



Sous la coordination de la Confédération des Organisations Familiales de l'Union européenne.

Hommes et familles **L'évolution des rôles masculins dans les familles en Europe**

Synthèse et recommandations

Décembre 2006



Avec le soutien de la Communauté européenne – Programme relatif à la stratégie cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001–2005). Les informations contenues dans la présente publication (ou autres données) ne reflètent pas nécessairement l'avis ou le point de vue de la Commission européenne.



Avec le soutien de l'Institut belge pour l'Égalité des Femmes et des Hommes.

Liste de partenaires

- Ligue des Familles, Belgique
- Pancyprian Organisation Polyteknon, Chypre
- Vaestöliitto ry (The Family Federation of Finland), Finlande
- Union Nationale des Associations Familiales, France
- Family and Child Care Center, Grèce
- Unione Famiglie Handicappati, Italie
- Liga Portuguesa dos Deficientes Motores-CRS, Portugal

- Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, Belgique

Texte réalisé par Ghislaine Julémont, experte du projet et chargée de mission auprès des Femmes Prévoyantes Socialistes (Belgique)

Préface

La brochure que vous tenez entre les mains présente la Synthèse et les Recommandations résultant d'un projet européen mené, pendant quinze mois, par la COFACE et sept de ses organisations membres, avec le concours de l'Institut belge pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. Ce projet, soutenu financièrement par la Commission européenne, ainsi que par l'Institut, s'inscrit dans le programme européen d'égalité des chances entre femmes et hommes¹.

Lors de la préparation du projet, dès le printemps 2005, les principaux objectifs étaient de deux ordres: d'une part, sensibiliser les différents acteurs politiques, économiques, sociaux et culturels, ainsi que le grand public, à la question du rôle de l'homme dans la famille, et, d'autre part, répondre à une série d'interrogations, notamment: quelle est la perception que l'homme a de ses propres rôles dans la famille? Comment inciter les pères à s'impliquer plus dans l'attention, les soins et l'éducation de leurs enfants? Comment l'égalité des femmes et des hommes peut-elle s'installer dans les familles et soit le gage d'un partenariat harmonieux entre leurs membres ?

Ces objectifs allaient non seulement donner lieu à un an et demi de travaux et d'enquêtes en partenariat, mais également à un Séminaire à Helsinki en octobre 2006 et à l'élaboration de la présente brochure qui est disponible en 8 langues.

Au départ et au regard des objectifs repris plus hauts, le projet devait se focaliser essentiellement sur le rôle de l'homme dans la famille, au sens relativement étroit de cette approche. Rapidement, toutefois, il s'est avéré que celle-ci ne pouvait suffire.

Analyser le rôle de l'homme dans la famille entraîne de facto la nécessité de jeter un regard critique sur l'organisation de l'ensemble de la société, avec, en outre, une mise en évidence du poids considérable des stéréotypes et des résistances au changement dans ce domaine. Ce n'est pas seulement le rôle de l'homme qui est en cause, mais aussi le rôle de la femme. Et ce n'est pas seulement dans la famille, mais aussi dans l'entreprise, à l'école et ailleurs.

Bien sûr, nous étions conscients que nous courrions deux types de risques: d'une part, se livrer à un simple exercice de constat et émettre quelques généralités déjà connues, qui n'apporteraient rien au débat et encore moins aux solutions pour une plus grande égalité entre femmes et hommes; d'autre part, se borner à un inventaire des dispositions existantes dans les divers pays en espérant que leur simple énumération et diffusion, au nom de l'échange des bonnes pratiques, constitueraient le ferment pour que d'autres pays s'en inspirent et les mettent en œuvre chez eux.

Nous avons voulu aller plus loin. A chaque partenaire, nous avons notamment demandé d'enquêter sur la vision que les hommes et les femmes interviewés avaient du rôle de l'homme dans la famille et quelles dispositions législatives ou autres seraient souhaitables pour que l'homme s'implique davantage dans les responsabilités familiales.

¹ Titre complet du projet: «Les différentes facettes du rôle de l'homme dans les familles européennes. Enquêtes et actions de sensibilisation pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes.»

Nous avons voulu replacer les réponses obtenues lors des enquêtes dans leur contexte politique, économique et social de manière à situer le projet dans un cadre le plus concret possible.

Les recommandations qui sont formulées dans la présente brochure sont basées non seulement sur un travail de recherche et d'analyse, mais également sur des données récoltées lors des enquêtes essentiellement qualitatives menées par les partenaires.

Je tiens à remercier l'ensemble des organisations membres du partenariat pour leur précieuse collaboration et travail et, tout particulièrement notre experte, Ghislaine Julémont, pour son excellent travail à la fois de compilation des informations et d'analyse et de synthèse des résultats des enquêtes.

Les recommandations qui en découlent ont pour qualité première, me semble-t-il, d'être fondées sur les réalités à la fois de la vie des familles et de la vie professionnelle. Ce qui les rend d'autant plus applicables dans la pratique... pour autant que nos décideurs politiques locaux, régionaux, nationaux et européens en aient la volonté.

C'est, bien sûr, ce à quoi nous tendons par la publication de la présente brochure.

Yves Roland-Gosselin
Président de la COFACE

Hommes et familles
L'évolution des rôles masculins dans les familles en Europe
Synthèse et recommandations

1. Introduction

Une recherche-action portant sur la participation des hommes à la prise en charge des responsabilités parentales et familiales a été menée par la COFACE en partenariat avec l'Institut fédéral belge pour l'égalité des femmes et des hommes et avec le concours de sept associations familiales appartenant à sept Etats membres de l'Union européenne. Les sept pays concernés - Belgique, Chypre, Finlande, France, Grèce, Italie, Portugal – ne sont pas seulement représentatifs des différentes étapes de la construction européenne. Ils le sont également des différentes cultures qui la composent et dont l'influence est particulièrement importante dans les représentations collectives des rôles féminins et masculins tant à l'intérieur de la famille que dans l'ensemble des structures de la société. Ces images de l'homme et de la femme véhiculées dans les normes sociales propres à chaque pays se révèlent d'une extrême importance lorsqu'il s'agit d'aborder « le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, et en particulier, les comportements des hommes et des pères en liaison avec la conciliation entre vie professionnelle et privée », comme le stipulait l'appel à propositions de la Commission européenne dans le cadre duquel s'inscrit la présente recherche.

L'intérêt de la Commission pour le rôle des hommes dans la famille n'est pas nouveau. La préoccupation concernant le rôle des pères dans la famille de demain existait déjà en 1994 lors de la célébration de l'Année internationale de la famille. La principale interrogation portait, à l'époque, sur l'absence d'étayage institutionnel à la paternité et sur les limitations auxquelles se heurtait l'évolution des rôles familiaux tant féminins que masculins. La question reste toujours d'actualité en 2006. Très peu parmi les femmes et les hommes, qu'ils soient simples citoyens ou responsables politiques ou administratifs, partenaires sociaux ou acteurs de la société civile, ont, en effet, jusqu'à ce jour, pris conscience que l'implication des hommes dans la famille remet beaucoup plus fondamentalement en cause l'ordre hiérarchique établi entre les sexes depuis le XIX^e siècle dans les Etats démocratiques et les sociétés industrielles modernes que l'intégration d'un nombre croissant de femmes dans le monde du travail.

L'investissement des femmes dans le travail professionnel entre, en effet, dans la même démarche d'émancipation citoyenne, inhérente au régime démocratique, que celle suivie par d'autres groupes discriminés, qu'ils soient minoritaires (minorités ethniques ou religieuses, p. ex.) ou minorisés (peuples colonisés, p. ex.), pour obtenir l'accès à tous les droits humains fondamentaux (en l'occurrence, les droits au travail et à l'emploi, à l'éducation et à la formation professionnelle, aux revenus et à la sécurité sociale). La visibilité de leur action, comme celle de toute démarche d'émancipation, est immédiate puisqu'elle prend place dans la sphère publique.

Par contre, la participation des hommes au travail familial n'entre pas d'emblée dans la même dynamique de valorisation sociale. Le construit sexué du travail en vigueur depuis l'instauration de la société industrielle ne reconnaît, on le sait, de valeur qu'aux activités de production de biens et de services transitant par le marché. La réussite d'une politique de réconciliation² de la vie professionnelle et familiale visant à une meilleure participation des

² Le terme *réconciliation* a été préféré au mot *conciliation* (impropre selon nous) généralement utilisé en français. Cette option cherche à marquer que, contrairement à ce que laisse entendre le mot *conciliation*, le travail et la famille ne sont pas ou plus deux sphères séparées, antagonistes aux intérêts divergents, mais bien deux sphères de vie qui se complètent et s'interpénètrent de plus en plus comme c'était le cas, dans nos régions, avant l'ère industrielle. Il convient donc de favoriser la réconciliation des intérêts des deux sphères de vie

hommes au travail domestique et familial, par définition invisible et sans valeur dans le cadre de ce construit du travail particulier, dépendra dès lors, dans une large mesure, de la remise en cause de la hiérarchisation du travail professionnel et du travail familial, qui est l'un des signes le plus visibles de l'ordre hiérarchique en vigueur entre les sexes.

De ce point de vue, la prise en charge des tâches domestiques et familiales par les hommes paraît bien plus "révolutionnaire" en termes de changement des normes et des valeurs établies que l'investissement des femmes dans l'activité professionnelle. En effet, autant l'intégration des femmes dans le marché de l'emploi conforte la hiérarchie établie dès le XIXe s. entre travail professionnel et travail familial, autant la recherche d'une participation accrue des hommes au travail domestique et familial amène à s'interroger sur la pertinence du maintien de cette hiérarchie, qui valorise les rôles professionnels, traditionnellement masculins, au détriment des rôles familiaux, traditionnellement féminins.

L'objectif d'égalité des femmes et des hommes fixé par la *Feuille de route 2006-2010* adoptée par la Commission européenne, ne pourra sans doute être atteint que par la [reconnaissance d'une équivalence en valeur des deux types de rôles](#) et par une [restructuration radicale du travail rémunéré](#). Dans cette restructuration, l'intégration du temps familial dans l'organisation du temps de travail, et plus généralement dans l'organisation du temps social, apparaît comme un élément-clé. Tout indique qu'aucun changement significatif ne peut être espéré dans la participation des hommes aux responsabilités parentales et familiales aussi longtemps que l'investissement dans le temps familial sera assimilé à une perte en capital humain, dont les effets se répercutent sur le développement de la carrière professionnelle et sur l'employabilité des travailleurs aux yeux des employeurs.

2. Quelques résultats significatifs

Les enquêtes effectuées par les sept associations participant à la recherche avaient pour objectif premier de mieux cerner les attitudes des hommes vis-à-vis de leurs rôles dans la famille. Dans quelle mesure sont-ils prêts à prendre part aux responsabilités familiales que ce soit à l'égard de leurs enfants (Belgique, Chypre, France, Finlande), de leurs parents âgés dépendants (France, Grèce), et à composer avec leurs obligations professionnelles (réelles ou ressenties)? Dans quelle mesure aussi sont-ils prêts à être plus présents dans la vie familiale en cas de handicap ou de maladie grave d'un enfant (Italie, Portugal)? Comment font-ils face à la prise en charge des enfants en cas de garde alternée après un divorce ou une rupture d'union (Belgique), alors qu'une récente recherche belge vient de montrer que l'effet négatif de la prise en charge des responsabilités parentales sur le déroulement de la carrière est encore plus perceptible pour les hommes que pour les femmes?

Le [renouvellement de la figure du père](#) apparaît comme le facteur le plus déterminant du changement de mentalités nécessaire à l'évolution des rôles masculins et féminins au sein de la famille. C'est le premier constat qui ressort des réponses obtenues aux deux questions communes aux sept enquêtes, et qui portaient l'une sur ce qu'il faudrait pour que les hommes participent plus aux responsabilités familiales au quotidien et l'autre sur les politiques à mettre en place pour améliorer cette participation. Rien dans la formulation de ces deux questions n'orientait, d'une manière ou d'une autre, les réponses vers la participation de l'homme en tant que père à la vie familiale. Pourtant, toutes les réponses se sont concentrées

artificiellement séparées en réorganisant la société en fonction du principe d'universalité et non plus de la division sexuelle des rôles devenue obsolète et en synchronisant les temps sociaux et familiaux.

sur les rôles qu'il a à remplir en tant qu'éducateur et pourvoyeur de soins aux enfants, alors même que dans deux cas, l'objet de l'enquête concernait exclusivement le rôle qu'il prend ou pourrait prendre en tant que fils auprès de ses parents âgés dépendants.

La focalisation des réponses sur les rôles du père à l'égard de ses enfants est d'abord indicative de l'implantation générale du modèle de famille nucléaire, qui regroupe et se limite aux parents et aux enfants, dans les représentations collectives. Mais, elle souligne aussi que le changement dans l'attribution des rôles familiaux entre la femme et l'homme doit se produire, en tout premier lieu, au sein de ce modèle si l'on veut que le changement réussisse à s'implanter et à se normaliser. Tout laisse à penser que la rupture du lien exclusif établi entre le rôle de pourvoyeur de soins et la figure maternelle par l'association de ce rôle à la figure paternelle sera en elle-même suffisante pour modifier les attitudes et les comportements à l'égard de la prise en charge par les hommes de parents âgés, et plus largement de tout autre membre de la famille, dépendants.

Jusqu'à présent toutefois, le changement de mentalités dont dépend cette évolution ne paraît pas près de se réaliser même s'il se pointe quelquefois timidement à l'horizon, comme le montrent les avancées en ce sens qui peuvent être constatées principalement en Finlande. Trop d'hommes se reposent encore sur les femmes pour l'exécution des tâches domestiques et familiales et peu y participent volontairement. Au niveau microsocial, les causes principales de la lenteur de cette évolution semblent bien être l'absence de dialogue au sein des couples et les résistances des unes et des autres au changement. La répartition séculaire des tâches semble encore perçue par bon nombre d'entre eux comme inhérente à l'affirmation de leurs identités respectives en tant qu'homme ou femme.

D'autres facteurs, contextuels ceux-là, interviennent également. Parmi ceux-ci,

- l'inégalité des rémunérations, et plus largement des conditions d'emploi, qui persiste entre les femmes et les hommes (15 % d'écart salarial à l'échelle de l'Union européenne);
- la ségrégation sur le marché de l'emploi résultant d'une absence réelle de mixité dans les filières scolaires, tout particulièrement dans les plus performantes et les plus innovantes d'entre elles où se concentrent les garçons, et dans les filières formant aux services aux personnes où se retrouvent très majoritairement des filles;
- le corporatisme des principaux acteurs économiques et sociaux;
- le climat dans les entreprises et les risques encourus dans la poursuite de la carrière à la suite de l'écartement temporaire du travail pour raisons familiales;
- une organisation du travail et des politiques de congés parentaux et familiaux inadaptées aux besoins réels des familles;
- le manque de services indispensables aux familles pour que les deux conjoints ou partenaires puissent s'investir également dans une activité professionnelle;
- les images de l'homme et de la femme véhiculées dans le système éducatif, mais aussi dans les médias, etc.

Ce sont là autant d'éléments défavorables au changement de mentalités souhaité comme le confirment les réponses obtenues à la deuxième question commune. L'inélasticité des comportements professionnels masculins, qui perdure face aux responsabilités familiales, ne pourra éventuellement disparaître que si la réconciliation de la vie professionnelle et familiale devient une dimension transversale à toutes les politiques en lien avec le droit du travail et le droit social. L'incorporation de cette nouvelle ligne directrice paraît d'autant plus importante que **l'intégration du temps familial dans l'organisation du temps travail apparaît de plus en plus comme la condition *sine qua non* d'une application réussie du principe d'égalité entre les femmes et les hommes**. Toutefois, pour qu'il en soit ainsi, il se révèle nécessaire de **repenser le concept de réconciliation de la vie professionnelle et familiale en termes universels, c'est-à-dire en termes incorporant les attentes et les besoins des hommes et des femmes et non plus exclusivement ceux des femmes, comme cela a été trop souvent le cas jusqu'à présent**. Ces termes universels ne peuvent résulter que de compromis entre les besoins et les attentes des hommes et des femmes en temps à consacrer à la vie familiale.

Si les revendications des femmes sont connues depuis longtemps, celles des hommes restent quasiment inexistantes. En général peu motivés à faire entendre publiquement leur voix en la matière, ils tardent encore trop souvent à s'organiser en groupes de pression, porteurs d'un programme de revendications cohérent, clair et précis, dont l'objectif serait de faire inscrire leur **droit de parent** à participer effectivement aux responsabilités parentales (et familiales) à l'agenda des politiques publiques ainsi que des politiques des entreprises et des organisations syndicales.

La prise de conscience par les hommes de leur rôle en tant qu'acteurs du changement social attendu sur le terrain familial - qui ne peut résulter que d'une application stricte du principe d'égalité dans le monde du travail - apparaît de plus en plus comme le chaînon manquant sur lequel bute la réalisation de l'égalité des sexes dans toutes les structures sociales.

Dans le cas particulier de la famille, les hommes doivent se rendre compte que l'avenir de l'égalité en son sein dépend en tout premier lieu d'eux, de leur volonté et de leur capacité à négocier et à imposer socialement la légitimité de leur présence au foyer pour s'occuper et prendre soin de leurs enfants ou d'un autre membre de la famille dépendant. A cet égard, les pères qui se retrouvent seuls avec des enfants à charge, et qui doivent dès lors faire face à la situation, pourraient servir de fer de lance au changement.

3. Conclusions et recommandations

S'il est vrai, comme le dit ouvertement un groupe de pères finlandais, que la société, et par conséquent l'Etat, ne devrait pas intervenir dans la sphère familiale dont l'organisation relève des choix de vie privée, il n'en reste pas moins qu'il pourrait lui revenir de mettre en œuvre des politiques visant à créer un cadre favorable à l'égalité réelle, et non plus seulement formelle, des droits fondamentaux reconnus aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

L'organisation de l'égalité réelle des droits entre les sexes ne peut se limiter à la sphère professionnelle et publique, même si celle-ci demeure essentielle. Elle doit aussi s'étendre à la sphère privée, dans laquelle la famille occupe une place privilégiée, sous peine de prolonger indéfiniment les inégalités de genre existantes entre les sexes. Il s'agit, par conséquent, moins pour l'Etat d'intervenir directement, par la contrainte, dans l'organisation interne des familles et dans les décisions des couples concernant la prise en charge des enfants et des autres

membres de la famille dépendants que de mettre en place les conditions susceptibles de modifier les rapports de forces existants, généralement défavorables aux femmes, qui déterminent ou qui influent sur ces décisions. La décision finale doit rester du ressort des couples, mais elle doit pouvoir être prise dans les conditions d'égalité optimales entre les femmes et les hommes.

Six domaines d'intervention des autorités publiques

Afin de créer le cadre favorable à la concrétisation du modèle de famille égalitaire, les répondants aux sept enquêtes ont privilégié, dans la plupart des cas, les **solutions collectives** par rapport aux mesures individuelles, que ce soient en termes de conditions d'emploi et de droits sociaux, d'organisation du temps de travail et de prise en compte du temps familial, d'éducation et de formation professionnelle ou de services indispensables aux familles.

La prééminence donnée aux modifications à apporter aux facteurs contextuels en vue de transformer les rapports de sexe contredit, jusqu'à un certain point, une idée fort répandue depuis les années 1990. Selon celle-ci, l'égalité des femmes et des hommes dans la famille favoriserait l'insertion durable et continue des femmes sur le marché de l'emploi, qui est considérée comme un facteur décisif de l'égalité professionnelle. Les répondants rejoignant en cela les conclusions d'autres recherches, inversent la relation puisqu'ils désignent l'égalité professionnelle dans tous ses aspects et les réponses institutionnelles aux besoins en temps des travailleurs pour faire face à leurs responsabilités parentales et familiales comme les facteurs premiers de l'égalité des femmes et des hommes dans la famille.

Six grands domaines d'intervention des autorités publiques peuvent être dégagés des réponses obtenues. Ce sont, dans l'ordre, l'égalité professionnelle, les services aux familles, les aménagements des horaires de travail et, plus spécialement, les congés parentaux et familiaux, l'éducation et la formation, l'information et l'organisation sociale du temps. Il conviendrait d'y ajouter l'**individualisation des droits sociaux et du droit fiscal** dans la mesure où celle-ci influence positivement l'insertion professionnelle des femmes. Les recommandations présentées lors du Séminaire organisé par la COFACE le 4 octobre 2006 à Helsinki avec le concours de l'association familiale finlandaise VAESTOLIITTO ont reçu un large soutien des associations partenaires à la recherche. Sans être nécessairement originales, les recommandations retenues soulignent la nécessité de mettre en œuvre toute une série de mesures pour assurer la réussite d'une politique de réconciliation de la vie professionnelle et familiale étendue aux hommes.

3.1. Egalité professionnelle

Le premier domaine d'intervention est sans conteste celui du marché de l'emploi et de l'organisation du travail.

- **égalité des rémunérations**
- **égalité des statuts d'emploi**
- **égalité des conditions d'emploi**

L'égalité des salaires féminins et masculins apparaît à beaucoup comme la condition *sine qua non* d'une redistribution plus équitable des rôles parentaux et familiaux entre les femmes et les hommes et, par conséquent, d'une participation plus importante des hommes à la vie familiale. S'il est vrai que l'égalité salariale est une condition nécessaire, elle ne permettra

toutefois pas à elle seule d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle. Celle-ci dépend avant tout de l'égalisation de toutes les conditions d'emploi et de l'éradication des discriminations entre les statuts d'emploi.

Il ne faudrait cependant pas croire que l'égalité professionnelle, une fois concrétisée, pour emblématique qu'elle soit, entraînera automatiquement une répartition plus équitable des tâches domestiques et familiales au sein des couples pris isolément. L'égalité professionnelle, et, plus particulièrement, l'égalité salariale réalisée à l'échelle collective n'exercera pleinement son rôle d'incitant au changement que dans les couples où les salaires des deux partenaires sont (approximativement) égaux. Rien ne pourra jamais empêcher le **différentiel de salaires** de jouer au détriment de celui dont le revenu est le plus faible dans les décisions des couples. Tout au plus peut-on espérer que, dans la situation d'un écart de salaire enfin dû à des raisons objectives, celui-ci cessera d'exercer quasi automatiquement un effet défavorable aux femmes comme c'est le cas actuellement.

- **contrôle de la mise en application du principe d'égalité professionnelle dans les entreprises**

Le contrôle de l'application du principe d'égalité professionnelle dans les entreprises est la faille principale des politiques, européennes et nationales, menées jusqu'à présent pour y mettre un terme. Les mécanismes de contrôle réellement efficaces y sont, en effet, peu présents, si l'on excepte les recours prévus auprès de la Cour européenne de Justice ou des tribunaux nationaux en cas de non-respect de ce principe.

L'idée de sanctions applicables aux entreprises défaillantes ne fait pourtant pas l'unanimité. Tout en reconnaissant qu'elles seraient peut-être plus efficaces que d'autres mesures, les sanctions rebutent cependant tant elles paraissent difficiles à concevoir et à mettre en œuvre. A défaut de les prévoir, des mesures destinées à favoriser la mise en application de l'égalité professionnelles ont été énoncées. Elles portent sur :

- **l'évaluation et la classification des fonctions** afin de mettre en œuvre l'égalité de salaires pour un travail de valeur égale. Ces procédures doivent également être appliquées à l'échelle de l'entreprise
- **la mise en place d'un audit externe** de façon à contrôler la mise en application du principe d'égalité professionnelle dans l'entreprise. L'entreprise qui contreviendrait à ce principe devrait se mettre en règle dans un délai déterminé
- **la création d'un label d'égalité professionnelle ou d'un prix destiné à récompenser les bonnes pratiques** développées par des entreprises, des administrations ou des associations dont le dossier, présenté d'initiative, serait jugé recevable par un organisme de certification. **Ces récompenses devraient faire l'objet d'une large publicité afin d'informer sur les bonnes pratiques en place et d'encourager leur adoption par d'autres entreprises**

L'efficacité de ces mesures en termes de progrès vers l'égalité professionnelle demanderait à être évaluée afin de pouvoir être adaptées, voire remplacées en cas de stagnation de la situation.

- participation des partenaires sociaux
- droit au respect de la vie privée à l'intérieur de l'entreprise

Pour que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes cesse d'être purement formelle et se traduise dans la réalité, l'adoption de textes légaux et la mise en œuvre de programmes d'action ou de procédures de contrôle, aussi importantes soient-elles, restent insuffisantes, surtout si ces outils sont élaborés en dehors de toute collaboration avec les partenaires sociaux. Aussi, serait-il bon que la Commission européenne les engage à participer à la définition des conditions et des modalités d'application du principe d'égalité professionnelle dans les entreprises. Il conviendrait aussi qu'elle les encourage à faire intégrer dans le droit du travail le [droit au respect de la vie privée et familiale](#) - inscrit dans la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne - [à l'intérieur des entreprises](#).

- interdiction des discriminations selon la situation familiale

De leur côté, les autorités publiques devraient intégrer dans un texte légal, voire dans le texte constitutionnel, les discriminations selon la situation familiale dans les discriminations interdites pouvant donner lieu à des recours devant les tribunaux.

Les responsabilités parentales et familiales jouent un rôle important dans les discriminations selon le sexe dont les femmes sont souvent victimes à l'embauche, face à la formation professionnelle ou à la promotion. Dans les cas où les hommes participeraient activement à la prise en charge des enfants ou de tout autre membre de la famille dépendant, l'interdiction de la discrimination selon le sexe ne suffirait plus à protéger les travailleurs parents (actuels ou potentiels) contre cette forme de discrimination puisqu'elles pourraient frapper indifféremment les deux sexes. Cette protection ne pourrait être assurée que par l'interdiction des discriminations selon la situation familiale, si l'on veut éviter que les travailleurs parents soient automatiquement considérés comme des travailleurs moins employables et moins fiables que ceux sans charge parentale ou familiale.

- croissance économique
- développement de l'emploi

L'égalité professionnelle est également fonction d'autres facteurs extérieurs aux entreprises. Parmi ceux-ci, la croissance économique basée sur le développement de l'emploi, favorable à l'insertion des femmes dans le monde professionnel est fort souvent citée.

Comme l'a montré la politique d'égalité suédoise mise en place voici plus trente ans, l'égalité professionnelle est plus facile à réaliser en période de croissance économique qu'en période de récession. [La mise en place de politiques ou de plans d'action destinés à favoriser une croissance économique basée sur le développement de l'emploi de façon à atteindre les objectifs d'emploi fixés par la Stratégie de Lisbonne adoptée par le Conseil des ministres en 2000 est tout particulièrement recommandée.](#)

- déségrégation du marché de l'emploi

La ségrégation du marché de l'emploi, qui fait suite à l'absence de réelle mixité des filières scolaires, demeure un élément essentiel de l'inégalité professionnelle des sexes. La Commission européenne devrait inciter les Etats membres à développer des politiques favorisant la mixité des filières scolaires. Ces politiques ne devraient pas se borner à encourager les filles à s'engager dans les filières innovantes et porteuses d'emploi où elles restent peu présentes. Elles devraient également être attentives à **orienter les garçons vers les filières des métiers d'éducation, tout particulièrement dans le secteur de la petite enfance, et celles des métiers d'aide et de soins aux personnes**. Leur présence dans ces filières particulières représente un enjeu tout aussi vital pour l'égalité des femmes et des hommes que la diversification de l'orientation des filles et leur entrée dans des métiers de haute technicité.

3.2. Services aux familles

Le **développement de services aux familles** représente une mesure d'accompagnement indispensable à la concrétisation de l'égalité professionnelle. Leur existence apparaît également comme un facteur favorable à la participation accrue des hommes aux responsabilités parentales et familiales. **Dans ce domaine, tout indique que les politiques publiques doivent aller au-delà des objectifs fixés à Barcelone en 2002 pour l'accueil des enfants en âge préscolaire** car ils n'apportent qu'une réponse partielle aux besoins des travailleurs ayant une famille à charge. Pour les rencontrer, **les autorités publiques doivent appréhender globalement la question des services indispensables aux travailleurs pour que ces derniers soient en mesure de remplir leurs obligations professionnelles tout en faisant face à leurs responsabilités parentales et familiales.**

- services d'accueil des enfants en âge préscolaire
- service d'accueil des enfants en dehors des horaires scolaires, y compris les vacances scolaires, ou en dehors des heures normales de travail
- services de garde des enfants malades pour une courte durée
- services d'accueil, d'hébergement et des soins de courte ou de longue durée des personnes dépendantes
- services de soins à domicile
- aides extérieures

Afin de rencontrer la totalité des besoins des familles en matière de réconciliation de la vie professionnelle et familiale, les autorités publiques devraient prévoir le développement de services destinés à prendre en charge les enfants, dès le plus jeune âge, lorsque les parents sont indisponibles, en tenant compte du fait que les enfants peuvent être malades pour une courte durée ou handicapés ou gravement malades. A cet égard, elle devraient être particulièrement attentives à rencontrer les **besoins particuliers des parents d'enfants handicapés, gravement malades ou atteints d'une maladie chronique ou incurable**, en développant **un réseau de services adaptés à leur état de santé, tout en prenant en compte la demande de ces parents de voir accueillir leurs enfants, autant que faire se peut et quand les**

conditions le permettent, dans les services ouverts aux autres enfants. Ceux-ci devraient dès lors être adaptés en conséquence.

Le **vieillessement de la population** et l'émergence de la question de la (grande) dépendance d'un nombre croissant (en termes absolus) de personnes âgées devraient également les interpellier. La prise en charge des personnes (âgées) dépendantes, qu'elles soient handicapées, malades chroniques ou gravement malades, requiert, elle aussi, la mise en place de services d'accueil, d'hébergement et de soins de courte ou de longue durée ainsi que des services de soins à domicile pour aider les familles.

Quels que soient les services concernés, ils devraient exister en nombre suffisant et être géographiquement et financièrement accessibles pour tous. Ils pourraient éventuellement être complétés par **des programmes de surveillance des enfants et d'aide aux personnes âgées**. Ceux-ci pourraient être développés, sous certaines conditions, à l'échelon du proche voisinage par les pouvoirs locaux.

A côté de ces services essentiels, les familles ont également besoin de pouvoir recourir à des **aides extérieures pour remplir des tâches domestiques**. Ces aides extérieures leur donneraient les moyens de libérer du temps pour le consacrer à d'autres activités. Ces prestations en service pourraient faire l'objet :

- de mesures d'abattements fiscaux pour les familles qui y recourent
- d'une intervention financière de l'Etat dans la rémunération et les charges sociales patronales afférentes au salaire des personnes employées sous un contrat de travail régulier (sous forme de chèques services, p. ex.).

3.3. Congés parentaux et familiaux et aménagements des horaires de travail

Un troisième domaine concerne la politique des congés parentaux et familiaux ainsi que des aménagements des horaires ou des carrières pour raisons familiales.

- protection de l'emploi pendant une durée déterminée avant et après la période de congé
- protection du statut du travailleur qui interrompt ou réduit temporairement ses prestations pour prendre un congé parental ou familial
- maintien des droits du travailleur à la formation professionnelle ou à une promotion pendant les périodes d'écartement total ou partiel du travail
- maintien de l'intégralité des droits sociaux du travailleur

Ces conditions sont déjà remplies dans certains Etats membres pour l'ensemble des congés ou une partie d'entre eux, mais elles sont loin d'être généralisées. La généralisation de ces conditions, qui sont conformes à une jurisprudence constante de la Cour européenne de Justice, est tout particulièrement importante parce qu'elles permettent d'**inscrire les congés**

pour raisons familiales dans la continuité de la trajectoire professionnelle des travailleurs, et non plus en rupture par rapport à celle-ci.

Le maintien des droits sociaux individuels au cours de ces périodes devrait, en outre, permettre d'éliminer, à terme, tous les droits spéciaux accordés, dans certains cas, uniquement aux femmes pour améliorer leurs droits à la pension. L'expérience montre que si ces droits, dérivés ou spécifiques, peuvent avoir des conséquences positives à court terme sur les pensions féminines, leur effet de renforcement de la division traditionnelle des rôles au sein des familles les fait cependant ressortir d'un conservatisme social et contrarie ainsi à plus long terme la réalisation de l'égalité professionnelle, et de l'égalité tout court, entre les femmes et les hommes.

- couverture des congés parentaux et familiaux par les régimes de sécurité sociale

La Commission européenne devrait encourager les partenaires sociaux européens à organiser la couverture des congés parentaux et familiaux au sein des régimes de sécurité sociale, comme le recommande l'OIT depuis plus d'un quart de siècle (Recommandation n° 156), afin qu'ils soient rémunérés dans tous les États membres. Cette couverture devrait si possible faire l'objet d'une assurance spécifique, comme c'est le cas en Suède. L'instauration d'une assurance parentale ou familiale présente le double avantage de

- mutualiser le coût des congés entre les employeurs puisque tous participeraient collectivement au financement de l'assurance au prorata de la masse salariale de leurs entreprises;
- couvrir le risque professionnel encouru par les travailleurs ayant des responsabilités parentales ou familiales qui y recourent.

La règle du droit individuel et non transférable devrait être retenue pour tous les congés parentaux et familiaux. L'expérience du congé parental conjoint en vigueur notamment en Finlande, en Suède et en Norvège, a, en effet, montré les limites du libre-choix laissé aux couples en termes de participation des hommes à la prise en charge des enfants. Le congé conjoint ne peut véritablement devenir un facteur de changement que si l'obligation de le diviser en deux parts égales, non transférables est inscrite dans les modalités d'octroi.

Les congés parentaux et familiaux devraient bénéficier d'une souplesse d'utilisation (y compris le congé de maternité en dehors de la période indispensable à la protection de la santé de la mère et de l'enfant) afin de limiter la période d'écartement complet du travail dont les effets négatifs sur le capital humain ont été maintes fois dénoncés. Les congés parentaux et familiaux devraient également, autant que faire se peut :

- être fractionnables
- offrir des possibilités de passer simplement d'une interruption complète des prestations à des horaires de travail réduits ou d'un régime de travail à un autre

La simultanéité des congés parentaux et familiaux devrait, en outre, être prévue dans les possibilités de choix offertes aux travailleurs.

Par ailleurs, des aménagements des horaires de travail et des modalités de congé spécifiques devraient être prévus pour les personnes ayant en charge un enfant handicapé ou atteint d'une maladie chronique ou gravement malade ainsi que pour celles qui prennent soin d'un parent âgé ou de tout autre membre de la famille (conjoint ou partenaire, frère, sœur, etc.) dépendant.

Les congés parentaux et familiaux s'inscriraient ainsi dans une *flexi-sécurité* bien comprise qui ne répondrait pas aux seuls impératifs économiques, mais tiendrait compte également des exigences familiales.

- **accords-cadres pour les différents congés parentaux et familiaux**

Afin que l'organisation de la couverture des congés parentaux et familiaux s'impose à l'agenda politique des Etats membres où elle n'est pas prévue et des Etats membres où elle demeure encore fragmentaire ou non-organisée dans une perspective de protection des responsabilités parentales et familiales reconnues, dans leur ensemble, comme un risque professionnel spécifique, la Commission européenne devrait inciter les partenaires sociaux européens à négocier des **accords-cadres**, à l'instar de celui conclu le 14 décembre 1995 pour le congé parental, afin de définir les conditions et les modalités de cette protection pour les autres congés. La Commission devrait, en outre, leur donner une force contraignante en les intégrant dans des directives *ad hoc* comme elle l'a fait en 1996 pour le congé parental (Directive 96/34/CE du 3 juin 1996).

La négociation d'un accord-cadre sur le congé de paternité individuel et non transférable, qui a fait l'objet d'une résolution non contraignante du Conseil et des ministres de l'emploi et des affaires sociales en juin 2000, devrait être prioritaire. La reconnaissance sociale du droit du père à (ré)intégrer le foyer domestique pour accueillir l'enfant à la naissance est, en effet, d'une importance particulière pour l'évolution de la figure paternelle et des rôles qui lui sont traditionnellement associés.

Le congé de paternité, qui se définit, on vient de le voir, comme un congé d'accueil du père à la naissance, devrait être calqué sur le congé d'accueil de la mère, qui est inclus dans le congé de maternité. Il devrait répondre aux mêmes conditions et être soumis aux mêmes modalités. Si le congé d'accueil de la mère est **obligatoire**, le congé d'accueil du père devrait l'être également.

- **révision de la directive 92/85/CEE relative à la sécurité et à la protection des travailleuses enceintes et des travailleuses après l'accouchement ou qui allaitent**

L'application du **principe d'égalité parentale** voudrait que la durée des congés d'accueil accordés au père et à la mère à la naissance de l'enfant soit identique. Pour atteindre cet objectif, une révision du congé de maternité s'impose de façon à répartir la période dévolue à la **protection de la santé de la mère et de l'enfant** et celle concernant l'**accueil de l'enfant nouveau-né**. La répartition du congé entre ces deux fonctions permettrait de configurer le congé de paternité sur le modèle du congé d'accueil de la mère.

Elle permettrait aussi:

- de mieux répondre au besoin de protection de la santé de la mère et de l'enfant en dégageant les périodes de temps indispensables au bon déroulement d'une grossesse normale et au recouvrement physique de la mère après un accouchement normal, étant entendu que ces périodes, une fois déterminées, devraient être rendues obligatoires dans tous les Etats membres ;
- d'intégrer la période du congé d'accueil à la naissance de la mère dans les mesures de réconciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Cette évolution de la signification accordée à cette part du congé de maternité autoriserait à lui conférer une certaine souplesse d'utilisation. Elle donnerait aux femmes, qui le souhaitent, l'occasion de limiter au maximum la période d'écartement complet du travail à la suite d'une maternité dont on connaît les effets néfastes sur leur employabilité, surtout en cas de congé de maternité de longue durée. Cette répartition rejoindrait également les préoccupations des femmes exerçant une activité professionnelle non salariée pour lesquelles des solutions spécifiques doivent actuellement être trouvées en vue de répondre à leur besoin de demeurer présentes au travail pour préserver leur activité économique ou la sécurité d'existence de leur famille.

L'hétérogénéité des situations observées dans les États membres quant à la durée, la répartition et les modalités d'utilisation du congé de maternité, avant et après l'accouchement, indique que la révision de la directive 92/85/CEE ne pourra pas prendre place sans avoir au préalable chargé un groupe d'experts multidisciplinaire de déterminer la durée du congé qui se révélerait indispensable à la protection de la mère et de l'enfant, avant et après l'accouchement, sur la base de critères scientifiques établis et dûment vérifiés.

3.4. Education et formation

- inscription d'un cours sur l'égalité des sexes dans les programmes scolaires

L'inscription de cours sur l'égalité des sexes dans les programmes scolaires dès le cycle de l'enseignement fondamental est vivement recommandée car elle donnerait les moyens d'intervenir au plus tôt dans la construction des identités sexuées et de les influencer. Pour que l'égalité s'installe dans les attitudes et les comportements, attendre l'âge de six ou sept ans pour en commencer l'apprentissage est peut-être débiter trop tard tant il est vrai que ceux-ci se forment dès le plus jeune âge. L'objectif poursuivi devrait conduire à tenir également compte de la préoccupation d'égalité dans l'éducation dispensée aux enfants en âge préscolaire dans les services d'accueil ou au jardin d'enfant.

- formation des personnels soignants et éducatifs

Les personnels soignants et éducatifs devraient être formés à traiter de toutes les questions concernant les enfants aussi bien avec le père qu'avec la mère. La fixation du père dans le rôle de second parent commence dès la maternité où aucun lieu n'est prévu pour lui et où, très souvent, sa présence est mal supportée ou mal gérée. Or, être parent s'apprend dès la naissance, ou mieux, dès le moment où l'on sait que l'on va avoir un enfant. C'est aussi vrai pour le père que pour la mère, mais rien n'est mis en place pour l'y aider.

- services de conseil ou de formation à l'adresse des hommes

Les services de conseil ou de formation adressés aux hommes devraient être installés à l'échelon local pour les aider à comprendre l'utilité de leur présence dans la famille, auprès de leurs enfants, ainsi que la nécessité de partager avec leurs épouses ou partenaires les tâches domestiques et familiales indispensables à leur bien-être et à leur épanouissement. Ces services devraient, en outre, donner aux hommes les moyens de développer leurs propres compétences pour faire face à cette situation.

3.5. Information

- campagnes d'information destinées aux entreprises
- campagnes d'information à l'adresse du grand public
- cellule d'information dans l'entreprise (ou à l'échelon local)

Plusieurs raisons sont invoquées par les travailleurs masculins pour expliquer leur faible participation dans l'utilisation des congés parentaux et familiaux. Outre la crainte des conséquences néfastes de l'écartement complet ou partiel du travail sur le déroulement de leur carrière, les motifs le plus souvent cités sont:

- l'incompréhension ou l'hostilité de l'employeur
- les moqueries des collègues de travail

Des campagnes visant à sensibiliser les employeurs et les travailleurs masculins (mais aussi féminins) à l'importance de la présence des pères auprès de leurs enfants dès la naissance se révèlent d'une grande utilité. Elles devraient également permettre d'informer les travailleurs sur leur droit inaliénable à (ré)intégrer le foyer domestique pour s'occuper des enfants (ou de tout autre membre de la famille dépendant), sans que cela puisse en aucun cas porter préjudice ni à leur carrière, ni à la sécurité ni à la stabilité de leur emploi dans l'entreprise, conformément à la Résolution du Conseil et des ministres de l'emploi et des affaires sociales du 29 juin 2000 relative au congé de paternité. L'octroi d'un label ou d'un prix aux entreprises qui favoriseraient l'utilisation des congés parentaux et familiaux par les hommes devrait être encouragé.

L'incompréhension ou l'hostilité de l'entourage familial ou amical ou encore du voisinage représentent, elles aussi, un frein non négligeable à l'utilisation des congés parentaux et familiaux par les hommes. Des campagnes d'information destinées au grand public, porteuses du même message que celles destinées aux entreprises, compléterait utilement le dispositif indispensable à l'évolution des mentalités. Les différents médias, et tout spécialement la télévision ou l'internet, devraient être mobilisés afin d'assurer une diffusion maximum à ces campagnes. Afin de mieux en vulgariser le message, celles-ci pourraient s'accompagner éventuellement de campagnes publicitaires, sous forme de communiqués d'intérêt général, p. ex.

La méconnaissance de leurs droits apparaît comme un élément significatif de l'utilisation peu fréquente des congés parentaux et familiaux par les hommes, et plus largement par les travailleurs. Des [cellules d'information de proximité](#) devraient être créées soit au sein même des entreprises, soit à l'échelon local par les pouvoirs publics, afin d'informer les travailleurs des droits dont ils bénéficient ainsi que des conséquences éventuelles de l'exercice de ces droits sur leurs droits sociaux, en général, et sur leur droit à la pension, en particulier. Les aménagements des horaires de travail ou de la carrière, surtout s'ils se placent en dehors ou vont au-delà des aménagements prévus pour raisons familiales, peuvent réserver, dans ce domaine, de mauvaises surprises aux travailleurs mal informés.

3.6. Organisation du temps

La coordination des temps de vie tant publics que privés fait partie des fonctions collectives dévolues à la famille depuis la séparation des sphères de vie publique et privée. La tâche de coordination des différents temps de vie des membres de la famille appartient au domaine traditionnellement réservé aux femmes. Depuis les années 1960-1970, leur inclusion sans cesse accrue dans la vie professionnelle leur ôte la possibilité de remplir efficacement cette fonction.

- bureaux du temps
- service de coordination des temps

La mise en place de bureaux du temps, dont la [mission est de coordonner le temps privé et le temps public](#), tels qu'ils existent dans certaines villes, notamment en Italie et en France, devrait être promue.

Malgré leur utilité indéniable, les bureaux du temps installés à l'échelon local se révèlent toutefois insuffisants pour résoudre les problèmes de coordination des temps rencontrés au quotidien par les travailleurs exerçant des responsabilités parentales ou familiales, les décisions concernant l'organisation des temps sociaux échappant à leur contrôle dans bon nombre de cas.

La fonction collective de coordination des temps de vie demande, par conséquent, à être externalisée et à être prise en charge par une nouvelle institution à créer à un autre échelon de pouvoir (régional ou national) que le pouvoir local. Il est dès lors essentiel de la connaître. Peu prise en compte dans les recherches sur les temps de vie jusqu'à présent, elle demanderait à être investiguée plus avant en vue de déterminer la façon dont elle pourrait être efficacement remplie à l'échelle collective.

Dans l'état actuel des connaissances, il est possible d'avancer que [la fonction de coordination dont seraient chargés ces nouveaux services devrait moins porter sur la coordination des temps privé et public](#) (encore que le temps privé ne devrait pas être écarté de la réflexion puisqu'il devrait être le bénéficiaire ultime de la coordination) [que sur celle des différents temps publics \(professionnel, scolaire, horaires d'ouverture des services d'accueil, de soins et d'aide aux familles et des administrations, horaires des transports publics, etc.\) dont la cohérence se révèle déterminante pour l'égalité professionnelle et parentale](#). Ces services devraient être habilités à [proposer des solutions de synchronisation des temps](#) à l'échelon de pouvoir (national ou fédéral, régional ou local) où les décisions sont prises [afin d'en assurer la concordance et d'élaborer des projets de réponses institutionnelles en cas de discordances irréductibles des temps](#).