les glissements successifs des politiques d'égalité dans l'Union européenne

Les propos qui vont suivre tentent de montrer que les différentes approches adoptées par l'Union européenne, l'égalité de traitement et l'égalité des chances associée à des démarches d'actions positives, ont prouvé leurs limites à produire des résultats. Alors que le principe d'égalité de traitement s'est développé face au constat de la persistance de la réalité des discriminations, le principe d'égalité des chances vise à produire l'égalité en corrigeant les effets négatifs d'une réalité sociale inégalitaire.

Le problème de ces approches est qu'elles sont inefficaces : elles œuvrent en faveur de l'égalisation, mais elles n'ont pas un objectif d'égalité de résultats. Les démarches consistent avant tout à assurer des conditions égales et des chances égales aux hommes et aux femmes. Il s'agit d'instaurer pour les femmes des conditions de départ égales à celles des hommes afin que tous aient les mêmes possibilités de prétendre à des positions égales. On essaie ainsi de garantir des droits universels et on ne tient pas vraiment compte de la problématique de genre. Les résultats sont, dès lors, souvent inégaux, mais considérés comme justes. Ces mesures, de plus, omettent d'analyser les relations entre la sphère publique et la sphère privée et ne remettent pas en cause la société patriarcale. L'Union européenne, en effet, en parlant d'égalité entre les femmes et les hommes, fait émerger un processus de comparaison. Utiliser ce terme « d'entre »

¹⁵ Le concept d'égalité hommes-femmes a été handicapé par l'aveuglement de la dimension du genre. Les politiques sont tombées dans le piège de l'abstraction, c'est-à-dire de se considérer comme neutre du point de vue du sexe. Cette neutralité ne permet pas de tenir compte des effets différents, en raison de rapports sociaux de sexe, des politiques d'égalité sur les femmes et/ou sur les hommes.

revient à admettre que les femmes veulent être traitées comme les hommes. Le droit et la doctrine ont ainsi assimilé les stéréotypes et les valeurs masculines de la civilisation européenne et ont produit des exclusions justifiées par ceux-ci ou ont tenté d'intégrer les femmes, non comme personnes humaines, mais comme catégorie sociolégale minoritaire dont les membres font l'objet de mesures protectrices.

Pour être véritablement efficace, une approche en termes d'égalité des sexes devrait commencer par montrer comment toutes les structures de la société sont biaisées en faveur des hommes. Ne pas analyser ni chercher les causes des discriminations engendre une absence d'égalité dans les faits. En appliquant le principe d'égalité de traitement, l'Union européenne ne s'intéresse qu'aux individus en tant que tels et ne remet pas en cause la construction de la société. Comme l'affirme Christine Delphy, « donner aux femmes une égalité des chances, toutes choses étant présumées égales par ailleurs c'est renvoyer sur le domaine de la Nature le fait, considéré comme incontrôlable, que toutes choses ne sont pas égales par ailleurs. » Les inégalités sont donc ainsi admises et reconnues puisque « l'inégalité naturelle donnera des résultats inégaux, mais justes puisque non dus à une action explicitement discriminatoire du droit »¹⁶.

On œuvre donc en faveur des femmes en instaurant des mesures de rattrapage, mais nul part il n'est fait référence à un objectif de résultats. On cherche à limiter les inégalités, à interdire les discriminations, mais l'obligation de réaliser l'égalité n'est jamais imposée!

L'égalité des chances ne mène donc pas dans la pratique à l'égalité des faits. La législation relative à l'égalité de traitement, de plus, n'a pas d'effets significatifs ni sur la réalité de la qualité du travail et de l'emploi des femmes ni sur les écarts de salaires entre les sexes et encore moins sur la société en général.

1.2.2 Des résultats peu probants des méthodes traditionnelles d'égalité en Europe : quelques exemples

Bien que depuis 1998, l'actualité juridique soit importante sur le thème de l'égalité professionnelle et des actions positives, les différentes enquêtes ne révèlent pas vraiment une progression de cette égalité.

La situation des femmes peut ainsi paraître paradoxale : si « les femmes réussissent mieux que les hommes à des niveaux clés de l'éducation », elles « sont toujours en retard dans la course à l'emploi »¹⁷. La Commission européenne affiche alors sa volonté, dans le rapport conjoint sur l'emploi 2000, d'atteindre un taux d'emploi de 60 % pour les femmes en Europe. Le taux actuel se situant à 54,9 %, cet objectif peut sembler ambitieux; cela d'autant plus que dans de nombreux pays, comme la Grèce, l'Italie, l'Espagne et le Luxembourg, les écarts entre les sexes sont d'environ 20 points.

¹⁶ Christine DELPHY. « Pékin 95 : l'État français contre l'égalité des sexes », dans *NQF*, vol. 16, février 1995, p. 19.

¹⁷ DG XXII, Eurydice et Eurostat. *Les chiffres clés de l'éducation dans l'Union européenne*, rapport de l'éducation de la DG XXII, Eurydice et Eurostat, 12 février 1998.

En cas de succès dans l'accès à l'emploi, les femmes restent dans une situation inégalitaire par rapport aux hommes d'un même niveau de formation et d'un même poste quand il s'agit de leurs revenus. Elles perçoivent, en effet, en moyenne 83 % du salaire horaire des hommes. De plus, toutes les études européennes confirment que la présence d'enfants dans le ménage réduit sensiblement la participation des femmes à la vie active : en 1998, dans les dix États membres pour lesquels les données sont disponibles, 71,6 % des femmes âgées de 20 à 50 ans sans enfants occupaient un emploi, contre seulement 51,6 % des femmes ayant des enfants âgés de 6 ans et plus. En revanche, la participation masculine à l'emploi tend à augmenter avec la présence d'un jeune enfant¹⁸.

Même si, selon les chiffres de la Commission européenne, les femmes ont bien profité des nouveaux emplois créés, les écarts entre les sexes restent significatifs et les femmes sont toujours plus concernées par les horaires atypiques, des emplois moins bien rémunérés, le temps partiel, etc. Cette part croissante des femmes dans l'économie met en relief un autre problème : celui de leur sous-représentation dans les structures politiques et syndicales. Malgré des conférences et des rapports nombreux sur cette question¹⁹, les résultats sont une fois de plus très décevants²⁰. Les femmes, comme l'affirme Michèle Riot-Sarcey, si elles sont aujourd'hui citoyennes, n'ont pas encore la légitimité totale pour représenter le peuple²¹. Ainsi, en France, à l'heure actuelle, la proportion de femmes députées est d'environ 10 %, celle de femmes conseillères générales de 5,5 %. Les femmes représentent 21,7 % des conseillers municipaux, mais seulement 7,5 % des maires. Elles sont donc surtout présentes dans les élections au scrutin de liste : elles sont mieux représentées sur des scrutins qui correspondent le plus souvent à des élections de proximité²².

On peut donc dire avec Yannick Le Quentrec, Annie Rieu et Nathalie Lapeyre « qu'en France, mais aussi un peu partout dans le monde occidental, se creuse le fossé entre les élus et le peuple qui se désaffectionne d'un gouvernement dans lequel il ne se reconnaît pas »²³.

¹⁸ Dominique MÉDA. *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion, 2001, p. 156-157.

¹⁹ Le rapport de la Commission européenne sur l'égalité hommes-femmes publié en mars 1999 consacre une section sur la participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision. Un seuil de 30 % est considéré comme indispensable. Conférences d'Athènes en 1992, de Rome en 1996 et de Paris en 1999.

²⁰ Pour plus de détails, voir par exemple Jacqueline MARTIN (sous la dir.). *La parité : enjeux et mise en œuvre*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail, 1998; Françoise GASPARD (sous la dir.). *Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe*, Paris, L'Harmattan, 1996.

²¹ Michel RIOT-SARCEY. *La démocratie à l'épreuve des femmes : trois figures critiques du pouvoir, 1830-1848*, Paris, Albin Michel, 1994. Geneviève Fraisse, déléguée interministérielle aux droits des femmes en 1998, a appelé à inscrire la parité dans la Constitution française comme un « outil de transformation » des mentalités. Ce processus de constitutionnalisation du principe d'égalité hommes-femmes semble se généraliser dans les pays du continent européen.

²² Sandrine DAUPHIN. « Citoyenneté, parité et rapports sociaux de sexe », dans *UTINAM-Revue de sociologie et d'anthropologie*, n° 5, 2001-2002, Toulouse-Le Mirail, L'Harmattan, 2002, p. 25.

²³ Yannick LE QUENTREC, Annie RIEU et Nathalie LAPEYRE. « Femmes dans la prise de décision politique et syndicale : pour quels changements? », dans *UTINAM-Revue de sociologie et d'anthropologie*, op. cit., p. 62. Winston Churchill affirmait en 1897 que le vote des femmes « est contraire à la loi naturelle et à la pratique des Tass civilisés (...) que ce droit n'est revendiqué que par une catégorie de femmes les moins estimables, que celles qui accomplissent leurs devoirs envers l'État – à savoir en se mariant et en mettant des enfants au monde – sont suffisamment représentées par leurs époux (...). Si l'on donne le vote aux femmes, il faudra ensuite leur permettre de siéger au Parlement. Une fois qu'on aura donné le vote à cette immense foule qui constitue la majorité de l'humanité, tout le pouvoir passera entre leurs mains », dans Randolph S. CHURCHILL. *Churchill, 1874-1900*, (T.1), Stock, 1968, p. 320.

De plus, d'après un rapport très récent de l'Union européenne, les femmes seraient gravement sous-représentées et sous-utilisées dans la recherche industrielle et scientifique²⁴. Les femmes sont environ 5 % dans les académies des sciences nationales (en France, en 2000, il y a 5 académiciennes sur 139 membres), elles sont peu nombreuses dans les postes nationaux de décision de la recherche. Dans tous les pays d'Europe, les étudiantes et les étudiants sont en nombre très voisins, mais les femmes au grade de professeur sont peu nombreuses; ce « peu », est presque trois fois plus faible en Allemagne ou aux Pays-Bas qu'en Espagne ou en France. Une étude sur la question de l'évaluation par les pairs, menée en Suède en 1995, révèle qu'une femme devait avoir publié 2,6 fois plus qu'un homme pour avoir le même succès dans ces demandes de financement auprès du Medical Research Council²⁵. En France, par exemple, en 2000, les femmes représentent 10 % des directeurs de recherche et 24 % des chargés de recherche au Département physique nucléaire et corpusculaire du CNRS. Dans le Département science de l'homme et de la société, elles sont 31 % à être directrice de recherche et 46 % à occuper un poste de chargée de recherche. Pour l'ensemble des départements, 21 % des postes de directeur de recherche et 37 % des postes de chargé de recherche sont occupés par des femmes. Le comité « Disciplines, carrière et genre, la place des femmes au CNRS » créé en 2001 au CNRS montre que la présence des femmes varie selon les disciplines, mais l'esprit de promotion n'est pas le plus grand là où elles sont plus nombreuses.

Comment la science peut-elle alors accomplir sa mission universelle, son objectif étant d'accéder à la vérité et de défendre les processus d'émancipation?

On pourrait continuer longtemps ces constats malheureux dans divers domaines (violence, prostitution, espace-ville, etc.), mais l'objectif de cette recherche n'est pas de dresser un tableau pessimiste de la situation des femmes dans l'Union européenne à l'heure actuelle.

L'égalité des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la société n'est donc pas garantie. « Aucun pays ne connaît d'obligation, sanctionnée gravement lorsque le résultat n'est pas atteint. Il existe, dans les démocraties, un consensus mou sur l'objectif du principe d'égalité des genres, mais au fond d'eux-mêmes ni les autorités publiques gouvernementales ni les pouvoirs judiciaires ni les hautes autorités administratives, responsables de la mise en œuvre de ce principe ne considèrent qu'il y a un véritable crime contre la démocratie réelle²⁶. »

A partir de 1995, l'accent est alors mis sur une stratégie politique consistant à développer l'égalité des sexes dans toutes les sphères de la société. Dans le texte qui suit, cette stratégie visant à favoriser une société plus équilibrée va être présentée.

²⁴ Rapport « Femmes et sciences » (dit rapport ETAN), produit en 1999 à la demande de la Direction générale de la recherche de l'Union européenne par un groupe international de douze experts. Après un état des lieux très détaillé, on y trouve des recommandations concrètes à l'intention de l'Union et des États membres.

²⁵ C. WENNERA et A. WOLD. « Nepotism and sexism in peer review », dans *Nature*, 1997, p. 347.

²⁶ Allocution de Éliane Vogel-Polsky lors de la conférence régionale des femmes de Midi-Pyrénées le 21 mars 2003 (document non publié).

1.3 L'approche intégrée de genre

En raison de la persistance des inégalités, l'AIG est vue comme une solution politique alternative, porteuse de changements positifs par rapport aux politiques de condition féminine. La difficulté de compréhension de ce nouveau concept est liée au fait qu'il s'agit à la fois d'une stratégie, d'un outil, d'un principe et d'une philosophie.

Afin de mieux cerner cette approche, nous allons nous attacher à tracer les contours de l'intégration de l'AIG dans l'Union européenne. Nous tenterons ensuite d'en donner une définition détaillée à l'aide de comparaisons avec les politiques de condition féminine.

1.3.1 Une nouvelle stratégie et une philosophie européenne? Rappel historique

Les mesures, qui visent à assurer des avantages spécifiques au sexe sous-représenté, ont fait l'objet de nombreuses critiques avant qu'il soit admis que l'égalité entre les sexes doit faire partie de toutes les politiques et actions communautaires européennes.

Pour atteindre une société plus équilibrée, ainsi que l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes, il ne suffit pas d'instaurer des normes communautaires européennes. C'est pourquoi, dès 1991, un programme à moyen terme (1991-1995) initie une approche intégrée de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Ce programme s'inscrit dans la perspective du marché unique et trois initiatives, NOW, HORIZON et EUROFORM, financées par le Fonds social européen (FSE)²⁷, sont élaborées.

Ce programme lance donc le principe du *mainstreaming*²⁸ qui consiste à promouvoir l'égalité de manière horizontale par le biais de toutes les politiques communautaires européennes. Celui-ci, cependant, en raison de la situation économique dans laquelle il évolue, n'a pas produit les résultats escomptés.

Lors de la 4^e Conférence mondiale pour les femmes en 1995, le principe du *mainstreaming* est expliqué au niveau international. Il est alors défini comme :

« Une politique active et visible d'intégration de la perspective de genre dans l'ensemble des politiques et programmes afin que chaque décision soit précédée d'une analyse sur son impact respectif sur les femmes et les hommes. »

Au niveau européen, cet engagement s'est traduit par la communication de la Commission d'« intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et des actions communautaires »²⁹.

²⁷ Pour un exemple d'actions menées dans le cadre de NOW, voir Isabelle GIRAUD. *L'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la formation professionnelle en Europe*, DESS « Politiques sociales et rapports sociaux hommes-femmes », Université Toulouse-Le Mirail, année 1996-1997, (document non publié).

²⁸ Ce terme est actuellement très utilisé dans le langage politique européen et signifie « le courant principal », c'est-à-dire, ici, l'introduction de la réflexion sur le genre non comme une annexe ou un chapitre isolé de la réflexion sur l'égalité des sexes, mais comme un paradigme informant l'ensemble de la réflexion politique.

²⁹ Décision du Conseil du 22 décembre 1995. Voir la revue *JO*, n° L335, 30 janvier 1995, p. 37.

La société doit ainsi être organisée afin d'aboutir à une meilleure distribution des rôles entre les femmes et les hommes. Il ne s'agit plus simplement d'établir une égalité des chances, mais d'envisager les résultats de la mise en place de ce concept et de prendre en compte les effets possibles de toutes les politiques sur la situation respective des femmes et des hommes (*gender perspective*). Comme le souligne Jacqueline Nonon, une telle approche du *mainstreaming* requiert une mobilisation générale.

À cette fin est créé un groupe de commissaires dont la fonction est de stimuler le débat et de s'assurer que les préoccupations d'égalité des chances sont bien inscrites d'une façon symétrique et cohérente dans les actions communautaires. Ce groupe de commissaires sur l'égalité des chances, présidé par le président de la Commission, a été institué en 1995 pour marquer un engagement pris à un haut niveau et donner une impulsion politique à la stratégie et aux actions de la Commission en ce qui concerne l'égalité des chances et l'adoption d'une approche intégrée en la matière. Le groupe tient une réunion annuelle conjointe avec des représentants du Parlement européen, du Comité consultatif sur l'égalité des chances³⁰ et du Lobby européen des femmes. La méthode adoptée par la Commission est fondée sur une double approche, l'AIG et des actions spécifiques, l'évaluation des résultats selon le sexe et la vérification de la prise en compte de la dimension hommes-femmes, la formation et la sensibilisation du personnel, le suivi, l'étalonnage des performances et la ventilation des données et des statistiques par sexe. Elle vise à mobiliser tous les services et à ancrer les responsabilités.

À travers l'exemple de l'initiative européenne EQUAL, nous allons tenter de voir comment le principe de l'AIG se met en place.

La stratégie EQUAL : une plate-forme pour l'AIG

À la suite du Sommet du Luxembourg en 1997 qui a identifié un écart de 25 millions d'emplois entre hommes et femmes des États membres, le troisième rapport sur l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'Union européenne a défini l'emploi comme une priorité de la Communauté. L'Union développe alors une stratégie intégrée de lutte contre la discrimination fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle qui est réalisée et financée sur le marché du travail par l'initiative communautaire EQUAL (2000-2006). Financée par le FSE³¹, cette initiative permet d'expérimenter de nouveaux moyens de lutte contre les discriminations et les inégalités dont peuvent être victimes tant les personnes à l'emploi que celles qui cherchent un emploi. La contribution de l'Union européenne s'élève à quelque 3 milliards d'euros pour l'ensemble de la période 2000-2006³² et s'accompagne d'une contribution nationale. Les États membres fondent

³⁰ Il s'agit d'une structure organisationnelle mise en place par la Commission au sein de chaque direction et de chaque division.

³¹ Le FSE fait partie des fonds structurels. Il se concentre sur la mise en place de mesures de prévention et de lutte contre le chômage, de développement des ressources humaines et de promotion de l'égalité des chances pour tous dans l'accès au marché du travail. Ils sont les principaux instruments financiers visant à réduire les disparités de développement et à promouvoir la cohésion économique et sociale dans l'Union européenne. Le budget total pour la période 2000-2006 s'élève à 195 milliards d'euros.

³² La participation globale du FSE à l'initiative EQUAL pour la période 2000-2006 est estimée à 2,847 milliards d'euros. Conformément à l'article 7, paragraphe 7, du règlement (CE) n1260/1999, la contribution du FSE à EQUAL tiendra compte d'un taux d'indexation de 2 % par an jusqu'en 2003 et sera décidée aux prix de 2003 pour les années 2004 à 2006.

leur stratégie EQUAL sur des domaines thématiques spécifiques relevant de quatre piliers : la capacité d'insertion professionnelle, l'esprit d'entreprise, la capacité d'adaptation, l'égalité des chances pour les femmes et les hommes.

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes fait partie intégrante de l'ensemble des domaines thématiques. La Commission européenne affirme ainsi explicitement qu'il est souhaitable que les femmes accèdent le plus possible à l'emploi³³. Pour cela, elle met en place des mesures de lutte contre les discriminations et les inégalités. Partant du postulat que les faibles taux d'activité féminine sont imputables aux charges familiales qui pèsent essentiellement sur les femmes, la Commission recommande le développement des modes de garde des enfants ainsi que la compensation du désavantage des femmes en ce qui concerne les conditions d'accès au marché du travail et du désavantage des hommes pour ce qui est des conditions de participation à la vie familiale³⁴. Ce qui semble important aux yeux de Dominique Méda, c'est que les deux problématiques du travail et des autres activités sont liées, « qu'un lien évident est fait entre la mauvaise situation professionnelle des femmes et le mauvais partage des tâches existant entre hommes et femmes ». Pour que les femmes s'investissent comme elles le souhaitent sur le marché du travail, il faut, toujours selon la Commission européenne, que des mesures antidiscriminatoires et incitatives soient prises dans le domaine du travail, mais aussi que des mesures soient prises au regard de la sphère privée, visant à ce que les hommes prennent beaucoup plus en charge les tâches familiales et domestiques. Il s'agit de promouvoir une réarticulation générale des temps de travail et des temps parentaux et personnel. Ceci affirme la philosophie d'une société plus équilibrée. Un « nouveau contrat individualisé de genre »³⁵ est ainsi suggéré afin d'éviter que la tension entre des objectifs contradictoires s'exprime par un report des naissances et une baisse conjoncturelle de la fécondité. C'est ce que Annie Fouquet, Annie Gauvin et Marie-Thérèse Letablier ont observé « en Suède dans les années soixante-dix; et observent actuellement dans les pays du sud : l'Espagne et l'Italie affichent actuellement les taux de fécondité les plus bas en Europe (1,15 et 1,22) »³⁶. La volonté européenne d'assurer la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes³⁷ se traduit donc de manière différente dans chaque pays.

³³ La Commission a affiché, dans le rapport conjoint sur l'emploi, sa volonté d'atteindre un taux d'emploi de 60 % pour les femmes en Europe. Le taux actuel est de 53 % avec des écarts importants selon les pays. Voir Dominique MÉDA. *Op. cit.*, p. 155.

³⁴ Résolution adoptée par le Conseil des ministres de l'Emploi et de la Politique sociale du 29 juin 2000. Pour une analyse détaillée de ce texte, voir Dominique MÉDA. *Op. cit.*, p. 157-162.

³⁵ Nous reviendrons sur la définition de ce terme, emprunté à Thérèse Rees, à la section 1.3.3.

³⁶ Annie FOUQUET, Annie GAUVIN et Marie-Thérèse LETABLIER. « Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne », dans Béatrice Majnoni D'INTIGNANO. *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Paris, La Documentation française, 1999, p. 123.

³⁷ Le rapport de Béatrice Majnoni D'Intignano prouve que la participation des femmes à l'économie est un puissant facteur d'amélioration de la performance des pays développés puisqu'elle permet la diversification des talents et oriente la demande des ménages vers les services à fort contenu en emplois.

Les interprétations différentes que font les États membres du *mainstreaming* et de son application nationale dans leur stratégie pour l'emploi, mais également dans tous les domaines du politique, nous conduisent à nous interroger sur la difficulté d'adopter une approche « commune », novatrice. Selon Teresa Rees, le *gender mainstreaming* est l'instrument le plus avancé pour atteindre l'objectif d'égalité entre hommes et femmes³⁸. L'intérêt de cette recherche est alors de réfléchir au concept de *mainstreaming*.

1.3.2 Les principes de l'AIG

Selon les documents émanant de l'Union européenne, l'AIG est :

« L'intégration systématique des conditions, priorités et besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes et de mobiliser toutes les politiques et mesures générales dans le seul but de réaliser l'égalité en tenant compte activement et manifestement, au stade de la planification, de leur incidence sur la situation spécifique des femmes et des hommes lors de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation³⁹. »

Les questions d'égalité des chances sont un champ du savoir, mais ne sauraient être limitées à un domaine politique particulier puisqu'elles touchent à tous les aspects de la vie. La stratégie de l'approche intégrée part de cet état des choses et vise à intégrer une perspective de genre dans toutes les décisions politiques. La conscience de ce qu'une politique insensible à la spécificité de genre peut maintenir et reproduire l'inégalité des conditions de vie pour les femmes et les hommes est à l'origine de cette stratégie.

Selon la communication de la Commission « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires », il s'agit de ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales, en introduisant dans leur conception l'attention à leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes. Cela suppose de prendre en compte systématiquement les différences entre les conditions, situations et besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques. « L'égalité des chances ne concerne pas seulement les femmes, leur épanouissement et leur autonomie, mais aussi les hommes et l'ensemble de la société pour laquelle elle peut être un moteur de progrès et un gage de démocratie et de pluralisme⁴⁰. »

³⁸ Teresa REES. *Mainstreaming equality in the European union. Education, training and labour market policies*, Londres, New York, Routledge, 1998.

³⁹ Voir le document *100 mots pour l'égalité, un glossaire pour l'égalité entre les hommes et les femmes* de la Commission européenne.

⁴⁰ COM(96)67 fin.

Toutes les décisions politiques proposées doivent être analysées au regard de leur impact sur les deux sexes. Comme les femmes et les hommes évoluent souvent dans deux sphères différentes, une même décision politique n'a pas les mêmes conséquences pour les unes et pour les autres. Cette méthodologie est destinée à combattre la tendance à classer à part les questions d'égalité des chances, à en charger un administrateur spécialisé et à les oublier. Elle doit éviter aussi que certaines questions soient classées comme des questions d'égalité des chances, alors que la quasi-totalité des politiques affectent les femmes et les hommes de manière différente.

Afin de mieux comprendre ce qu'est l'AIG, il peut être intéressant de comparer cette démarche aux types traditionnels de politique d'égalité des sexes, c'est-à-dire aux politiques de condition féminine.

1.3.3 AIG et politiques traditionnelles de condition féminine : une comparaison des deux approches

Bien que cette approche soit souvent présentée comme une nouvelle stratégie en faveur d'une égalité des sexes qui soit réelle, elle ne se substitue pas aux mécanismes et politiques existants. Il ne s'agit absolument pas de remplacer les politiques traditionnelles, mais les deux approches doivent être menées parallèlement et elles doivent être complémentaires.

Le point de départ des politiques spécifiques est un problème particulier résultant d'une inégalité de fait et pour laquelle on met en place un certain dispositif. Le point de départ de l'AIG est la société dans son ensemble.

Les types traditionnels de politiques en matière d'égalité ont alors pour avantage de produire des effets plus rapides, mais ces politiques sont généralement limitées à des secteurs spécifiques.

L'AIG se base sur les déséquilibres propres aux relations entre les deux sexes et essaye de les corriger. Elle trouve ainsi place dans tous les secteurs politiques et sociaux puisqu'elle exige d'examiner et d'intégrer les intérêts et les valeurs des deux sexes dans tous les programmes qui ont pour finalité de modifier la vie en société (par exemple, les programmes concernant les services sociaux, de logements, de transports, d'une meilleure utilisation des énergies, etc.)

L'AIG concerne donc autant les femmes que les hommes et prend en compte les besoins spécifiques de tous les citoyens et de toutes les citoyennes. On ne se base plus uniquement sur les déséquilibres préexistants et constatés.

De plus, cette démarche reconnaît l'androcentrisme des organisations et a pour but de les transformer en facilitant la participation réelle et l'égalité totale des femmes dans toutes les sphères de la société (Teresa Rees parle de *women's full participation on equal term*⁴¹).

⁴¹ Teresa REES. *Op. cit.*, p. 40.

L'approche intégrée est ainsi une mesure qui respecte et découle des différences de genre. En adoptant cet instrument, cette méthode de travail, cette philosophie, l'objectif n'est plus d'aider les femmes à s'intégrer dans des institutions et une culture masculine, stratégie qui impliquait souvent que les « femmes devaient devenir semblables aux hommes » (*by becoming "more like men"*⁴²).

L'approche intégrée du genre permet ainsi une évolution par rapport aux politiques européennes antérieures (égalité de traitement, égalité des chances, actions positives, discriminations positives, etc.) De plus, Teresa Rees insiste sur la nécessité de transformer les institutions fondées sur des principes androcentriques et de les faire évoluer vers des perspectives plus égalitaires.

En revenant ainsi sur l'institutionnalisation de la norme masculine, qui est considérée comme universelle, l'AIG permet de définir un nouveau contrat de genre. Ce nouveau contrat de genre, que Teresa Rees nomme « contrat individualisé de genre », émerge de la prise de conscience de la Commission de la nécessité d'intégrer la réflexion sur l'égalité des chances dans l'ensemble des politiques communautaires et de ne plus simplement impulser des actions correctrices. On recourt ainsi à l'AIG afin que l'égalité des chances ne soit plus envisagée dans une perspective qui ne tienne compte que du sexe défavorisé, mais bien dans une perspective bilatérale prenant en compte tant les hommes que les femmes.

Dans sa simplicité, la pratique de l'égalité par l'approche intégrée peut sembler inquiétante, car elle suppose qu'une véritable volonté politique existe en la matière. C'est également accorder une confiance énorme dans la capacité des experts de maîtriser une analyse de genre des problèmes techniques qui leur sont soumis, pour lesquels ils sont spécialistes, dans des questions compliquées d'économie, de fiscalité, de santé, de transports, de commerce, etc. On ne s'improvise pas spécialiste en « dimension de genre ».

C'est pourquoi, il est indispensable que tous les décideurs politiques puissent avoir à leur disposition un manuel d'outils et de bonnes méthodes pour appliquer l'AIG.

1.3.4 Les méthodes

L'AIG, en tant que stratégie et méthode de travail, consiste à :

- Faire apparaître les différences de statut entre hommes et femmes.
- Examiner chaque élément se rapportant à l'individu du point de vue de la problématique hommes-femmes.
- Analyser les conséquences qu'auront les changements pour les femmes et les hommes.

⁴² *Ibid.*

Il est reconnu, par la plupart des pays qui essaient de mettre en place l'AIG, qu'il convient de sexuer toutes les statistiques. Mais cette démarche n'est pas suffisante. Souvent, lorsque des données pour une analyse approfondie en termes de genre et d'inégalité sont disponibles, on constate une présentation sélective des données ventilées. Celle-ci a lieu selon une double logique de « sur-visibilité » des femmes dans quelques domaines (taux de chômage, temps partiel, etc.) et invisibilité du genre dans des domaines cruciaux (salaire, durée de travail, etc.)

Pour que l'AIG apporte des changements en profondeur, elle doit reposer sur un programme éducatif d'envergure.

L'AIG exige :

- Une vaste connaissance des problèmes de parité entre les sexes à tous les niveaux de l'organisation, une compétence qui fait défaut dans la plupart des organisations, surtout parmi les hommes⁴³.

Il faut donc :

- Proposer des séminaires de sensibilisation et de formation à la question de l'égalité des sexes.
- Le contrôle et le suivi de toutes les mesures et de toutes les démarches doivent être réguliers et effectués par le biais de rapports et de réunions. Cela semble d'autant plus important qu'il existe une tendance chez les évaluateurs à limiter la démarche d'évaluation à l'analyse comparative de la participation masculin-féminin sans prendre en considération ni les causes ni les effets de cette participation différente à des situations des uns et des autres. Dans ce cas de figure, l'analyse comparative sur la base de sexe ôte toute sa signification à l'approche en termes de genre.

Des instruments ont été réalisés par certains pays afin de pouvoir mesurer et évaluer l'impact sur les rapports sociaux de sexe de toute proposition politique. Ces instruments vont être présentés dans la suite de ce rapport.

La méthode des 3R

En Suède, la méthode des 3R a été mise au point par les pouvoirs locaux afin de faciliter l'évaluation des travaux des pouvoirs locaux sous l'angle de l'égalité entre les sexes. Elle consiste en une recherche-action et en méthodologie pour le changement des administrations publiques. Les 3R signifient : Représentation, Ressources et Réalité. Cette méthode pose deux questions de base :

- Quelles catégories et quels genres sont bénéficiaires de services et à quelles conditions?
- Comment fonctionnent les activités des administrations locales pour les personnes qui résident dans la commune?

⁴³ Ann HIRDMAN. *Man vill inte? Rapport fran en fämställldhetshearing*, rapport de conférence, Stockholm, 1998.

Le premier critère consiste à se poser la question de la représentation quantitative des hommes et des femmes dans telle procédure ou telle activité (on peut ainsi savoir pour quels problèmes le niveau local est saisi du côté féminin et du côté masculin). On cherche à établir où se trouvent les hommes et les femmes, avec quelle position et quelle fonction. Lors de cette première étape, il est recommandé d'élaborer une liste de tous les arguments développés et les amendements proposés séparément dans les discussions et les approbations du bilan communal.

Le coté « ressources » s'intéresse à l'argent, au temps et à l'espace. Il montre quelles ressources sont affectées, ou utilisées, par les hommes et par les femmes (ex. : un des comités locaux a étudié la répartition par sexe des artistes organisant des expositions auprès de la galerie d'art locale et a complété cette information par l'étude du montant payé respectivement aux femmes et aux hommes artistes).

Le critère « réalité » essaie de saisir les normes et les valeurs qui sous-tendent l'action de telle administration locale ou de telle procédure. Pour cela, deux questions sont posées : Qui se reconnaît dans ces normes et valeurs; quelles sont les exigences auxquelles on a répondu? Les besoins de qui sont satisfaits⁴⁴?

Afin d'appliquer ce troisième volet, certains conseils et comités en Suède ont alors examiné, avec le personnel, les assemblées du matin dans les garderies ou les situations dans les classes. On a également interrogé des employés sur la part d'attention donnée par les services de référence aux filles et aux garçons.

Le GIA aux Pays-Bas

Aux Pays-Bas, un outil de mesure qui puisse évaluer l'impact sur les rapports sociaux de sexe de toute proposition politique a été réalisé en 1994 : *Gender Impact Assessment* (GIA). Le cadre conceptuel du GIA identifie deux structures qui sont au cœur de l'inégalité entre les sexes, la division du travail et l'organisation de la vie privée. Il identifie également deux processus qui sont à la base des rapports sociaux de sexe, la distribution et l'accès aux ressources, l'existence et l'application de normes relatives au genre. Il propose deux critères pour décider si les effets seront positifs ou négatifs; l'égalité, dans le sens de droits égaux et de traitement (in)égal des cas (in)égaux; et l'autonomie, renvoyant au degré de liberté qu'ont les femmes pour prendre des décisions sur leur propre vie.

⁴⁴ Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS). *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques »*, Strasbourg, Conseil de l'Europe, mai 1998.

Le GIA en Belgique

Le GIA flamand consiste, quant à lui, en trois étapes :

- Révéler la dimension femmes-hommes d'une proposition politique.
- Faire une estimation de l'ampleur de cette dimension.
- Formuler des alternatives lorsque cela s'avère nécessaire.

Au cours de la première étape, il est vérifié dans quelle mesure la situation des femmes et des hommes est prise en compte dans la proposition politique. La deuxième étape évalue les effets de la proposition sur la situation des femmes et des hommes. Deux niveaux sont pris en considération : comment les femmes et les hommes sont perçus et les conséquences qui en découlent pour la vie de tous les jours.

L'instrument aide à évaluer si une proposition politique reproduit et maintient ou non une perception discriminatoire des femmes par rapport aux hommes et si cela a des effets discriminatoires sur leur vie quotidienne. L'étape finale de l'instrument doit servir à intercepter les effets négatifs de la proposition politique et faire en sorte qu'elle puisse promouvoir l'égalité des chances. Il donne donc un bon nombre de points de départ pour formuler des alternatives⁴⁵.

Le concept d'approche intégrée de genre ayant été défini, ainsi que les méthodes permettant de l'appliquer, on peut alors s'interroger sur ses enjeux par rapport au féminisme. Avant de se plonger dans ce débat passionnant, il peut être intéressant de se reporter au tableau suivant qui récapitule les principales données concernant les politiques de condition féminine et l'AIG.

⁴⁵ *Ibid.*

TABLEAU — Politiques de condition féminine et AIG : un tableau récapitulatif

Politiques de condition féminine	Approche intégrée de genre (AIG)
Mises en œuvre dès les années 1970	Mise en œuvre à partir de 1995
Constats de départ	
• Une inégalité dans un secteur spécifique • « Les femmes » sont considérées comme étant le problème • Reconnaissance d'une discrimination formelle • Perspective qui ne tient compte que du sexe défavorisé	• Une approche globale • S'intéresse à la société dans son ensemble • Évite de considérer les femmes comme un groupe cible • Perspective qui s'intéresse aux rapports hommes-femmes
Conditions préalables	
• Groupes spécialisés sur la condition féminines	• Volonté politique • Mise en place d'une infrastructure de l'AIG • Représentation des femmes au niveau politique • Ouverture et transparence du processus d'élaboration des politiques
Conditions indispensables de réussite	
• Textes de lois	• Compréhension du terme • Volonté politique • Suivi
Objectifs	
• Limiter les inégalités • Interdire les discriminations • Intégrer les femmes dans un monde masculin • Égalisation	• Égalité réelle des sexes • Une société plus juste et plus équilibrée
Stratégies	
• Mise en place de projets spécifiquement destinés aux femmes	• Intégration de la perspective d'égalité dans toutes les politiques
• Actions correctrices • Actions positives • Mesures de rattrapage	• Rompre avec la logique de spécificité • Examiner les intérêts et les valeurs des deux sexes dans tous les programmes • Réorganiser les processus décisionnaires <u>Méthodes :</u> • Formation : intégrer les connaissances sur l'égalité au processus d'élaboration et de formulation des politiques • Statistiques sexuées, réalisation d'enquêtes • Évaluation d'impact selon le genre des politiques • Diffusion des résultats • Suivi de la mise en œuvre
Méthodes parallèles et complémentaires	
• Une approche intégrée de l'égalité doit être complémentaire des politiques traditionnelles en faveur de l'égalité tant que celle-ci n'est pas totale • Réfléchir aux atouts respectifs des deux approches • Évaluation de l'impact selon le genre→visibilité des besoins respectifs des deux sexes→adoption de mesures spécifiques	

1.4 AIG et féminisme

L'approche intégrée est désormais acceptée et mise en pratique dans un nombre croissant de pays. Pourtant, les craintes qu'elle suscite chez les féministes sont nombreuses. Ces dernières craignent que les politiques spécifiques ou ciblées en faveur de l'égalité ne bénéficient plus que d'un intérêt et de financement réduits. Elles ne cessent de rappeler que les acquis sont très fragiles et qu'il faut être méfiant face à cette nouvelle stratégie.

Cette peur est-elle vraiment justifiée ou n'est-elle que le résultat d'une mauvaise, voire non-lecture, des recherches sur l'AIG? Selon Margareta Winberg⁴⁶ « l'approche intégrée ne doit pas remplacer totalement "les politiques traditionnelles d'égalité" et les actions destinées à améliorer la situation des femmes – ou des hommes ». Selon elle, une analyse des projets d'action du point de vue de leur impact sur l'un et l'autre sexe permet de mettre en évidence les besoins propres aux femmes et aux hommes – d'où de nouvelles demandes de mesures spécifiques et d'actions positives. L'approche intégrée et les actions positives sont deux orientations étroitement liées.

En France, parce que le *mainstreaming* est une notion quelque peu floue et qui peut être mal comprise par certains acteurs, cette crainte existe également. C'est ce que révèlent les paroles d'Yvette Roudy⁴⁷ :

« C'est un recul qui nous est proposé. Lâchons les actions positives pour l'approche intégrée du genre, et vous verrez que nous allons retourner en arrière, au laisser-faire (...) C'est un prétexte pour supprimer la notion d'actions positives⁴⁸. »

S'il est vrai que le concept de *mainstreaming* est une réponse au constat de l'insuffisance des actions positives, l'objectif de la Commission n'est pas d'opposer ces deux actions. Au contraire, cette approche intégrée du genre s'articule avec des actions positives qui semblent nécessaires tant que l'objectif du *mainstreaming* n'est pas total. Mais il ne faut cependant pas que les pays concentrent toutes leurs actions sur les femmes; ce qui reviendrait à donner une image déformée de cette approche. De plus, cela consisterait à refuser de penser l'évolution nécessaire de la société et confirmerait la notion de « mêmété sous-jacente » qui implique que les femmes « doivent devenir semblables aux hommes »⁴⁹.

⁴⁶ Margareta Winberg est ministre responsable de l'Égalité entre les sexes en Suède.

⁴⁷ Yvette Roudy est militante du Mouvement démocratique féminin (MDF), députée européenne de 1979 à 1981, ministre des Droits de la femme de 1981 à 1986 et députée de 1986 à 1993 et de 1997 à 2001.

⁴⁸ Ute BEHNING et Pascual AMPARO SERRANO. *L'approche intégrée du genre dans la stratégie européenne pour l'emploi*, Paris, L'Harmattan, 2002, p. 263. Nous pouvons rappeler à M^{me} Roudy que le 21 février 1996, la Commission européenne a défini la politique du *mainstreaming* comme n'ayant pas pour but d'« éliminer les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes, mais à mobiliser l'ensemble des actions et politiques générales spécifiquement pour l'égalité ».

⁴⁹ *Ibid.*, p. 23.

Toujours selon la ministre suédoise responsable de l'Égalité entre les sexes, une autre fausse idée consiste à croire que l'approche intégrée fait disparaître les questions liées aux disparités entre les sexes ou encore qu'elle donne aux gouvernements un alibi pour ne rien faire⁵⁰. Selon elle, « une véritable approche intégrée – c'est-à-dire une démarche grâce à laquelle les besoins et les priorités des femmes et des hommes influent véritablement sur les politiques – ne peut faire disparaître les spécificités de chaque sexe. En fait, ce type d'approche a précisément l'effet inverse. »

Il est donc clair qu'une approche intégrée n'exclut pas le financement de projets spécifiques contribuant à l'égalité hommes-femmes. Des initiatives innovantes, stratégiques et jouant un rôle catalyseur sont indispensables. Elles peuvent cibler les femmes, les hommes ou des institutions, mais il faut avant tout qu'elles favorisent nettement l'égalité hommes-femmes. Certains projets qui visent simplement les femmes ne favorisent pas nécessairement les objectifs d'égalité des sexes. Par exemple, en l'absence d'une considération attentive à la dynamique des rapports sociaux entre les hommes et les femmes et d'une solide planification économique, des projets « générateurs de revenus » peuvent involontairement avoir pour effet d'alourdir la charge de travail des femmes sans leur offrir une compensation appréciable.

En Suède, depuis 1994 (date à laquelle l'AIG a été adoptée), le gouvernement est composé à part égale de femmes et d'hommes⁵¹. De plus, un nombre croissant d'hommes sont impliqués dans l'élaboration de politiques d'égalité entre les sexes, du fait que cette question est désormais intégrée aux décisions et aux procédures quotidiennes. « À cet égard, la participation des hommes n'est pas seulement souhaitable; c'est une condition *sine qua non*⁵². »

Si Mieke Verloo reconnaît que les pays concilient souvent les deux stratégies, elle déplore que cela soit fait le plus souvent sans réflexion. Elle reproche aux gouvernements de ne pas réfléchir aux atouts respectifs des stratégies⁵³. Avant de se lancer dans la réalisation d'un projet, il convient donc de s'interroger sur la pertinence de la démarche. Tout chercheur doit commencer par se demander en quoi une analyse en termes d'approche intégrée est utile. Il doit se demander quels besoins et quels bénéfices peuvent être retirés d'une telle approche. Il faut donc, avant de commencer toute enquête, être convaincu de la pertinence de cette approche.

Le problème majeur de l'AIG est que, pour l'instant, ce concept reste encore avant tout un concept bureaucratique et politique de haut niveau. Il est alors difficilement adaptable à l'approche féministe traditionnelle qui envisage la question dans une optique ascendante.

⁵⁰ On retrouve ici un des griefs de Mieke Verloo qui affirmait que l'un des problèmes de l'AIG est le risque de tomber dans la tendance de « l'habillage ». On parle « d'habillage » lorsque certains pays présentent leur politique d'approche intégrée sous un jour plus favorable que nécessaire.

⁵¹ Au moment de l'allocation de M^{me} Winberg en 1999, le gouvernement compte une majorité de femmes : 12 femmes et 10 hommes. Mais il serait intéressant qu'elle nous informe sur les postes occupés par chacun d'entre eux.

⁵² Margareta WINBERG. « L'interaction entre l'approche intégrée de l'égalité et les politiques traditionnelles », conférence du Conseil de l'Europe sur *l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : une chance pour le 21^e siècle*, Athènes, 16 au 18 septembre 1999.

⁵³ Mieke VERLOO. *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : pratiques et perspectives*, Strasbourg, décembre 1999, EG (99) 13, p. 7.

1.4.1 Un exemple : le Lobby européen des femmes

Le Lobby européen des femmes (LEF) est composé d'organisations féminines nationales des 15 États membres et d'organisations européennes. Il compte actuellement plus de 3 000 membres. Créé en septembre 1990, le LEF répond au besoin de faire entendre les femmes et de promouvoir leurs intérêts jusqu'aux niveaux politiques les plus élevés. Dans cette perspective, il a mis en place un lobbying permanent : il surveille systématiquement l'activité législative européenne et réagit lorsque cela s'avère nécessaire. Son objectif ultime est de supprimer toute forme de discrimination à l'encontre des femmes et de servir de lien entre les décideurs politiques et les organisations de femmes.

Le rôle du LEF est alors de promouvoir l'égalité des sexes ainsi que la défense des intérêts des femmes vivant dans les États de l'Union européenne : y compris les migrantes, les minorités ethniques, les groupes sociaux les plus exposés et marginalisés dans le cadre d'une Europe unie et démocratique⁵⁴. Il a également entamé une campagne afin de sensibiliser les organisations de la société civile à l'importance de la prise en compte systématique de la dimension de genre.

Selon Sophie Jacquot, à l'intérieur du LEF, le thème du *mainstreaming* a été très fécond puisqu'il a permis la restructuration et la professionnalisation du Lobby :

« Le contexte de la fixation des priorités du travail c'est le *mainstreaming* donc l'intégration, et donc ça complique considérablement notre travail et ça l'élargit beaucoup et donc ça nous oblige, mais c'est bien, à aller au-delà de priorités ou de domaines qui sont traditionnellement les domaines d'action des organisations des femmes⁵⁵. »

Le *mainstreaming*, qui est donc pour le LEF synonyme de diversification des activités, est aussi un moyen de diversifier et d'augmenter les compétences sur des thèmes spécialisés.

Très récemment, le LEF a réagi à la clause sur l'intégration de la dimension de genre dans le nouveau projet de Traité constitutionnel européen. Selon le LEF, ne pas reprendre l'article sur le *mainstreaming* dans une première partie du nouveau Traité constitutionnel représenterait un recul pour le moins symbolique. Il craint qu'inscrit dans la deuxième partie, le *mainstreaming* ne soit considéré simplement que comme une mesure parmi d'autres. Alors que s'il figure dans la première partie, il aura un impact sur l'ensemble de la Constitution et pas simplement sur les domaines politiques abordés en deuxième partie.

Le LEF nous fournit donc un bon exemple d'une coalition de femmes qui revendique que l'on s'attaque aux inégalités entre les sexes (les expériences et la réalité des femmes sont ainsi rendues visibles) afin de corriger les déséquilibres de la société. Le LEF montre également combien il est important pour les femmes de se regrouper et de prendre en compte tous les critères autres que le sexe. Ce dernier point fait souvent défaut aux féministes radicales. Si son attitude par rapport au *mainstreaming* est certes marquée par la vigilance, c'est en grande partie

⁵⁴ Pour avoir plus de détails sur les activités du LEF, voir leur page web : www.womenlobby.org

⁵⁵ Entretien avec la coordonnatrice politique du Secrétariat du LEF du 9 février 2001, cité par Sophie Jacquot dans son mémoire de DEA, 2001.

dû à la nouveauté du principe et à l'absence de définitions claires. Cette position encourage le groupe à déployer de nombreux efforts afin de faire évoluer le principe dans un sens qu'il juge satisfaisant pour la situation des femmes. Il revendique alors un engagement politique ainsi qu'un engagement financier de haut niveau afin d'étayer les mesures prises.

1.4.2 Penser l'asymétrie des sexes : une question souvent mal traitée par les féministes

L'avantage de l'AIG est qu'elle permet de quitter la pseudo-symétrisation des situations des hommes et des femmes. L'approche de genre permet donc d'éviter l'inconvénient de « (re)naturaliser » le genre par la création de deux groupes sociaux distincts, perçus comme socialement homogènes dans leur opposition ou leur complémentarité.

La prise en compte de la diversité demande qu'une attention soit accordée aux différentes manières dont les questions d'égalité entre les sexes recoupent le statut socio-économique, l'appartenance ethnique, la religion, la culture, l'âge, etc. Cette approche dépasse donc la question de la différence entre les sexes pour traiter toutes les différences. Le respect et la dignité de l'individu sont deux notions au cœur de l'AIG. On évite ainsi les reproches faits aux féministes de ne s'intéresser qu'aux femmes blanches hétérosexuelles.

Pourtant les féministes radicales restent souvent perplexes face à cet argument. Elles craignent qu'à trop se porter dans tous les combats, à trop vouloir en faire, le féminisme ne se dissolve dans d'autres domaines. Pourtant les femmes ne sont pas un groupe ou une classe homogène. De plus, ce qui les constitue en groupe social n'est pas suffisant pour comprendre les rapports entre elles. On peut alors se demander si le féminisme n'aurait pas un problème pour définir ses tâches et pour se définir lui-même.

En intégrant l'approche de genre, le féminisme peut devenir une large coalition aux multiples voies qui regroupent des femmes différentes. Le pluralisme et la solidarité pourront ainsi vraiment être au cœur de ses réflexions et de ses pratiques. Ce n'est pas parce que les problématiques traitées vont être plus variées que le mouvement aura moins de force. La recherche d'un monde plus stable, juste et harmonieux doit obligatoirement passer par compréhension de ce qui approche ou sépare les femmes entre elles, et les hommes et les femmes.

Dans l'étude des rapports entre genres, il ne s'agit absolument pas de faire une analyse différentialiste. Il ne faut plus chercher à tout prix ce qui fait la différence entre les sexes, mais décrire et comprendre comment la différence est construite socialement pour occulter les rapports sociaux de sexe.

Cela a été qualifié par Daniel Welzer-Lang de « paradigme asymétrique »⁵⁶. Il montre qu'il faut questionner les changements également du côté des hommes, en se demandant comment ces derniers analysent les revendications égalitaristes des femmes. Quelles formes et quels contenus pratiques les hommes donnent-ils à cette question : dans le domestique, dans le professionnel ou dans l'interaction entre les deux.

Faut-il, comme le pensent certains d'entre eux, ressembler aux femmes, faire comme les femmes, pour arriver à l'égalité? Au contraire, est-ce que ce sont les femmes qui cèdent aux revendications des hommes pour arriver à des formes de vie plus altéritaires? il est donc nécessaire de s'interroger sur les termes de négociation. Dans cette optique, l'AIG est la méthode la plus à même de donner des résultats.

La concrétisation effective de l'AIG est donc un défi majeur que doit relever la politique d'égalité actuelle. Mais comment y parvenir? Faut-il remettre en cause le dispositif opérationnel tel qu'il est défini précédemment? Faut-il élargir le champ d'action en multipliant les axes thématiques ou faut-il au contraire le resserrer en réduisant le nombre des domaines d'actions prioritaires? Que signifie mettre en œuvre une politique d'égalité et comment cela devrait-il être fait?

⁵⁶ Daniel WELZER-LANG. « Pour une approche proféministe non homophobe des hommes et du masculin », dans Daniel WELZER-LANG (Dir.). *Nouvelles approches des hommes et du masculin*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail, 2000, p. 109-138.

CHAPITRE II — METTRE EN ŒUVRE L'AIG : POUR QUELS RÉSULTATS?

Afin de répondre à ces questions, il convient de rappeler qu'il est essentiel de rompre avec la logique de la spécificité qui a prévalu au cours de la décennie passée. Cela ne signifie pas qu'il faille renier les actions menées jusqu'ici, mais garder en tête l'idée que les enjeux et réalités contemporains exigent de concentrer tous les efforts sur la redéfinition des axes à privilégier dans le cadre d'une politique d'égalité fondée sur une philosophie d'une société plus équilibrée. Il s'agit de la réalisation d'un partage paritaire du pouvoir politique, économique, social et culturel en tant que figure concrète de l'exercice du droit fondamental à l'égalité des hommes et des femmes.

L'égalité envisagée comme lutte pour la subversion des « rapports sociaux de genre », selon Christine Delphy⁵⁷, ne renvoie pas à la même idée que l'égalité pensée en termes de rattrapage ou d'équité. Dans le premier cas, c'est l'ordre social patriarcal qu'il faut combattre à la racine. Dans l'autre, il s'agit de permettre aux femmes de rattraper leur retard en prenant des mesures équitables à leur égard pour arriver un jour à l'égalité des sexes en dépit de leurs différences. Cette optique élimine tout questionnement sur l'origine et le caractère systémique des inégalités des sexes. Pour défendre l'égalité de façon subversive, il s'agit d'abord d'en définir le contenu. Mais la définition de l'égalité reste un sujet difficile, tant que l'on ne traque pas les inégalités sous toutes leurs formes pour en chercher l'origine et le caractère systémique.

L'AIG doit donc se concevoir en articulation avec le maintien et le renforcement d'actions positives. L'AIG est une action structurelle, permanente qui doit être complétée, en attendant d'être réalisée, par des mesures transitoires de discriminations positives.

En prenant l'exemple du marché du travail français, nous allons essayer de mesurer et de comparer, dans une première partie, les résultats des différentes politiques dans ce secteur. À partir de trois exemples, nous allons tenter de démontrer de quelle manière on aurait pu obtenir des résultats différents et plus efficaces en faveur de l'égalité réelle des sexes si on avait pensé dès le début à implanter l'AIG. Tout d'abord, nous allons nous intéresser à l'Allocation parentale d'éducation et montrer que cette politique dite de « conciliation famille-travail » est un leurre. Dans un deuxième temps, nous présenterons une mesure politique, la loi sur les 35 heures, qui n'a pas assez tenu compte des différences entre les réalités des hommes et des femmes dans son élaboration. Dans un dernier temps, nous porterons un jugement critique sur une action positive de rééquilibrage en faveur des femmes (l'autorisation du travail de nuit dans les usines pour les femmes) qui n'était peut-être pas la solution appropriée.

Dans une deuxième partie, l'illustration sera poussée plus loin en étudiant quatre domaines pour lesquels l'approche de genre paraît pertinente : le transport, le marché du travail, la violence et l'espace domestique.

⁵⁷ Françoise Delphy est une sociologue féministe française. Elle dirige la revue *Nouvelles Questions féministes*.

2.1 Des exemples de non-application à ne pas reproduire : le marché du travail français

Les études de Rachel Silvera sur les inégalités salariales montrent que la différence entre les salaires féminins et masculins est restée la même depuis 50 ans en France, soit 30 % de moins⁵⁸. Ces travaux ont, de plus, pointé l'inefficacité de négociations spécifiques sur l'égalité. Les inégalités, en effet, traversent l'ensemble des secteurs et ne sauraient être réduites, après coup, par des mesures de correction. Seule une réflexion en amont et transversale à toutes les négociations permettrait de sortir de cette impasse :

« L'histoire de la politique de l'emploi (en France) ne témoigne d'aucune orientation explicite en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Les politiques spécifiques d'emploi en faveur des femmes paraissent résulter d'une accumulation empirique de réponses successives à des questions émergentes, et non d'orientations générales⁵⁹. »

On peut même considérer que les politiques de condition féminine de l'emploi ont contribué à renforcer certaines inégalités hommes-femmes, dans la mesure où la notion de groupes cibles se réfère à la défense de l'emploi correspondant à la norme industrielle et masculine.

On peut voir alors, à titre d'exemple, les politiques françaises dites de « conciliation travail-famille ».

2.1.1 L'Allocation parentale d'éducation : une politique de conciliation pour qui?

Les récentes politiques publiques en France vis-à-vis des femmes sont axées sur l'idée de « conciliation » entre le travail et la famille. L'Allocation parentale d'éducation (APE)⁶⁰ pour les « parents » de deux enfants s'est traduite par un retrait d'activité des jeunes mères parmi les plus précarisées sur le marché du travail. L'APE a entraîné une véritable chute des taux d'activité des jeunes mères de famille à la naissance de leur deuxième enfant. Le taux d'activité de ces mères est passé de 70 % en 1994 à 55 % en 1998. Ces femmes ont fait un « non-choix » de se retirer provisoirement du marché du travail; il s'agit d'un calcul purement économique puisque plus d'un tiers d'entre elles viennent du chômage, un autre tiers de la grande précarité. L'usage de l'APE, prise à 98 % par les femmes, est donc révélateur de situations d'inégalités sur le marché

⁵⁸ Rachel SILVERA. *Le salaire des femmes. Toutes choses inégales : les discriminations salariales en France et à l'étranger*, Paris, La Documentation française, 1996.

⁵⁹ Anne Fouquet est administratrice à l'INSEE. Elle a dirigé la division « Études sociales » et la *Revue données sociales* de l'INSEE. Elle a également travaillé au ministère du Travail.

⁶⁰ Pour bénéficier de L'APE, un des deux parents doit interrompre totalement ou partiellement son activité professionnelle et doit avoir au moins deux enfants dont l'un a moins de 3 ans. Ce dernier doit justifier d'une activité professionnelle d'au moins deux ans dans les cinq ans qui précèdent la naissance, l'adoption ou l'arrivée au foyer d'un deuxième enfant ou d'au moins deux ans dans la période de dix ans qui précède le troisième enfant à charge. Le montant de l'allocation est à taux plein de 495,69 EUROS, à taux partiel de 327,76 EUROS si l'activité à temps partiel est au plus égal à 50 % et à 247,86 EUROS si l'activité à temps partiel est comprise entre 50 et 80 % de la durée légale du travail.

du travail. On sait de plus avec quelles difficultés les femmes vont éventuellement réintégrer le marché du travail. L'APE, soi-disant destinée à permettre à des parents d'élever leurs enfants, est en réalité un moyen d'incitation à l'égard des mères de famille en situation de précarité de se retirer du marché du travail.

Les politiques familiales ont de plus un aspect contradictoire en favorisant des gardes d'enfants gratuites dès 2 ans et demi à la maternelle, par exemple, tout en introduisant l'APE.

Si l'AIG avait été utilisée par les décideurs politiques dès la conception de leur projet, ils se seraient certainement rendu compte que l'APE n'allait pas avoir les mêmes incidences sur les femmes et les hommes et sur les femmes de différentes classes sociales. Si leur volonté était vraiment de permettre une véritable « conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale » qui s'adresse au deux sexes, ils auraient plutôt développé des services aux ménages pour l'accueil des jeunes enfants, ils auraient incité une réactualisation générale des temps de travail et ils les auraient harmonisés avec les rythmes scolaires. Une véritable mesure en faveur de l'égalité se serait également penchée sur les mesures fiscales, en abolissant par exemple le quotient conjugal.

La société, c'est-à-dire les lois, la fiscalité, les entreprises, les partis et les syndicats qui devraient être des acteurs incontournables de la conciliation travail-famille, ne s'est donc pas adaptée à la nouvelle situation des femmes au travail qui souhaitent travailler tout au long de leur vie professionnelle.

L'exemple de la loi sur les 35 heures et ses effets sur les femmes et les hommes illustre bien ces propos.

2.1.2 La loi sur la réduction du temps de travail : une politique neutre?

L'approche intégrée du genre permettrait une réorganisation en profondeur du travail et des rythmes de vie pour tous puisque, comme on le sait, en termes de partage des tâches au sein des familles, les changements sont très lents : 80 % du travail domestique incombe toujours aux femmes.

Force est de constater que les premiers débats autour du passage aux 35 heures ne faisaient jamais le lien avec la question de l'égalité : la première loi Aubry (1998) illustre ainsi bien le côté « neutre » des politiques du temps du point de vue du genre. Ainsi, contrairement aux directives européennes, les lois françaises en matière de temps de travail sont restées « sourdes » sur le genre. Les mesures spécifiques pour permettre aux femmes d'accéder au marché du travail n'ont pas remis en cause la forte sexuation de ce dernier. En revanche, selon Rachel Silvera, la question de l'égalité apparaît plus explicitement dans la seconde loi (2000). Selon cette

chercheuse « jusqu'à la loi Aubry II, les politiques du temps de travail se voulaient "neutres" du point de vue du genre, alors même que les choix opérés en vue "d'enrichir le contenu en emplois de la croissance" se sont traduits par de fortes discriminations à l'égard des femmes, via le temps partiel⁶¹ ».

Le lien entre temps de travail et temps libre est évident dans la loi sur la réduction du temps de travail (RTT). Or, des doutes sont à noter quant aux effets sur la division sexuée des tâches domestiques : si pour tous les salariés, le premier effet de la RTT est de « se reposer, de prendre son temps », les femmes pensent d'abord à investir plus dans la sphère domestique et familiale, tandis que les hommes rêvent de temps libre (sport, vie sociale...) ⁶². Les problèmes d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale restent donc spécifiquement féminins. Tout se passe comme si pour les hommes ces questions d'articulation ne devaient pas se poser. De plus, si les décideurs politiques avaient adopté la méthode de l'AIG avant de mettre en place des politiques, sous forme d'exonérations parafiscales, qui incitaient (jusqu'en 2000) les entreprises à créer des postes à temps partiel, ils auraient pu constater que cette décision renforcerait une pratique déjà présente dans des secteurs bien précis, pour des catégories de salariés bien ciblées. Ce sont surtout pour les vendeuses et les caissières que le temps partiel devient la norme : 51 % des caissières et 76 % des femmes de ménage.

À l'heure où le développement des horaires atypiques est désormais monnaie courante, il conviendrait que l'État encadre davantage ces modalités. Or, sur ce sujet également, l'AIG n'est pas adoptée, mais on met plutôt en place des mesures de rattrapage pour les femmes.

2.1.3 La loi sur le travail de nuit : une mesure de rééquilibrage

Prenons par exemple le cas du travail de nuit en France. Le 30 novembre 2000, le gouvernement a fait adopter par l'Assemblée nationale un texte mettant fin à l'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie. Ce texte a pris pour prétexte la mise en conformité du droit français avec le droit européen sur l'égalité des sexes⁶³. Cette interdiction est quelque peu incompréhensible puisque le travail de nuit est déjà une réalité pour les femmes : 1/4 des salariés de nuit sont des femmes qui travaillent principalement dans le domaine de la santé, du commerce et des transports. Cette interdiction de travail n'est pas ainsi une « protection » efficace pour les

⁶¹ Le temps partiel s'est fortement développé ces dernières années en France alors qu'historiquement, la croissance de l'activité féminine s'est faite à temps plein. Le développement du temps partiel ne peut donc pas s'analyser, pour ce pays, à partir du seul comportement d'activité des salariés et des salariées. C'est avant tout le reflet de la politique de temps de travail qui, jusqu'en 2000, incitait les entreprises à créer des postes à temps partiel sous la forme d'exonérations parafiscales.

⁶² Renée B. DANDURAND, Jane JENSON et Annie JUNTER. *Lien social et politiques. Le genre des politiques publiques : des constats et des actions*, n° 47, 2002.

⁶³ Il y a plus de vingt ans, une directive européenne levait l'interdiction du travail de nuit pour les femmes sous prétexte de l'égalité. En 1987, en France, la loi Séguin permet « l'aménagement du temps de travail » qui comporte une clause sur le travail de nuit. Concrètement, l'interdiction est levée sous réserve d'un accord patronat/syndicat au niveau de la branche de l'entreprise.

femmes. Elle semble donc être une fiction juridique, une discrimination et un obstacle à l'égalité professionnelle. Dans cette perspective, il est primordial de lever cette interdiction. Mais ne fallait-il qu'adopter une loi autorisant le travail de nuit des femmes? Cette mesure est-elle suffisante pour aboutir à une véritable égalité? La réponse semble négative.

Sous le postulat de l'égalité des sexes, on autorise les femmes à travailler de nuit, mais avant que cette décision soit prise, on ne s'est pas interrogé sur ses conséquences en termes d'égalité professionnelle et sociale. Sous le couvert de respecter l'égalité, on risque de niveler vers le bas : peu de patrons se préoccupent de la santé de leurs employés et le fonctionnement des entreprises 24 heures par jour risque de se généraliser. Les effets du travail de nuit pour les femmes concernées peut avoir des conséquences importantes. Celles-ci, contrairement à la plupart des salariés masculins, ne rentrent pas chez elles le matin pour se coucher, mais pour emmener les enfants à l'école et pour remplir les tâches domestiques. De plus, les femmes qui occupent des emplois dans l'industrie sont souvent employées pour les tâches les plus dévalorisées, celles qui requièrent le plus de minutie, celles qui sont répétitives, sans initiatives, avec une pression accrue du rythme du travail.

Une approche intégrée de l'égalité aurait donc été plus judicieuse puisque les politiciens auraient constaté que le travail de nuit est nocif autant pour les hommes que pour les femmes. Ils auraient dû se demander si celui-ci est toujours nécessaire et peut-être auraient-ils constaté que seuls certains secteurs ont besoin de personnel de nuit comme la santé ou le transport, mais pas la production capitaliste. Ils auraient peut-être alors décidé de limiter son développement aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Après avoir étudié chaque cas pour savoir si la présence de nuit s'avère nécessaire, ils auraient pu envisager d'autres solutions.

Ces politiques de temps et d'horaires de travail, de « conciliation travail-famille » montrent bien que la question de la dimension de genre n'a ni été intégrée en amont des politiques ni dans tous les domaines d'intervention. C'est pourquoi, il semble important maintenant de présenter des secteurs pour lesquels les lunettes de genre devraient être recommandées. Dans cette partie, nous allons essayer de prouver pourquoi l'AIG est la méthode qui devrait être utilisée par les décideurs politiques.

Quatre domaines seront analysés : le transport qui aux yeux des décideurs politiques apparaît souvent comme un secteur « neutre »; la sphère professionnelle et la violence pour lesquelles sont mises en place en général des mesures spécifiques en faveur des femmes; et la sphère privée dans laquelle les stéréotypes restent très vivaces.

2.2 Quelques exemples de pertinence au regard du genre

2.2.1 Les transports

Ce secteur peut paraître apparemment neutre. Or, une étude approfondie peut révéler des différences entre les femmes et les hommes dans les modalités d'utilisation et d'accès aux moyens de transport public et privé. Il est donc opportun d'analyser ce secteur en fonction des effets des décisions politiques sur les hommes et les femmes dans le but de mettre en évidence les écarts entre les deux groupes et de définir des actions visant à éliminer lesdits écarts.

De nombreuses études ont montré que les femmes ont moins souvent accès que les hommes à une voiture privée et utilisent plus fréquemment les transports publics. En France, par exemple, les hommes n'utilisent les transports en commun que pour 10 % de leurs déplacements, alors que les deux tiers des voyageurs empruntant les transports en commun sont des femmes⁶⁴. Elles ont donc beaucoup plus à gagner d'améliorations concernant la disponibilité et le coût des transports publics. Or, en France du moins, les publications officielles sur ce sujet sont globalisantes et lacunaires; de plus, les documents qui en traitent sont à l'état de littérature « grise », leur diffusion est restreinte, réservée aux « spécialistes »⁶⁵.

Ces inégalités ont des implications différentes pour le taux d'activité des femmes et des hommes et elles reflètent des différences entre les deux sexes dans la répartition des ressources. Les inégalités existantes relatives aux contraintes de temps sont donc renforcées. De plus, la prise de décision de qui utilisera la voiture familiale est susceptible d'être influencée par des normes et valeurs sociales relatives à l'importance attribuée aux besoins du mari et de la femme au sein d'un couple.

Une approche intégrée aurait pour avantage d'éclaircir les processus qui conduisent à la reproduction des inégalités en ces domaines et elle clarifierait les choix personnels. Les statistiques, bien qu'indispensables, n'autorisent qu'une connaissance partielle de la mobilité. C'est pourquoi, il ne faut pas se restreindre à analyser les déplacements, mais il faut essayer de comprendre la signification sociale des indicateurs de distance, de temps, de mode de déplacements, etc. en fonction des sexes. Cette approche devrait donc être capable de susciter un débat neuf, de briser les stéréotypes, mais surtout de faire apparaître d'autres choix possibles en matière d'urbanisme et de gestion des villes. Cependant, cela demande que l'approche intégrée devienne la source d'une nouvelle culture partagée.

La pollution, par exemple, étant maintenant au centre des préoccupations, de nouveaux dispositifs et modes de transport sont à prévoir. Le contexte est donc favorable à l'objectif d'ouvrir un nouveau chantier de réflexion dans lequel le genre occupe une place centrale. Il convient de trouver les solutions et les dispositifs les plus satisfaisants offrant une meilleure qualité de vie avec égalité pour tous et toutes.

⁶⁴ C. DUCHENE. « Les femmes et les transports urbains », dans Conférence de l'OCDE *Les femmes et la ville : logement, services et environnement urbain*, Paris, 4 au 6 octobre 1994.

⁶⁵ Jacqueline COUTRAS. « La mobilité quotidienne et les inégalités de sexe à travers le prisme des statistiques », dans *Recherches féministes*, vol. 10, n° 2, 1997, p. 77 à 90.

2.2.2 La diversification des choix de carrière

Jusqu'à présent, les politiques ont tenté d'élargir les choix professionnels des femmes. Ces efforts doivent certes être poursuivis, mais il faut les compléter par des actions positives visant à promouvoir la participation des hommes à des professions dites féminines. Il ne fait aucun doute que la division du travail par sexe est un obstacle à la flexibilité et restreint le nombre de candidats potentiels pour certains postes vacants. Selon un document de l'Union européenne, il semble qu'une action positive en faveur des hommes concernant des professions soigneusement sélectionnées liées à la garde des enfants a été lancée en Norvège. L'idée sous-jacente est que de nouveaux modèles de rôles masculins auront un impact positif sur la socialisation hommes-femmes des garçons et des filles. Elle peut aussi contribuer à modifier les normes et les valeurs existantes concernant le travail des hommes et des femmes. Le problème des bas salaires dans les professions « féminines » constitue un obstacle supplémentaire au recrutement de personnel masculin. Mais on peut supposer que si les hommes étaient mieux représentés dans ces professions, cela aurait un impact positif sur le niveau des salaires⁶⁶.

La question d'une approche intégrée de l'égalité est également centrale dans le processus de négociation du temps de travail. Or, force est de constater que dans la plupart des cas d'entreprises françaises, par exemple, l'égalité n'est pas un enjeu de négociation sur le temps. Pourtant, seule une telle démarche permettrait réellement de favoriser des accords innovants tant sur le plan économique que sur le plan social. Seul la mobilisation des acteurs locaux, notamment des syndicats et des salariés eux-mêmes, pourrait infléchir cette tendance dans la signature des accords et dans leur application, en priorité dans les PME, où l'on sait que les femmes sont majoritaires. Comme le suggère la loi française sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001, il conviendrait que ces dimensions soient introduites dans la négociation et ne restent pas du domaine des directions d'entreprise.

2.2.3 La violence

Dans le domaine de la violence, une approche intégrée de genre est également vivement conseillée. Comme le montre Nicole-Claude Mathieu, les hommes et les femmes ne partagent pas les mêmes représentations. Selon cette sociologue, on ne peut traiter et considérer de la même manière conscience de dominée et conscience de dominant⁶⁷.

⁶⁶ Sur le sujet de la ségrégation des sexes par profession, les changements significatifs sont encore lents. C'est pourquoi les politiques doivent intégrer cette réflexion au cœur de leurs préoccupations à venir.

⁶⁷ Nicole-Claude MATHIEU. « Quand céder n'est pas consentir : des déterminants matériels et psychiques de la conscience dominée des femmes et de quelques-unes de leurs interprétations en ethnologie », dans *L'arraisonnement des femmes, essais en anthropologie des sexes*, Paris, EHESS, 1985, p. 169-245.

En utilisant ce prérequis dans ses travaux, Daniel Welzer-Lang montre que non seulement les hommes violents et les femmes violentées ne parlent pas toujours de la même chose lorsqu'ils ou elles énoncent les violences, mais en plus les hommes violents peuvent définir plus de violence que leurs compagnes. La plupart du temps, les femmes minimisent les violences, protégeant ainsi leur partenaire mais aussi refusant de voir leur « soumission ». Autrement dit, les catégories de définition de la violence sont aussi des prénotions qu'il faut déconstruire⁶⁸.

Les actions de lutte contre la violence ne doivent pas être menées qu'auprès des femmes, mais il faut dénoncer le système qui permet que ces violences s'exercent sans que les auteurs soient véritablement ni inquiétés ni responsabilisés. Aujourd'hui, dans de nombreux pays, les violences relèvent d'un comportement sanctionné par la loi. Bien qu'indispensable, cette mesure n'est pas suffisante pour que ces attaques destructrices qui nient l'intégrité et l'altérité des femmes cessent. La violence des hommes à l'encontre des femmes est à la fois le moyen et l'expression de situations d'inégalité entre les hommes et les femmes. On peut alors supposer qu'une évolution vers une plus grande égalité des sexes favoriserait une diminution de la violence envers les femmes.

Pour lutter contre les violences, il faudrait que se développent de nouveaux modes de socialisation en direction des garçons. Ces derniers devraient reposer sur une éducation qui proposerait une manière d'être un garçon sans recours à la violence, en étant capable de s'exprimer autrement. Lorsque les acteurs politiques orientent leurs recherches sur ce sujet, il est nécessaire qu'ils appliquent à la violence un discours centré sur la relation hommes-femmes. Cela exige aussi, par exemple, de prévoir dans les garderies, dans les écoles, la présence plus importante d'hommes éducateurs et/ou enseignants. Une dynamique conduisant de l'intérêt personnel à l'intérêt général devrait se créer (rappelons-nous, par exemple, la campagne du ruban blanc qui vise à reconnaître que la culture de la violence existe). Cette mesure doit être complétée par un traitement des hommes violents (thérapies pour les hommes, les groupes d'hommes).

En effet, il est très difficile d'envisager de mettre un terme à la violence si les hommes ne se mettent pas eux-mêmes au travail. La violence familiale n'est pas seulement le problème des femmes, c'est un problème qui est au cœur de la conception de la masculinité et des rapports sociaux hommes-femmes.

Ainsi, pour réduire les violences envers les femmes, il faut à la fois les comprendre grâce à une analyse de genre, renforcer le dispositif d'aide aux victimes déjà existant, mettre en place un traitement pour les hommes plus dynamique et développer de nouveaux modes de socialisation dont les stéréotypes seraient évincés.

⁶⁸ Daniel WELZER-LANG. *Les hommes violents*, Paris, Lierre et Coudrier, 1991; Daniel WELZER-LANG. *Le viol au masculin*, Paris, L'Harmattan, 1988.

2.2.4 L'espace domestique

De la même manière, mais dans un registre un peu différent, Daniel Welzer-Lang et Jean Paul Filiod ont montré que la chaussette qui traîne chez un couple, mais aussi l'absence d'espace appropriable pour l'homme dans la maison, sont des signes tangibles des rapports sociaux de sexe actuels. Ils affirment qu'en ce qui concerne le propre et le rangé, les hommes et les femmes suivent deux logiques différentes.

Les femmes, par souci d'être reconnues comme de bonnes épouses et de bonnes mères, par pression de l'entourage et des normes, nettoient avant que cela ne soit sale. On assimile les femmes, leur intérieur psychique, à la propreté ou au rangement. « Quand c'est sale chez elles, c'est sale en elles. » Les hommes (ceux qui effectuent le travail domestique!) nettoient quand ils voient que c'est sale. Les femmes sont préventives et les hommes sont curatifs.

Pour augmenter la participation des hommes au travail domestique, et notamment au travail éducatif, la dimension paternelle doit être valorisée. Une forme moderne de cette dernière doit s'établir dans la société : le père doit être plus proche de ses enfants. Cela exige des actions en direction des dirigeants d'entreprise ou d'administration. Ils doivent comprendre que l'engagement des hommes dans leur rôle de père est un signe positif. Ils doivent mettre en place des horaires de travail plus respectueux de la vie de chacun et chacune. Cela exige aussi de nombreuses actions publiques, comme la création ou le renforcement des congés parentaux destinés aux pères.

L'AIG est une question dont on parle depuis une dizaine d'années et dans le monde entier. Sous un vocable différent, partout on s'interroge sur cette approche qui implique une transformation. Intégrer l'égalité des sexes dans toutes les structures, systèmes, actions, politiques, programmes et projets ainsi que dans les modes de penser et d'agir est une stratégie de transformation longue et complexe. Mais l'AIG a l'avantage de pouvoir profiter de l'acquis de plus de trente ans d'analyses féministes et de plus en plus d'analyses progressistes réalisées par des hommes.

Considérée comme ayant les politiques les plus progressistes pour l'égalité des sexes, l'Europe est souvent présentée comme un modèle. Il nous semble donc intéressant de voir dans la suite de cette recherche, à travers divers exemples, la place de la dimension de genre dans l'Union européenne.

CHAPITRE III — L'UNION EUROPÉENNE : DES POLITIQUES PROGRESSISTES POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES, MAIS DES RÉSULTATS ENCORE BALBUTIANTS

Dans cette partie, qui contient de nombreux exemples, on verra tout d'abord la place accordée par l'Union européenne à l'AIG. Pour cela, seront présentés deux rapports dont l'un sur la question des femmes et des carrières scientifiques, l'autre sur la dimension de genre en santé du travail et une expérience pilote menée sur le *gender budgeting*. On s'intéressera ensuite à deux exemples nationaux, la France et la Suède.

3.1 La dimension de genre dans les interventions de l'Union européenne

Pour l'instant, le bilan que l'on peut dresser de l'AIG est plutôt mitigé. Selon Sophie Jacquot, doctorante de l'Institut des études politiques de Paris, « le *mainstreaming* est souvent compris par les décideurs politiques comme étant une simple obligation d'inclure les femmes dans le processus de consultation. Cependant, on peut avoir une vision des choses plus optimiste, ou tout simplement, à plus long terme, et considérer que même si les études d'impact en fonction du genre ne sont pour l'instant majoritairement perçues comme des contraintes administratives supplémentaires, c'est aussi un premier pas, une première familiarisation avec la notion selon laquelle les politiques publiques peuvent avoir un effet différencié sur les hommes et les femmes⁶⁹. » C'est ainsi que si la loi sur la parité n'a entraîné qu'une féminisation toute relative des assemblées parlementaires, elle a néanmoins eu pour effet de contraindre les partis politiques à se positionner explicitement sur la question de la représentation des femmes et elle a ainsi contribué à les forcer à introduire des femmes en politique. L'acquis majeur de la politique menée depuis plus de dix ans a été d'imposer la question de la position des femmes en politique en tant qu'objet de débat politique dans l'espace public. La reconnaissance politique de la question de l'égalité s'accompagne de la reconnaissance des femmes en tant qu'actrices politiques qui se sentent enfin « libres d'être égales », selon la formule de l'historienne française Geneviève Fraisse.

Il convient alors de regarder quelles sont les réalisations faites jusqu'à présent pour essayer d'aboutir à une véritable égalité des sexes.

3.1.1 Femmes et sciences

À la suite du constat que la diminution du nombre de femmes⁷⁰, de façon disproportionnée à chaque échelon de la carrière scientifique, se traduit par un gaspillage des compétences et des savoirs détenus par les femmes, une concertation transnationale a eu lieu. En février 1999, la Commission européenne a adopté une communication établissant un plan d'action pour promouvoir l'égalité de sexes dans les sciences, intitulée *Femmes et sciences : mobiliser les*

⁶⁹ Sophie JACQUOT. « La gouvernance européenne et la dimension de genre : quelle intégration? », exposé lors de la rencontre doctorale sur les *Transformations de la gouvernance en Europe*, 25 et 26 octobre 2002, p. 8.

⁷⁰ Constat présenté dans la première partie de cette recherche.

*femmes pour enrichir la recherche européenne*⁷¹. Les États membres ont alors été invités à engager un dialogue et à avoir un échange de points de vue sur les politiques nationales. Cette résolution invitait les États à établir des données de base sur la répartition hommes-femmes dans les ressources humaines affectées à la recherche et au développement, et à explorer des méthodes et des procédures pour recueillir des statistiques et élaborer des indicateurs permettant de mesurer la participation des femmes dans les activités de recherche en Europe.

En novembre 1999, un groupe chargé de s'occuper plus spécialement de la question « femmes et sciences », composé de fonctionnaires, d'experts et d'expertes des questions du genre a été mis en place. Le groupe d'Helsinki a pour mandat de promouvoir discussions et échanges d'expériences sur les mesures et politiques conçues et mises en œuvre aux niveaux local, régional, national et européen pour encourager la participation des femmes à la recherche scientifique. Il est aussi chargé de fournir des statistiques nationales ventilées par sexe et de produire des indicateurs sexués permettant d'assurer le suivi de la participation des femmes à la recherche en Europe. Des mesures d'actions positives, réserver certaines chaires d'université, certains crédits de recherche pour des femmes scientifiques, ont été instaurées. De plus, conformément aux principes de l'AIG, la plupart des pays essaient d'ancrer l'égalité dans les systèmes, les structures et les carrières scientifiques.

Les études de genre sont un domaine important pour arriver à mieux faire comprendre les complexités et les subtilités de la discrimination directe, indirecte et institutionnelle. Il est important de comprendre l'incidence du genre sur les sciences et l'excellence scientifique.

Il est alors proposé d'intégrer davantage le critère du sexe dans le 6^e Plan cadre de recherche et de développement, d'augmenter la participation des femmes, de créer des bourses spécifiques permettant à de jeunes chercheurs et chercheuses de démarrer leur carrière malgré les charges familiales.

Les recommandations de type *mainstreaming* adressées aux États membres concernent un meilleur équilibre hommes-femmes dans les comités qui pilotent la recherche, la mise au point de meilleures conditions dans la pratique du métier de recherche, une meilleure attention à la dimension du genre dans les projets de recherche. Mais pour que ces mesures se concrétisent, elles doivent être soutenues par des moyens financiers qui font encore trop souvent défaut. Si des améliorations sont à noter depuis 1999, ce n'est que grâce à la vigilance permanente de tous les partenaires (scientifiques femmes et hommes, institutions politiques) que les progrès significatifs et durables ont pu être réalisés.

Nous allons maintenant voir ce qui se passe du côté du service de la santé au travail qui s'efforce d'intégrer l'AIG dans ses travaux et décisions.

⁷¹ Pour plus de renseignements, consulter le site www.cordis.lu/fr

3.1.2 La dimension de genre en santé du travail : les premiers résultats d'une enquête européenne

Le Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité (BTS) a entrepris une enquête sur l'intégration de la dimension de genre en santé au travail. L'objectif est de réaliser un état des lieux de l'intégration de la dimension du genre dans les politiques nationales et d'identifier des expériences pratiques d'intervention en santé au travail qui tiennent compte de la dimension de genre.

Cette enquête a fait ressortir le fait que la plupart du temps les politiques de santé au travail continuent à être construites sur un modèle de neutralité de genre des « travailleurs ». Il a alors été rappelé qu'il est utile d'analyser les obstacles qui s'opposent à l'intégration de la dimension de genre puisque celle-ci implique une interdisciplinarité et un croisement des thématiques traitées. Dans ce sens, Eleonora Menicucci parle de la nécessité d'un regard transversal qui dépasse l'analyse des risques du travail et porte sur l'interaction du temps domestique et du temps social⁷².

Les obstacles à l'intégration du genre ont été identifiés dans quatre domaines principaux : la production de connaissances, les politiques mises en place, les pratiques professionnelles de prévention et les pratiques de résistance des collectifs de travail.

En analysant l'impact des conditions de travail sur la santé, il a été montré qu'il n'y a pas une simple répartition aléatoire des risques entre les femmes et les hommes. « La construction même de la division sexuelle du travail intègre comme un de ses déterminants une banalisation des risques liés à des stéréotypes masculins et féminins⁷³. »

Afin de continuer notre aperçu de ce qui peut être fait en faveur de l'égalité des sexes, nous allons nous intéresser à la question des budgets sexospécifiques. Nous essayerons tout d'abord de répondre à la question : qu'est-ce qu'un budget qui tient compte du genre? Puis nous verrons quelle est l'origine de cette notion de *gender budgeting*. Dans un dernier temps, nous présenterons l'expérience pilote menée en Belgique.

3.1.3 La perspective de genre dans les budgets publics

Des expériences de *gender budgeting* prennent naissance à différents niveaux en Europe. Le 23 janvier 2003 s'est tenue à Bruxelles une audition de la Commission des droits des femmes et de l'égalité des chances du Parlement européen. Cette audition s'est tenue à la demande de la députée européenne, M^{me} Karanou, en vue d'élaborer un rapport sur la question du *gender budgeting* dans le cadre de la politique d'égalité. Ce rapport n'étant pas encore disponible, nous nous contenterons alors de comprendre ce qu'est un budget différencié dans un premier temps, puis nous verrons comment la prise en compte des sexospécificités dans la budgétisation a été instaurée dans certains pays africains. L'expérience pilote de *gender budgeting* de la Belgique sera également présentée.

⁷² Eleonora MENICUCI. *Trabalho, saúde e gênero na era da globalização*, Goiânia, A.B. Editora, 1997.

⁷³ Pour plus de détails, consulter le site www.etuc.org/tutb/fr/femmes.html

3.1.3.1 Définition

Les budgets « genderspecifique » ne sont pas des budgets séparés pour les femmes ou les hommes, mais il s'agit d'une analyse comparative entre les sexes des budgets gouvernementaux. Cette analyse n'est pas seulement axée sur une partie du budget qui est considérée comme liée à la problématique hommes-femmes ou aux femmes, mais elle examine toutes les allocations sectorielles de l'État quant à leur incidence différentielle sur les femmes ou les hommes. Une analyse des aspects relatifs à l'égalité des femmes et des hommes à tous les stades de la procédure budgétaire est requise pour contribuer à la transparence et à l'égalité. Il faut donc veiller à ce que les besoins et les priorités des femmes et des hommes soient pris en considération de la même manière et évaluer l'incidence des ressources sur les femmes et les hommes. Comme la plupart des budgets sont considérés comme neutres, il est important que la question de genre soit introduite dès leur élaboration si l'on désire que les engagements d'un gouvernement par rapport à l'égalité des sexes soient réels.

Afin de donner une définition plus détaillée du genre dans les processus budgétaires, nous nous appuyons sur les propos présentés lors d'une conférence internationale UNIFEM-OCDE-Conseil Nordique⁷⁴. Cette conférence, qui s'est tenue en 2001, avait pour but d'obtenir, de la part des pays du monde entier, des engagements relatifs à l'intégration de l'analyse selon le genre dans le processus budgétaire national d'ici 2015.

Si une analyse budgétaire selon le genre semble primordiale, c'est parce qu'elle permet d'évaluer la responsabilité qu'un gouvernement assume face aux engagements qu'il a pris en matière d'égalité entre les sexes et de droits des femmes en examinant la création, l'usage et la répartition des ressources publiques. L'analyse et la réorganisation des priorités budgétaires du double point de vue des hommes et des femmes sont corrélatives à cette pratique. Une analyse selon le genre identifie l'impact des budgets sur les femmes et sur les hommes et jette les bases d'une refonte du processus budgétaire et des priorités visant à supporter l'égalité entre les sexes. Les initiatives budgétaires de ce type veillent à ce que les fonds publics soient recueillis et dépensés de manière plus équitable entre les hommes et les femmes. L'objectif de cette analyse portée sur la répartition des moyens financiers (donc des ressources comme facteurs d'égalité ou d'inégalité) s'inscrit donc dans un souci d'efficience et d'efficacité des politiques publiques.

Selon Ann Havnor, présidente du groupe de travail du Comité consultatif de la Commission européenne, il faut adopter le *Gender budgeting* « parce qu'il va de l'obligation du traité et des engagements internationaux, parce qu'il est équitable et parce que cela donne un sens économiquement ». Malgré l'importance de cette question, elle reconnaît qu'il manque des expériences et des outils pour progresser sur le terrain et qu'il reste beaucoup à faire. Le budget selon le genre est actuellement analysé par un groupe de travail du comité Consultatif pour l'égalité. L'avis de ce Comité devrait être prêt en juin 2003⁷⁵.

⁷⁴ Voir le site www.dgdc.be

⁷⁵ « Lettre d'information sur l'égalité de genre », dans *Le fil d'Ariane*, Parlement européen, Commission des droits de la femme et de l'égalité des chances, février 2003. Lors de cette audition, deux projets pilotes ont été présentés. L'un a été réalisé au Pays basque et l'autre dans la province de Gêne. N'ayant pas de données sur ces expériences, nous nous intéresserons plutôt dans la suite de cette recherche à celle menée en Belgique.

3.1.3.2 Les expériences en Afrique

La première initiative ONG de *Gender budgeting* a été lancée en Afrique du Sud en 1995 par un groupe d'ONG de femmes et une commission parlementaire mixte. Elle a été rapidement suivie par des initiatives de la société civile en Ouganda, en Tanzanie.

En Afrique du Sud existe un groupe, *Women's Budget Initiative* (WBI), mis au point par M^{me} Govvender, députée d'Afrique du Sud. Les données ventilées par sexe au sein des organes administratifs faisant preuve de nombreuses lacunes, deux ONG, la *Community Agency for Social Enquiry* (CASE) et l'*Institute for a Democratic Alternative in South Africa*, sont aujourd'hui les principaux partenaires du Parlement dans le cadre du WBI.

Les travaux du WBI ont révélé de nombreux cas d'incurie en matière de dépenses publiques. En 1995, par exemple, la WBI a découvert que, bien que 20 % de la population adulte des femmes et 16 % de la population adulte des hommes d'Afrique du Sud sont analphabètes, seul 1 % du budget de l'éducation de cette année était alloué à l'instruction élémentaire des adultes. Les analyses du WBI ont fait valoir que ce financement était insuffisant et qu'il nuisait à la fois aux hommes et aux femmes.

Selon le WBI, la réaction du gouvernement sud-africain à ce type d'analyse a été positive. M^{me} Govvender explique cela par la forte présence des femmes au Parlement de l'après apartheid (environ 30 %; aujourd'hui, la présidente du Parlement est une femme, Frene Ginvela). En 1998, le ministre des Finances avait annoncé son engagement à effectuer cette analyse budgétaire lors de l'établissement du budget national, mais cette démarche a été abandonnée.

Cependant, toujours selon la députée au Parlement, la WBI est un succès car « dans l'ensemble du pays, les gens parlent des femmes et du budget comme jamais ils ne l'ont fait avant le début de cet exercice... les gens demandent : quelles retombées cela a-t-il sur les femmes des milieux défavorisés? »

En Ouganda, l'expérience a débuté en 1999 avec le soutien de l'UNIFEM. Dès le départ, l'effort a porté sur l'examen des budgets locaux. Les résultats de l'examen du financement du secteur agricole ont ainsi prouvé qu'il n'était pas équilibré. M^{me} Winnie Byanyima, députée, affirme que les fonds servaient surtout à rémunérer les fonctionnaires de sexe masculin à la capitale, et non à offrir aux femmes la possibilité d'acquérir les outils et les compétences nécessaires pour améliorer la production ou y réduire le travail le plus ingrat. Les populations défavorisées des zones rurales ne touchaient pratiquement rien.

Ces exemples nous montrent que les initiatives ont été lancées par une alliance de groupes de défense des droits des femmes, de députées et de fonctionnaires des ministères des Finances et du Développement⁷⁶.

⁷⁶ Michel FLESHMAN. « Des budgets en quête d'équité entre les sexes », dans *Afrique Relance*, avril 2002, (texte consultable sur le site www.un.org).

3.1.3.3 L'expérience pilote en Belgique

En 2001, le Conseil des ministres du gouvernement fédéral a décidé de mettre en place un dispositif d'action concret en vue d'intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et des actions du gouvernement fédéral⁷⁷. Dans ce contexte, un nouvel objectif a été défini par le Conseil des ministres le 8 mai 2002 : la mise sur pied d'un groupe de travail sur le thème de l'intégration de cette dimension de l'égalité dans l'analyse budgétaire. Une équipe universitaire a été chargée de réaliser un projet pilote de recherche action.

L'objectif dans sa première phase était de tester un ou des outils méthodologiques de *gender budgeting*, d'identifier les conditions et les modalités de transférabilité au budget fédéral belge, d'identifier les données nécessaires à la réalisation d'une analyse des budgets sous l'angle du genre et des moyens à mobiliser pour collecter ces données, de préciser les modalités de mise en œuvre : étapes, mais aussi obstacles et freins à surmonter, d'identifier les modalités et conditions de succès d'une généralisation de mise en œuvre de tels outils.

Deux départements ont approfondi le travail. La Direction générale de la coopération internationale a bénéficié d'une analyse de la politique belge en matière de coopération au développement sous l'angle de la pertinence des choix budgétaires posés au regard de l'objectif d'égalité hommes-femmes.

Le ministère des Finances a réalisé une analyse par rapport à la réforme de l'impôt des personnes physiques. Un comité d'experts a réalisé un inventaire des dispositions de l'impôt des personnes physiques susceptibles d'affecter le principe de l'égalité des sexes.

Des pistes d'action ont été lancées, mais le délai disponible pour réaliser ce projet était trop court. La convention a alors été prolongée de janvier à avril 2004.

Le *gender budgeting* et ses effets ne concernent pas que les femmes; les hommes doivent également être entendus sur cette question. Or, pour l'instant, les exemples cités nous montrent qu'il s'agit d'une question qui interpelle toujours plus les femmes que les hommes.

Les documents émanant de la Commission européenne, déjà cités plusieurs fois, détaillent bien tous les aspects du *mainstreaming*. Il semble alors intéressant de voir comment le concept est utilisé en vue de devenir opérationnel dans deux pays : la France et la Suède.

3.2 Des exemples nationaux

3.2.1 Le cas de la France

Selon le principe de l'AIG, il convient d'intégrer la préoccupation pour le genre dans tout projet, toute action, tout domaine d'activité et de mettre en valeur l'évaluation, sous la forme d'études d'impacts, de tableaux de bord ou de rapports obligatoires de la situation des hommes et des femmes. Mais l'AIG n'est pas encore une réalité politique dominante en France, même si l'on

⁷⁷ Pour plus de renseignements, voir : www.dgic.be/fr/themes/gender/conference/info_note.html

peut espérer que la loi sur la parité y contribue. Par ailleurs, la « culture de l'évaluation » a du mal à s'imposer, en particulier dans le domaine précis des conséquences, voulues ou non voulues, des politiques entre les sexes. De plus, le Service des droits des femmes ne dispose pas de moyens autonomes pour mener des études. Il ne peut donc être le garant de cette préoccupation, qui devrait être assumée dans chaque secteur d'activité⁷⁸.

Une étude, *Femmes et démocratie : genre et gestion locale du changement*, qui est menée dans sept pays de l'Union européenne, nous montre que pour la France la problématique de genre, tout comme les statistiques sexuées, sont souvent absentes. La dimension de genre est très peu intégrée dans les politiques publiques. Soit les acteurs ne perçoivent pas l'importance de prendre en compte les différences de sexe dans les mesures proposées, soit qu'ils s'appuient sur des attendus traditionnels concernant la répartition des tâches au sein de la famille et ils contribuent à confronter la division sexuelle du travail en focalisant leur attention sur le seul groupe des femmes.

Une ville fait cependant exception; il s'agit de Rennes. Dans cette ville, il semblerait qu'on trouve une volonté d'afficher clairement une problématique de genre. Cela se traduit par la présence d'une déléguée à l'égalité dans l'administration, d'une élue chargée de la condition féminine et par un financement européen NOW⁷⁹ pour un programme « Rennes égalité des chances ».

Selon ce rapport, la réflexion est bien engagée et les acteurs et actrices font état d'une prise en compte globale et approfondie de la place des femmes dans la société. Ils analysent la ville à travers ces critères. On note qu'un certain nombre de responsables masculins sont eux aussi sensibilisés à ces questions au sein de l'administration avec des efforts concernant le recrutement de femmes sur des postes traditionnellement masculins. Une dynamique qui s'accompagne, semble-t-il, de pratiques nouvelles chez les salariés masculins qui n'hésitent plus à demander des horaires flexibles pour s'occuper de leurs enfants⁸⁰.

La région Midi-Pyrénées est également dynamique concernant l'égalité hommes-femmes. Pour cela, elle s'est dotée de statistiques sexuées. En collaboration avec la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, l'INSEE Midi-Pyrénées dresse le portrait de la parité hommes-femmes au travers d'une quinzaine de documents variés (population, conditions de vie, revenus, enseignement, emploi-travail.)⁸¹

Un communiqué de presse du 10 mai 2003 nous apprend, de plus, que le Conseil régional Midi-Pyrénées lance le prix *Égalité professionnelle*. Cet événement concrétise l'engagement politique sur la question des inégalités de situations entre les sexes en matière d'emploi-formation. Ce prix a pour vocation de sensibiliser et de favoriser l'égalité entre femmes et hommes dans les entreprises et de mettre un coup de projecteur sur les expériences en la matière conduites en

⁷⁸ Voir le rapport *Genre et population, France 2000*, présenté lors de la 33^e session de la Commission de la population et du développement des Nations Unies, New York, 27 au 30 mars 2000.

⁷⁹ NOW a été remplacé par le projet de financement EQUAL (2000-2006).

⁸⁰ Jacqueline HEINEN (Coord.). *Genre et gestion locale du changement dans sept pays de l'Union européenne : le cas de la France*, octobre 2000, voir le site : www.genreetlocal.free.fr/Projet-genre-et-local.htm

⁸¹ Ces grands thèmes regroupent plusieurs sous-parties dont les données sont disponibles sur le site www.insee.fr/fr/insee-regions/midi-pyrenees/publi/femmes_et_hommes.htm

Midi-Pyrénées. Cette mesure présente donc l'acceptation que les politiques publiques peuvent avoir des effets différenciés en fonction des sexes. Les critères retenus pour récompenser les entreprises forment quatre catégories :

- Articulation et gestion des temps de vie professionnelle et personnelle.
- Promotion, diversification et développement des compétences.
- Ouverture des métiers dits masculins aux femmes.
- Projets innovants en matière d'égalité professionnelle.

Ces exemples français montrent que si l'intégration de l'égalité est désormais enclenchée, il convient de l'articuler avec des actions positives et d'impliquer tous les acteurs sociaux et pas seulement l'État. De nombreux efforts restent donc à fournir.

Nous allons maintenant porter notre regard sur un pays souvent présenté comme modèle, la Suède.

3.2.2 L'exemple suédois

L'un des piliers du principe de l'égalité pour tous en Suède a été celui de l'intégration des femmes dans l'emploi rémunéré. L'indépendance économique est ce qui fonde le modèle de l'égalité hommes-femmes. L'État a joué un rôle considérable en facilitant la transition du modèle de l'homme soutien de famille vers celui du partage du rôle de soutien de famille entre hommes et femmes. La solution apportée par l'État a consisté à élargir la couverture des prestations et des services de protection sociale.

Pourtant, selon Plantenga et Hansen, les conditions de la participation des femmes suédoises au marché du travail restent différentes de celles des hommes parce qu'elles consacrent deux fois plus de temps à la garde des enfants. Bien que le gouvernement ait mené plusieurs campagnes pour encourager les pères à utiliser davantage le congé parental⁸², on constate que les pratiques évoluent lentement. Selon une idée répandue, les hommes qui restent au foyer s'exposent à des sanctions de leurs supérieurs, avec comme conséquences de moins bonnes perspectives de carrière et une moindre progression des salaires. Des études ont montré que les hommes prennent plus volontiers un congé parental temporaire pour s'occuper des enfants malades, qui ne coupe pas autant le contact avec la vie professionnelle⁸³.

Depuis les années 80, les politiques d'égalité reconnaissent que femmes et hommes ont à gagner d'une plus grande égalité des sexes. L'inégalité des sexes est considérée comme un problème d'attitude qui empêche les femmes de gagner leur indépendance économique et les hommes d'assurer une part de responsabilité plus grande au foyer. C'est pourquoi dans les années 90, les politiques ont cherché à changer le mode de fonctionnement des organisations publiques et

⁸² L'allocation de maternité a été remplacée en 1974 par une assurance parentale. Celle-ci couvre actuellement 450 jours, chacun des parents a droit à 225 jours, mais peut céder sa part à l'autre. Pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 1995, 30 jours sont désignés comme « le mois du père » et ne peuvent être cédés à la mère.

⁸³ Sur ce sujet, voir les données de l'Office national de la statistique qui présente, par exemple, un tableau sur la part des journées d'indemnités parentales prises respectivement par les femmes et les hommes.

privées et à associer les hommes aux campagnes pour l'égalité des sexes⁸⁴. Les principaux domaines visés sont les responsabilités des hommes vis-à-vis des enfants et du travail domestique ainsi que la violence des hommes envers les femmes. Bien qu'il existe un ministère de l'Égalité des chances, tous les ministres doivent promouvoir et évaluer les questions d'égalité des chances dans leur secteur de travail. De plus, en Suède toutes les statistiques doivent être ventilées en fonction du sexe; les ministres et les hauts fonctionnaires reçoivent une

formation sur l'AIG. Au niveau régional, un expert à l'égalité des chances est nommé auprès de chaque préfecture. Au niveau local, afin que la dimension de genre soit intégrée des plans d'action annuels visant l'égalité sur le lieu de travail doivent être produits.⁸⁵

Les nombreux séminaires et colloques⁸⁶ qui ont eu lieu récemment prouvent que le moment est particulièrement propice à l'élaboration d'une réflexion sur l'AIG. Cette politique, mal comprise encore aujourd'hui, doit permettre d'agir dans un esprit de banalisation constructive et la politique d'égalité des sexes doit s'imposer comme allant de soi dans le futur. La question est alors de savoir si le processus d'institutionnalisation peut répondre à la volonté de déconstruire les stratégies d'exclusion et promouvoir une réforme de l'ensemble des structures sociales.

Afin de répondre à cette question, il convient de faire une ébauche de ce que serait le mandat d'un conseil chargé du genre.

⁸⁴ Lilja MOSES DOTIR. *The interplay between gender, markets and the state in Sweden, Germany and United States*, Aldershot, Ashgate, 2001.

⁸⁵ Pour plus de renseignements sur la Suède, voir le bilan dressé par Annie Morin, conseillère en développement et concertation au CRDM, sur sa mission de 10 jours en Suède effectuée au mois de mai 2003.

⁸⁶ Entre autres, le séminaire conjoint avec Relais-Femmes, Alliance de recherche IREF – Relais-Femmes (ARIR) et le Comité québécois femmes et développement (CQFD) sur l'ADS, l'ACS et genre et développement (GED), tenu les 7 et 8 mai 2003 à l'UQÀM.

CHAPITRE IV — LES ENJEUX DE CETTE APPROCHE AU CŒUR D'UN ORGANISME DE DÉFENSE DES DROITS DES FEMMES

La base de l'approche de genre est la conviction que les femmes et les hommes sont capables de changer leur situation, de prendre en main leur propre vie. Ainsi, cela équivaut à traiter les citoyennes et les citoyens comme des ressources plutôt que comme des problèmes. Rendre visibles les différences et les inégalités systématiques et socialement construites dans les chances, les besoins, les vulnérabilités et les capacités des femmes et des hommes dans tout contexte donné demande de s'interroger sur les conditions qui peuvent favoriser ou entraver cette approche.

C'est pourquoi la présente étude s'intéressera tout d'abord à la question de la conciliation hommes-femmes et montrera qu'il est important que les hommes s'impliquent dans la remise en cause de la société. Dans un deuxième temps, on verra de quelle manière il est possible d'accorder une attention aux données relatives aux rapports sociaux de sexe.

4.1 La conciliation hommes-femmes

« Puisque dans nos sociétés les deux catégories de sexe couvrent la totalité du champ social, il semble logique que toute spécificité de l'une ne se définisse que dans son rapport avec la spécificité de l'autre, et que l'une comme l'autre ne puisse être étudiée isolément, du moins sans qu'elles n'aient été auparavant pleinement conceptualisées comme élément d'un même système structural. »
Nicole Claude Mathieu (1971)

Pourtant, tout se passe comme si les rapports entre les sexes mettaient en scène des femmes qui luttent pour s'opposer aux hommes, à la domination qu'ils exercent, pour obtenir égalité de droit et la parité. Les hommes ont souvent jugé l'inégalité comme un problème ne concernant que les femmes. On pense souvent que c'est aux femmes de modifier leur situation pour avoir davantage de possibilités et d'occasions dans la vie, devenir plus indépendantes économiquement et se voir ouvrir les mêmes portes que les hommes. Comme le souligne judicieusement Pierre-Henri Dvibert « dans les pays où l'on ne parle plus de condition féminine, mais véritablement d'égalité entre hommes et femmes, les hommes ont commencé à prendre part au processus de réforme »⁸⁷.

L'égalité n'est pas que la « question des femmes », c'est une question qui se pose à toute la société. Les hommes sont eux aussi concernés par l'approche du genre. Ils pâtissent aussi des modèles qui leur sont imposés : il existe une panoplie d'attributs typiquement masculins. La virilité soutient l'idéologie de la domination masculine. Les hommes sont socialement invités à

⁸⁷ Pierre-Henri Dvibert, directeur des Droits de l'Homme, Conseil de l'Europe, Allocution d'ouverture du séminaire international *Promouvoir l'égalité : un défi commun aux hommes et aux femmes*, Strasbourg, Palais de l'Europe, 17 et 18 juin 1997.

revendiquer et d'exercer la domination à l'égard des femmes. Comme l'explique Bourdieu, « le privilège masculin est aussi un piège et il trouve sa contrepartie dans la tension permanente parfois poussée jusqu'à l'absurde, qu'impose à chaque homme le devoir d'affirmer en toute circonstance sa virilité »⁸⁸.

L'AIG, en tant que philosophie, permet de mieux privilégier objectif de travail et désir d'épanouissement personnel. Une de ses grandes finalités est que les femmes et les hommes aient les mêmes opportunités de concilier travail rémunéré et parentalité. Pour atteindre ce but, il est important que les hommes occupent une place plus importante dans le travail domestique. À la suite du débat sur le rôle des pères lors du 30^e anniversaire du Conseil du statut de la femme⁸⁹, il a été admis que les pères jugent leur participation à l'éducation de leurs enfants comme une part importante de leur vie. Il serait donc regrettable en tant que femmes et/ou féministes de faire abstraction de ce fait, de ne voir partout que les risques liés aux masculinistes et de nier les problèmes des hommes. Il faut, tout en refusant les discours sexistes, en intégrant dans les faits le paradigme asymétrique et le fait que les hommes et les femmes ne s'expriment pas de la même manière, décoder comment les femmes et les hommes s'expriment. Masculin et patriarcat ne sont pas synonymes, mais il faut garder à l'esprit cependant que ce sont les hommes qui sont à 75 % des cas responsables de la violence.

Afin que l'égalité devienne une réalité à tous les niveaux de la société, les femmes et les hommes doivent changer et participer activement aux changements. Pour atteindre cette société plus juste, l'AIG est une stratégie qui permet de construire ensemble les nouvelles structures sociales, culturelles, politiques et économiques. Elle doit impulser une philosophie de vie et permettre de dépasser l'histoire patriarcale. Ce nouveau contrat de genre doit donc être construit ensemble.

Il convient pour cela que les femmes et les hommes considèrent l'égalité comme un problème et une responsabilité qu'ils ont en commun. Le développement d'une pratique d'égalité des sexes en faveur des hommes constitue un sujet qui est nouveau et même étonnant dans de nombreux États. Au Québec, du fait de l'influence grandissante des masculinistes, cette proposition peut faire naître de grandes craintes quant aux acquis des femmes. Le challenge de l'AIG consiste alors aussi à intéresser les hommes aux changements et à comprendre l'alchimie complexe qui organise les rapports sociaux de sexes.

4.1.1 Le rôle des hommes. Exemple : le Danemark

L'AIG est un outil qui permet d'aller dans ce sens. Au Danemark, par exemple, on parle « d'égalité avec et pour les hommes ». Pour ce pays, l'égalité est un élément clé du futur développement de la société, du bien-être et une question d'utilisation des ressources des femmes et des hommes. Le Danemark considère donc l'égalité comme un problème et une responsabilité qu'ils ont en commun.

⁸⁸ Pierre BOURDIEU. *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998, p. 55.

⁸⁹ Débat qui a eu lieu à l'espace Desjardins à Montréal le 25 mai 2003.

Au cours des années 90, les pays nordiques ont décidé de mettre plus nettement l'accent sur les hommes, le rôle des hommes et la masculinité. Le problème particulier des hommes et de l'égalité des sexes a dès lors été l'un des points essentiels de leur programme de coopération nordique (1995-2000). Celui-ci a été adopté par le Conseil nordique des ministres⁹⁰. Un des objectifs du programme est de produire des documents écrits et d'établir une coopération entre les pays nordiques dans le domaine des hommes et de l'égalité des sexes.

Au Danemark, la stratégie générale en matière d'égalité a été de permettre aux ministères et à d'autres organisations gouvernementales, centrales et locales, de servir d'initiateurs du changement et de modèles à cet égard. Le Conseil danois pour l'égalité de statut (*Ligestillingsrådet*), qui existe depuis vingt-cinq ans, a une grande expérience dans le domaine de l'égalité ainsi que des relations de longue date avec l'Union européenne et les organismes pour l'égalité dans les pays nordiques et les pays de la Baltique. Ce Conseil pour l'égalité de statut a mis au point des approches spécifiques à l'égard des hommes et de l'égalité des sexes.

Au Danemark, il semble qu'il soit de plus en plus accepté que le rôle des hommes dans le processus de changement des femmes et des hommes soit plus important que préalablement envisagé.

Le contexte québécois n'est évidemment pas le même du fait de la pression des masculinistes, mais cet exemple présente cependant un bilan positif et encourageant. Le rôle de la politique publique est de donner la possibilité aux hommes et aux femmes de faire des choix quant à leur rôle de parents, de citoyens, de citoyennes.

4.1.2 Mixité et diversité des instances représentatives

Interroger les relations des hommes et des femmes et trouver le langage des hommes pour les sensibiliser à la question de l'égalité demande que les femmes trouvent des hommes qui partagent avec elles cette préoccupation et avec qui elles débattent. Un organisme mixte est donc préférable. Ce n'est cependant pas parce que des femmes ou des hommes sont au pouvoir que les intérêts spécifiques de l'un ou de l'autre sexe sont forcément pris en compte. L'important est que les structures d'un organisme soient représentatives dans les deux sens du terme. Hommes et femmes peuvent et doivent défendre de tels intérêts et doivent tenir compte des intérêts propres à chaque sexe.

En Belgique, la loi du 16 décembre 2002 porte la création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Cet Institut doit avoir pour mission de veiller au respect du principe d'égalité entre femmes et hommes, il doit combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe et élaborer des instruments et des stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension de genre.

⁹⁰ Ce Conseil a pour objectif d'encourager la coopération entre les parlements et les gouvernements du Danemark, de la Finlande, de la Suède, de l'Islande et de la Norvège.

Il s'agit d'un organisme d'intérêt public, agissant sous l'autorité de la ministre fédérale de l'Égalité des chances, qui est chargé de préparer et d'appliquer les décisions gouvernementales et le suivi des politiques européennes et internationales en matière d'égalité des femmes et des hommes.

L'article 15 de la loi portant sur la création de cet Institut prévoit le transfert du personnel de la Direction de l'égalité des chances du Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale vers l'Institut. Dans les choix des membres du conseil, le roi de Belgique a veillé à garantir la mixité et la diversité des âges, des opinions politiques et philosophiques, des préférences sexuelles, des origines ethniques et sociales. L'arrêté royal portant nomination des membres du conseil d'administration comprend dix membres permanents de sexe féminin et quatre de sexe masculin. Parmi les trois membres effectifs nommés, deux sont des hommes et le conseil d'administration comprend une présidente et un vice-président en la personne de M^{me} Marianne Vergeylen et M. Michel Pasteel⁹¹.

La création de cet Institut apporte donc une véritable reconnaissance à un sujet trop souvent considéré comme secondaire. C'est un moyen d'aller plus en avant dans le processus qui consiste à intégrer le genre dans l'ensemble des politiques gouvernementales.

La philosophie de l'AIG est de permettre aux femmes et aux hommes d'exercer leurs droits de faire des choix dans leur vie, sans porter atteinte au droit d'autrui de faire des choix. Toute personne, femme ou homme, peut définir les intérêts spécifiques des femmes et des hommes. Il semble cependant important que les structures qui défendent l'égalité des sexes soient représentatives dans les deux sens du terme :

- Qu'elles se composent d'un nombre paritaire de femmes et d'hommes.
- Qu'elles tiennent compte des intérêts propres à chaque sexe.

Si l'on veut que la situation évolue concrètement, il faut donc créer une culture organisationnelle qui accepte de faire de l'égalité des sexes une composante de la « bonne » solution et ouvre la voie à une démarche soucieuse d'équité entre les sexes au sein même de son organisation. Cela suppose un développement approprié des compétences du personnel : tout le personnel, femmes et hommes, doit se familiariser avec la notion de politiques d'égalité des sexes. Une méthodologie claire est alors indispensable et demande de savoir faire preuve de stratégie.

⁹¹ Cet arrêt date du 24 mars 2003.

4.2 Accorder une attention particulière aux données relatives à la dynamique et à l'évolution des relations entre les sexes

4.2.1 Des statistiques de genre

La base de l'examen de tout projet sous l'angle des effets induits sur les femmes et les hommes de façon à corriger les éventuels déséquilibres est l'outil statistique. Pour connaître les conditions de vie des hommes, il est indispensable que soient établies régulièrement des statistiques qui prennent en compte le sexe, mais également d'autres variables contextuelles. Les statistiques de genre reflètent la situation des femmes et des hommes dans tous les domaines stratégiques et portent sur les relations hommes-femmes dans la société. Ces statistiques ne se limitent pas à des statistiques ventilées par sexe, mais elles intègrent les questions et les problèmes de genre dans l'ensemble de la production de statistiques officielles. L'outil des statistiques ventilées selon le sexe n'est pas suffisant, car ni les femmes ni les hommes ne doivent être traités comme des groupes d'intérêt particulier parmi d'autres. Le genre affecte les différences en fonction d'autres différences structurelles.

Par conséquent, comme le souligne un document de la Commission européenne⁹² :

- Toutes les statistiques sur les individus sont collectées, compilées et analysées par sexe.
- Toutes les autres statistiques recueillies prennent en considération les facteurs qui influencent les rôles respectifs des femmes et des hommes ainsi que leur accès aux ressources, équipements et services.
- Les indicateurs de genre tiennent compte des différences structurelles autres que le sexe et couvrent les principaux domaines de l'action publique.

4.2.2 La pertinence du regard du genre pour un organisme de type conseil

Des politiques apparemment neutres peuvent avoir des impacts différents sur les femmes et les hommes et renforcer les inégalités existantes. La première des questions que doit alors se poser un institut qui travaille sur le processus d'intégration de l'égalité hommes-femmes consiste à voir s'il y a pertinence au regard du genre de la politique en question.

Deux questions semblent pertinentes :

- La proposition concerne-t-elle un ou plusieurs groupes cibles? Affectera-t-elle la vie quotidienne d'une ou plusieurs parties de la population?
- Existe-t-il, dans ce domaine, des différences entre les femmes et les hommes (en ce qui concerne les droits, les ressources, la participation, les valeurs et les normes liés à l'appartenance à un sexe)?

⁹² *Note sur les indicateurs de genre*, document de la Commission européenne, DG Emploi et Affaires sociales (DOC-EQOP 60-2001). Ce document fournit un bref aperçu des importants travaux réalisés sur les indicateurs de genre.

Cette méthode de travail qui consiste à donner une visibilité aux besoins respectifs des deux sexes peut inciter à demander des mesures spécifiques. La nécessité d'adopter en parallèle l'approche intégrée et des politiques ciblées peut ainsi être démontrée à l'opinion et servir pour contrecarrer les arguments masculinistes. Les deux stratégies, l'AIG et les politiques ciblées, doivent être conciliées et réfléchies. On demande aux professionnels de l'égalité des sexes de penser les atouts respectifs de ces deux méthodes⁹³. Selon Margareta Winberg, ministre pour l'Égalité des sexes en Suède, « les études menées pour évaluer les effets sur les femmes et sur les hommes des différentes actions proposées donnent une certaine visibilité aux besoins respectifs des deux sexes, ce qui incite les catégories concernées à demander des mesures spécifiques et permet l'adoption de nouvelles mesures positives »⁹⁴.

Utiliser l'approche intégrée demande une grande réflexion et de tenir compte de la situation spécifique de chaque pays. Comme le souligne justement M^{me} Verloo, certains pays européens donnent toujours plus de priorité aux mesures concrètes qu'à l'AIG. Ainsi, l'Autriche a indiqué qu'au stade actuel, elle n'avait pas encore fait de l'AIG une stratégie développée et dotée d'un dispositif d'évaluation, puisqu'elle préfère accorder pour l'instant davantage de priorité aux actions positives.

L'étiquette donnée à la politique de l'égalité relève donc souvent de considérations stratégiques. On a longtemps choisi de parler de la condition féminine pour rendre visibles les femmes en tant que catégories et valoriser ce qui relève de la sphère féminine. Mais l'insistance à présenter les femmes comme une catégorie spécifique et subordonnée peut avoir contribué à une vision particulariste propre à conserver les représentations stéréotypées des sexes et la subordination des femmes. Employer la notion de genre permet de dépasser le débat de la « spécificité et de l'égalité », car elle renvoie à l'aspect social du sexe en mettant en exergue la relation entre les sexes dans le cadre du système social de genre. En adoptant une politique intégrée de l'égalité de genre, on touche à tous les aspects de la vie. La stratégie logique consiste alors à analyser dans tous les domaines de la politique l'impact des décisions sur les femmes et sur les hommes.

Une des craintes qui émane aujourd'hui de cette approche est de voir escamoter les questions d'égalité, parce qu'une approche intégrée suppose un savoir que les administrateurs et les décideurs ne possèdent généralement pas. C'est pourquoi on peut en déduire qu'il faut s'ouvrir à l'approche du genre afin de pouvoir effectuer des missions d'accompagnement, de conseil et de surveillance des décisions politiques.

⁹³ Mieke VERLOO. *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : pratiques et perspectives*, op. cit.

⁹⁴ Margareta WINBERG. Op. cit., p. 2.

CONCLUSION

Le présent dossier a visé à esquisser un portrait des politiques européennes d'égalité des sexes et à mener une réflexion théorique sur la position politique qui prône l'interaction transversale de la dimension de genre dans toutes les mesures politiques des États membres. Le genre, en tant que stratégie d'exclusion, a marqué durablement toute la société et les relations entre sexes sont, aujourd'hui encore, loin d'être équilibrées. Le genre restera donc encore longtemps une question d'actualité, car la législation sur l'égalité des chances n'en garantit pas l'application sur le terrain. Pour compléter les approches de condition féminine et lutter contre toutes les discriminations, il est fondamental de reconnaître les différences existant entre les hommes et les femmes et de concevoir des systèmes et des structures qui en tiennent compte. Il convient donc d'intégrer la dimension de genre dans tous les champs du savoir et de la société.

L'AIG implique l'intégration de ce principe dans les définitions de missions et d'objets, dans l'attribution de budgets aux activités et son incorporation systématique dans la formation, la gestion, l'évaluation des performances.

Pour instaurer des rapports sociaux de sexe plus égalitaires et démocratiques, la première chose à faire est de nous exprimer collectivement (femmes et hommes) sur le type de société que nous voulons. L'objectif est bien d'atteindre une société équilibrée, qui permette à chacun de s'investir également dans les diverses activités nécessaires au bien-être individuel et social. Pour que l'égalité soit effective et que l'approche intégrée soit mise en place, la plus fondamentale des conditions requises est la manifestation d'une volonté politique. Or, force est de constater que c'est sur celle-ci qu'il est le plus difficile de peser. Des experts et des institutions doivent donc se mettre en place afin de soutenir une réorganisation des processus décisionnaires et veiller à ce que les décideurs politiques intègrent la dimension de genre dans leurs travaux.

BIBLIOGRAPHIE

BEHNING, Ute et Pascual AMPARO SERRANO. *L'approche intégrée du genre dans la stratégie européenne pour l'emploi*, Paris, L'Harmattan, 2002.

BORGHINO, Béatrice. « L'approche intégrée de la dimension de genre : un changement de focale », dans *Femmes Info*, n° 85, hiver 1998-1999.

BOURDIEU, Pierre. *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.

CHURCHILL, Randolph S. *Churchill, 1874-1900*, (T.1), Stock, 1968.

COUTRAS, Jacqueline. « La mobilité quotidienne et les inégalités de sexe à travers le prisme des statistiques », dans *Recherches féministes*, vol. 10, n° 2, 1997, p. 77 à 90.

DANDURAND, Renée B., Jane JENSON et Annie JENTER. *Lien social et politiques. Le genre des politiques publiques : des constats et des actions*, n° 47, 2002.

DAUPHIN, Sandrine. « Citoyenneté, parité et rapports sociaux de sexe », dans *UTINAM-Revue de sociologie et d'anthropologie*, n° 5, 2001-2002, Toulouse-Le Mirail, L'Harmattan, 2002.

DELPHY, Christine. *L'ennemi principal*, Paris, Syllepse, 2001.

DELPHY, Christine. « Pékin 95 : l'État français contre l'égalité des sexes », dans *NQF*, vol. 16, février 1995.

DG XXII, EURYDICE et EUROSTAT. *Les chiffres clés de l'éducation dans l'Union européenne*, rapport de l'éducation de la DG XXII, Eurydice et Eurostat, 12 février 1998.

D'INTIGNANO, Béatrice Majnoni. *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Paris, La Documentation française, 1999.

DUCHENE, C. « Les femmes et les transports urbains », dans Conférence de l'OCDE *Les femmes et la ville : logement, services et environnement urbain*, Paris, 4 au 6 octobre 1994.

FLESHMAN, Michel. « Des budgets en quête d'équité entre les sexes », dans *Afrique Relance*, avril 2002, (texte consultable sur le site www.un.org).

FOUQUET, Annie, Annie GAUVIN et Marie-Thérèse LETABLIER. « Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne », dans Béatrice Majnoni D'INTIGNANO. *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Paris, La Documentation française, 1999.

GASPARD, Françoise (sous la dir.). *Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe*, Paris, L'Harmattan, 1996.

GIRAUD, Isabelle. *L'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la formation professionnelle en Europe*, DESS « Politiques sociales et rapports sociaux hommes-femmes », Université Toulouse-Le Mirail, année 1996-1997, (document non publié).

GROUPE DE SPÉCIALISTES POUR UNE APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉGALITÉ (EG-S-MS). *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques »*, Strasbourg, Conseil de l'Europe, mai 1998.

HEINEN, Jacqueline (Coord.). *Genre et gestion locale du changement dans sept pays de l'Union européenne : le cas de la France*, octobre 2000, voir le site : www.genreetlocal.free.fr/Projet-genre-et-local.htm

HIRDMAN, Ann. *Man vill inte? Rapport fran en fämställldhetshearing*, rapport de conférence, Stockholm, 1998.

JACQUOT, Sophie. « La gouvernance européenne et la dimension de genre : quelle intégration? », exposé lors de la rencontre doctorale sur les *Transformations de la gouvernance en Europe*, 25 et 26 octobre 2002.

LE QUENTREC, Yannick, Annie RIEU et Nathalie LAPEYRE. « Femmes dans la prise de décision politique et syndicale : pour quels changements? », dans *UTINAM-Revue de sociologie et d'anthropologie*, n° 5, 2001-2002, Toulouse-Le Mirail, L'Harmattan, 2002.

MARTIN, Jacqueline (sous la dir.). *La parité : enjeux et mise en œuvre*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail, 1998.

MARTIN, Jacqueline. « Le rôle de l'État dans la construction sociale de la relation mère-enfant », dans *À chacun sa famille : approches pluridisciplinaires*, Toulouse, Éditions du Sud, 1998.

MATHIEU, Nicole-Claude. « Quand céder n'est pas consentir : des déterminants matériels et psychiques de la conscience dominée des femmes et de quelques-unes de leurs interprétations en ethnologie », dans *L'arraisonnement des femmes, essais en anthropologie des sexes*, Paris, EHESS, 1985, p. 169-245.

MÉDA, Dominique. *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion, 2001.

MENICCUCI, Eleonora. *Trabalho, saude e gênero na era da globalização*, Goiânia, A.B. Editora, 1997.

MOSESDOTTIR, Lilja. *The interplay between gender, markets and the state in Sweden, Germany and United States*, Aldershot, Ashgate, 2001.

POLLOCK, Mark A. et Émilie HAFNER-BURTON. « *Mainstreaming gender in European Union* », dans *Journal of European Public Policy, special issue : women, power and public policy in Europe*, vol. 7, n° 7, 2000, p. 432-456.

REES, Teresa. *Mainstreaming equality in the European union. Education, training and labour market policies*, Londres, New York, Routledge, 1998.

RIOT-SARCEY, Michel. *La démocratie à l'épreuve des femmes : trois figures critiques du pouvoir, 1830-1848*, Paris, Albin Michel, 1994.

SILVERA, Rachel. *Le salaire des femmes. Toutes choses inégales : les discriminations salariales en France et à l'étranger*, Paris, La Documentation française, 1996.

VERLOO, Mieke. *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : pratiques et perspectives*, Strasbourg, décembre 1999, EG(99) 13.

VERLOO, Mieke. « Services sociaux : pourquoi est-ce que le genre fait une différence? », séminaire sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les services sociaux, Strasbourg, 13 décembre 2002, CDEG/CDCS (2002)2.

VOGEL-POLSKY, Éliane et Marie-Noëlle BEAUCHENES (Coord.). *Les politiques sociales ont-elles un sexe?*, Bruxelles, Labor, 2001.

WELZER-LANG, Daniel. *Les hommes violents*, Paris, Lierre et Coudrier, 1991.

WELZER-LANG, Daniel. *Le viol au masculin*, Paris, L'Harmattan, 1988.

WELZER-LANG, Daniel (Dir.). *Nouvelles approches des hommes et du masculin*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail, 2000.

WELZER-LANG, Daniel. « Pour une approche proféministe non homophobe des hommes et du masculin », dans Daniel WELZER-LANG (Dir.). *Nouvelles approches des hommes et du masculin*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail, 2000.

WENNERA C. et A. WOLD. « Nepotism and sexism in peer review », dans *Nature*, 1997.

WINBERG, Margareta. « L'interaction entre l'approche intégrée de l'égalité et les politiques traditionnelles », conférence du Conseil de l'Europe sur *l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : une chance pour le 21^e siècle*, Athènes, 16 au 18 septembre 1999.

ZAIDMAN, Claude. *Dictionnaire de sociologie*, Le Robert, Seuil, 1999.

