

3^e Conférence internationale sur les Hommes et l'Égalité des chances

Fondements

Résumé

Version intégrale

*Document de travail
élaboré par Markus Theunert, spécialiste des masculinités et des questions de genre (CH)
Zurich, Suisse, décembre 2015*

Résumé

Bien que l'égalité des droits entre hommes et femmes ait désormais largement cours, les parcours de vies et évolutions professionnelles des hommes et des femmes ne se rapprochent que lentement. Le chemin vers l'égalité réelle des genres est encore long.

Face à cette situation, la question d'une nécessaire contribution des garçons, hommes et pères devient de plus en plus prégnante. Elle est au cœur de la série de conférences internationales sur les « Contributions politiques des hommes en faveur d'une société soucieuse de l'égalité des genres ». Après le ministère allemand de la Famille (Berlin 2012) et le ministère autrichien de la Protection sociale (Vienne 2014), c'est le ministère de l'Égalité des chances du Grand-Duché de Luxembourg qui en sera l'hôte en 2016. Le sujet de la conférence des 17 et 18 octobre 2016 sera

Who cares? Who shares?

Les hommes en tant qu'acteurs et bénéficiaires des politiques d'égalité / Men as Actors and Beneficiaries in Gender Equality Policies

La conférence du Luxembourg ouvrira sur un tour d'horizon des *caring masculinities*, en tant que concept spécialisé, perspective stratégique et principe politique, et sur de nouveaux points de vue sur le sujet. Ainsi se pose la question brûlante¹, tant du point de vue technique que politique, de savoir quelles politiques vont pouvoir et devoir créer quelles conditions-cadres en vue de favoriser un engagement accru des hommes, et de contribuer ainsi à une répartition équitable du travail rémunéré et non rémunéré.

Le concept de *caring masculinities* englobe un vaste champ d'activités allant de la garde des enfants par les pères à la prise en charge des hommes par eux-mêmes en passant par la participation aux tâches ménagères, l'engagement professionnel des hommes dans les métiers de services à la personne, les soins aux parents malades ou l'engagement bénévole des hommes dans la commune, le quartier, l'église et les associations. Le sujet de la conférence n'a donc pas pour seul objet la politique d'égalité des genres. Il porte aussi sur les politiques du marché du travail, de la protection sociale, de la santé et de l'éducation et invite à débattre des possibilités dont disposent les « politiques en faveur des masculinités compatissantes » pour résoudre les défis politiques et sociaux au-delà de la question de l'égalité.

Les orientations intégrées pour les politiques économiques et de l'emploi des États membres de l'UE - Europe 2020 visent un taux d'emploi de 75 % pour les hommes et les femmes². Aujourd'hui, la participation au marché du travail se situe à 75 % pour les hommes et 63,5 % pour les femmes³. À l'inverse, dans l'ensemble de l'UE, les femmes effectuent 17 heures de travail non rémunéré de plus que les hommes (26 h contre 9 h), alors que les hommes s'impliquent sept heures de plus dans leur vie professionnelle par semaine (40 h contre 33 h) et gagnent 16 % de plus par heure travaillée que les femmes pour la même activité. Même si les raisons de cette inégalité de revenus sont complexes, les objectifs politiques en termes

¹ Cf. *Report on the State of the World's Fathers* (www.sowf.men-care.org) et l'étude *Engendering Men: Evidence on Routes to Gender Equality* (<https://www.ids.ac.uk/project/engendering-men-evidence-on-routes-to-change-for-gender-equality-emerge>).

² Cf. Orientations intégrées pour les politiques économiques et de l'emploi des États membres - Europe 2020, Orientation 7 : Augmentation du taux de participation au marché du travail et réduction du chômage structurel. <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf>

³ <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6823708/3-07052015-AP-EN.pdf/7e507ea0-43c7-452f-8e6a-b479c89d2bd6>

d'égalité sont faciles à définir : la répartition juste du travail rémunéré et non rémunéré entre les sexes, à savoir moitié-moitié.

La Conférence

- présente les réalités actuelles des activités de soin et met en lumière la diversité des contributions masculines dans ce domaine.
- en étudie les origines et les évolutions potentielles dans l'interaction complexe entre individu et famille, politique, société et économie ;
- s'interroge sur les conditions-cadres favorables et les influences politiques possibles dans ou en dehors de la politique sur l'égalité ;
- formule des recommandations en faveur de politiques de conciliation factuelles pertinentes.
- renforce les garçons, les hommes et les pères dans leur rôle d'acteurs de la transition politique vers l'égalité ;
- met en relation la politique, l'administration, l'économie et la société civile et encourage le dialogue entre les acteurs des politiques sur les femmes et les hommes;
- lance un signal d'encouragement et d'incitation à l'attention des garçons, des hommes et des pères, afin qu'ils prennent en charge leur moitié de la responsabilité des soins.

La conférence débute le 17 octobre 2016 à 14h00 et se termine le 18 octobre 2016 à 17 h. La participation à la conférence est gratuite. Les frais de voyage et de séjour sont à la charge des participants.

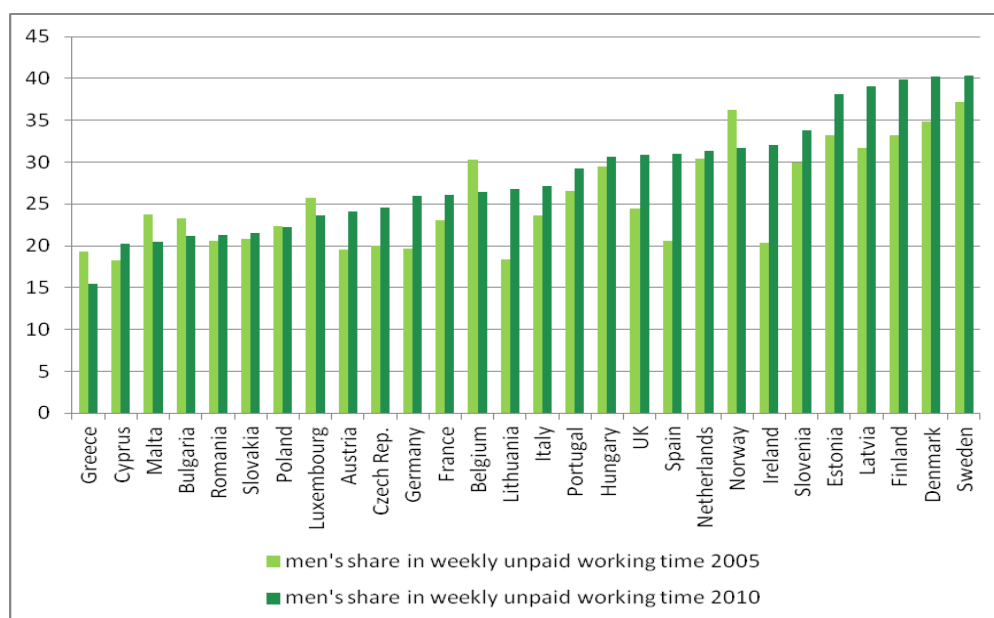
Version intégrale

Le ministère de l'Égalité des chances du Grand-Duché du Luxembourg organise les 17 et 18 octobre 2016 la troisième conférence internationale « Contributions politiques masculines en faveur d'une société soucieuse de l'égalité des genres ». Les conférences précédentes ont eu lieu en 2012 à Berlin et 2014 à Vienne respectivement sous l'égide du ministère allemand de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse et du ministère autrichien du Travail, des Affaires sociales et de la Protection des consommateurs. Pour la première fois, la conférence luxembourgeoise élargit le cercle des invités et des participants au-delà de l'espace germanophone.

La conférence luxembourgeoise est consacrée au concept de *caring masculinities* et place au cœur des débats la question brûlante⁴, tant du point de vue technique que politique, de savoir quelles politiques vont pouvoir et devoir créer quelles conditions-cadres en vue de favoriser un engagement accru des hommes et de contribuer ainsi à une répartition équitable du travail rémunéré et non rémunéré. Outre les politiques d'égalité, les politiques du marché du travail, de la protection sociale, de la santé et de l'éducation y sont notamment abordées.

Faits et chiffres

En moyenne dans l'Union européenne, les hommes prennent en charge neuf heures de **travaux domestiques et familiaux non rémunérés** par semaine, soit 17 heures de moins que les femmes⁵. Même si, d'un pays à l'autre, les hommes prennent en charge une proportion différente de travaux non rémunérés (entre 15 et 40 %), aucun pays ne connaît une répartition équitable des travaux non rémunérés entre les sexes, pas même la Scandinavie.



⁴ Cf. *Report on the State of the World's Fathers* (www.sowf.men-care.org) et l'étude *Engendering Men: Evidence on Routes to Gender Equality* (<https://www.ids.ac.uk/project/engendering-men-evidence-on-routes-to-change-for-gender-equality-emerge>).

⁵ Commission européenne (2014). Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Illustration 1 : Durée de travail hebdomadaire non rémunérée chez les hommes (en %)⁶

En moyenne dans l'UE, les hommes effectuent 40 heures de **travail rémunéré** par semaine, soit 6,9 heures de plus que les femmes⁷. Les disparités les plus faibles sont constatées dans les pays où la sécurité matérielle de la famille ne pourrait guère être assurée sans une activité à plein temps des deux parents. À l'échelle de l'UE, les hommes gagnent 16 % de plus que les femmes par heure de travail effectuée⁸. Dans l'ensemble de l'UE, les coûts sociaux liés à l'écart du taux d'emploi des hommes et des femmes sont estimés à 325 milliards par an, soit 2,5 % du produit intérieur brut (PIB) de l'UE⁹.

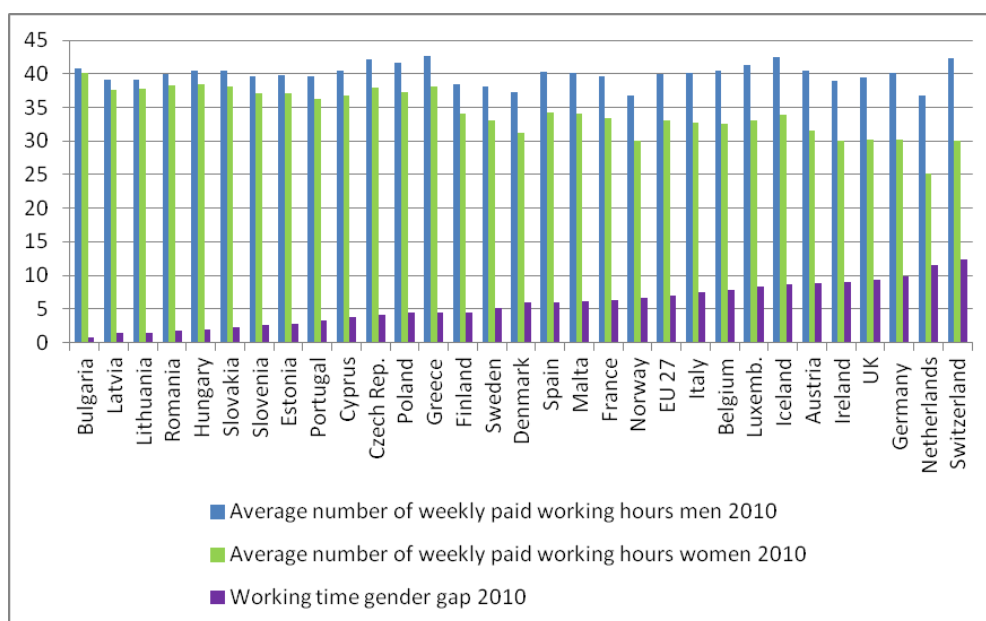


Illustration 2 : Durée hebdomadaire rémunérée par sexe (en heures)¹⁰

Ce taux d'activité élevé n'est que partiellement en accord avec les souhaits des hommes. Les hommes font fréquemment état d'une conciliation peu satisfaisante entre les tâches professionnelles et privées, tout particulièrement durant la phase de vie de famille intense entre 35 et 49 ans (voir Illustration 3)¹¹. En général, les durées de travail (faibles) sont proportionnelles au degré de satisfaction au travail. Les hommes qui travaillent à plein temps font plus d'heures supplémentaires et souffrent davantage des disponibilités exigées. « C'est

⁶ EWCS 2005 et EWCS 2010 ; EWCS 2005. Extrait de Scambor et al. (2012, 81)

⁷ Scambor et al. (2012). The Role of Men in Gender Equality, p. 45. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf

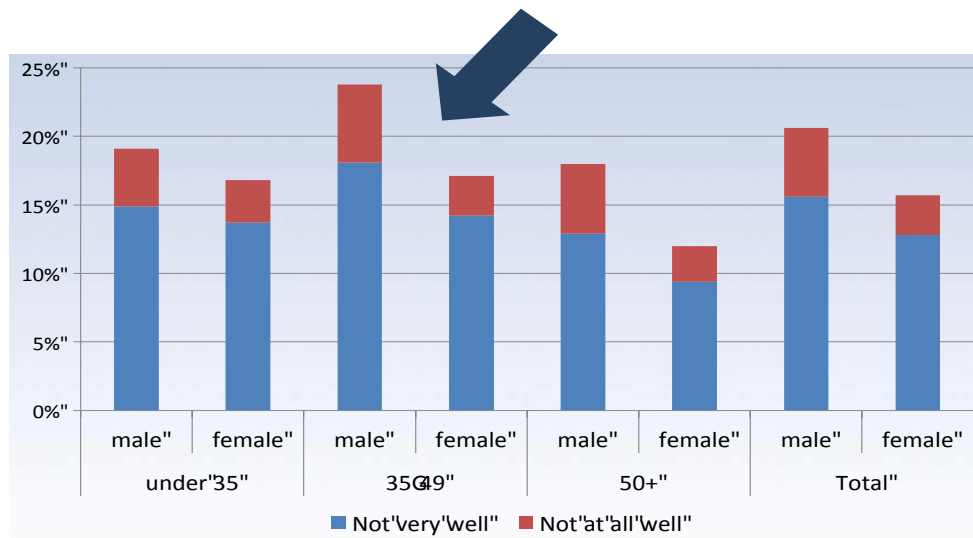
⁸ Commission européenne (2014). Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes

⁹ Eurofound (2015). <http://www.mega.public.lu/fr/actualites/2015/07/conseil-informel-epsco/EPSCO-presentation--The-gender-employment-gap-challenges-and-solutions---16-17-July-2015.pdf>

¹⁰ Source : Eurostat, LFS (code des données en ligne : lfsa_ewhais) ; données extraites le 19 sept. 2011 ; cité d'après Scambor et al. (2012, 45)

¹¹ 5^{ème} enquête européenne sur les conditions de travail, cité d'après Cabrita, Jorge (2014). Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Présentation lors de la conférence « Contributions politiques des hommes en faveur de l'égalité des genres » des 6 et 7 octobre 2014 à Vienne.

dans les secteurs de la production, qui restent l'apanage des hommes, que le besoin de changement est le plus élevé »¹².



How do you manage to balance your work and social/family commitments? Source: Fifth European Working Condition Survey / Eurofound

Illustration 3 : Réponses par sexe à la question « Dans quelle mesure la durée de travail et les obligations sociales/familiales sont-elles conciliables ? » (Cabrita, 2014)

Si l'on considère le domaine des **soins professionnels**, tels que les soins aux personnes âgées et malades, celui de l'accueil des enfants, de l'école et de la pédagogie, etc., les différences entre les sexes sont encore plus notables. En moyenne statistique, sur 30 enfants luxembourgeois âgés de 4 à 6 ans, 29 ont une enseignante femme, 1 seul un homme¹³. Au total en Europe, la proportion d'hommes dans tous les métiers de soins va d'environ 10 % à 20 %. De plus, on ne constate aucune tendance générale vers une participation plus importante des hommes.

¹² Scambor, Elli & Kirchengast, Anna (2014). Gleichberechtigte Teilhabe. Zur Wahlfreiheit von Männern und Frauen in der Übernahme von Betreuungsarbeiten. Étude de l'Institut für Männer- und Geschlechterforschung pour le compte du Land de Styrie (www.frau.steiermark.at), p. 42

¹³ Année scolaire 2012/2013, Cycle 1 : 1547 femmes (96,6 %), 55 hommes (3,4 %). Source : <http://www.men.public.lu/catalogue-publications/systeme-educatif/statistiques-analyses/chiffres-cles/2012-2013/fr.pdf>

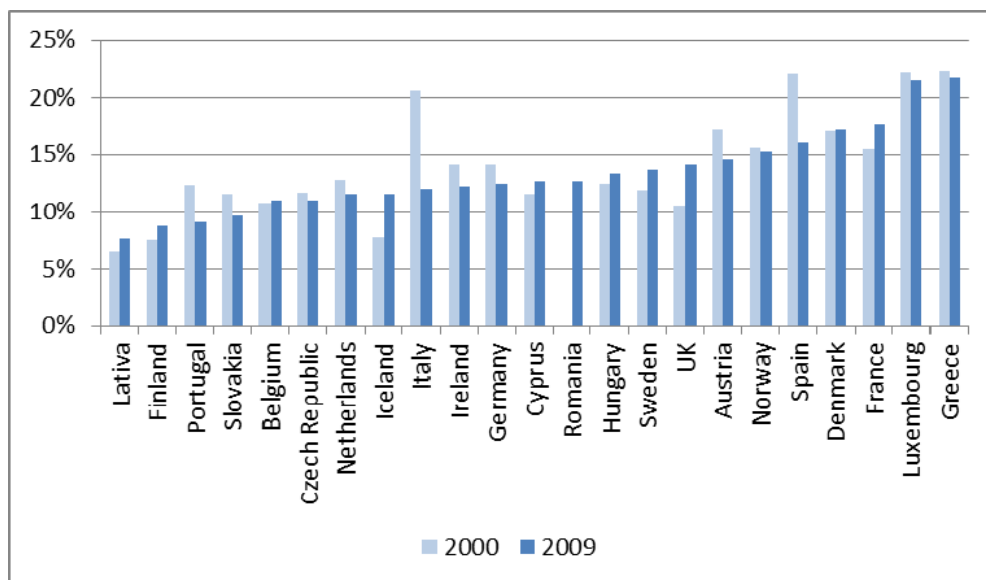


Illustration 4 : Proportion d'hommes (en %) dans les métiers de soins¹⁴.

Les mutations structurelles vers une société de services et du savoir sont l'une des raisons qui expliquent que les garçons et les hommes devraient être davantage touchés à l'avenir par le chômage et les perspectives professionnelles précaires que les femmes, comme le pronostique le rapport de l'UE intitulé « L'état de santé des hommes »¹⁵.

Exemple en Allemagne : en 1995, plus de 12 millions de personnes, principalement des hommes, travaillaient encore dans le secteur de la production. En 2008, elles n'étaient plus que 10 millions environ (-16,5 %). Les métiers du secteur tertiaire connaissent une évolution inverse. En 1995, près de 24 millions de personnes, principalement des femmes, travaillaient dans ce secteur. En 2008, elles étaient déjà plus de 29 millions (+20 %)¹⁶. Dans ce contexte, les Boys Days ont pour objectif en Allemagne, en Autriche et au Luxembourg de guider davantage les garçons dans la voie de secteurs en croissance que sont les secteurs de la santé, de la formation et des soins, alors que les Girls Days sont destinés à aider les filles à intégrer les branches MINT¹⁷.

Enfin, le domaine des **soins personnels** (santé) sera étudié. À travers l'Union européenne, les hommes meurent 6,1 ans plus tôt que les femmes (espérance de vie de 76,1 ans contre 82,2 ans)¹⁸. Cette différence n'est pas biologique, mais liée au mode de vie. Durant les années de vie active (entre 15 et 64 ans), 630 000 hommes et 300 000 femmes meurent chaque année¹⁹. Comparativement aux femmes, les hommes décèdent trois à quatre fois

¹⁴ Eurostat, Enquête sur les forces de travail, EFT 2000 Q4. Cité d'après Scambor et al. (2012, 60).

¹⁵ Union européenne (2011). L'état de santé des hommes Cf. p. 12 : « Les modèles de travail évoluent lorsque les hommes affichent un taux de chômage plus élevé que les femmes et lorsqu'il est moins probable que les hommes disposent d'un emploi pour la vie. »

¹⁶ Cité d'après Icken, Angela (2012). Von der Frauenpolitik zur Politik der Geschlechtergerechtigkeit für Frauen und Männer. Dans : Theunert, Markus (2012). Männerpolitik. Wiesbaden : Springer VS

¹⁷ MINT : acronyme de Mathématiques, Informatique, sciences de la Nature et Technique

¹⁸ Union européenne (2011). L'état de santé des hommes. p. 38

¹⁹ Union européenne (2011). L'état de santé des hommes. p. 35

plus souvent dans des accidents de la circulation et par suicide et même 20 fois plus dans des accidents du travail²⁰.

Fondements politiques

Tout comme l'avaient fait la Suède en 2001 et la Finlande en 2006, le Luxembourg a accordé une attention toute particulière aux contributions des garçons, hommes et pères dans le processus d'égalité des genres, lors de sa présidence de l'UE en 2015. Le 17 juillet 2015, durant la présidence luxembourgeoise de l'UE, le conseil informel des ministres de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances de l'UE (EPSCO) s'est consacré au thème des « Changements sur le marché du travail : un défi pour les hommes et les femmes » et s'est surtout posé la question de savoir quelles conditions-cadres permettraient de répartir différemment les responsabilités professionnelles, privées et familiales en vue d'une plus grande participation des femmes au marché de l'emploi. Une conclusion essentielle en a été tirée : « Il est indispensable que les politiques d'égalité des genres englobent aussi bien les femmes que les hommes, et que les hommes soient impliqués en tant qu'agents du changement »²¹. La conférence luxembourgeoise de 2016 s'inscrit dans ce contexte et peut s'appuyer sur trois certitudes bien ancrées dans la société, l'économie et la politique.

- **L'égalité effective entre les sexes est indispensable dans tous les domaines de la vie** (cf. Traité de Lisbonne, article 3 paragraphe 3 alinéa 2)²². Malgré les progrès réalisés, le chemin reste laborieux. « Même si le progrès est perceptible (niveau de scolarité, taux de participation au marché du travail, représentation politique), les disparités entre les sexes persistent dans de nombreux domaines, maintenant les hommes dans leur rôle traditionnel et réduisant les opportunités des femmes de pouvoir affirmer leurs droits fondamentaux et de les faire valoir », écrit le Conseil de l'Europe dans sa stratégie pour l'égalité pour 2014-2017²³.

- **Par égalité effective, on entend une répartition équitable des travaux rémunérés et non rémunérés.**

« Reconnaître et valoriser, comme mesure appropriée au niveau national, les tâches familiales et domestiques non rémunérées par la mise à disposition de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et par la promotion d'un partage des responsabilités au sein des ménages et des familles », tel est l'objectif 5.4 des objectifs de développement durable de l'ONU.

La stratégie de la politique de l'égalité 2010-2015 de l'UE²⁴ soutient que l'indépendance économique des hommes et des femmes est un pré-requis nécessaire à l'égalité des genres. Mais : « L'incidence de la parentalité sur le taux de participation au marché du travail reste

²⁰ Union européenne (2011). L'état de santé des hommes. p. 66

²¹ <http://www.eu2015lu.eu/en/actualites/articles-actualite/2015/07/info-epsco-femmes/index.html>

²² L'Union européenne « lutte contre l'exclusion sociale et les discriminations et encourage la justice sociale et la protection sociale, l'égalité entre les hommes et les femmes, la solidarité intergénérationnelle et la protection des droits de l'enfant. »

²³ https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20Equality%20Strategy%202014-2017.pdf

²⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>, page 4

encore très différente pour les femmes et pour les hommes dans l'UE aujourd'hui, car les femmes continuent à assumer une part disproportionnée des responsabilités liées à la gestion de la famille ». La mise en place des congés de paternité est une des mesures visant à lutter contre cette inégalité.

Les orientations intégrées pour les politiques économiques et de l'emploi des États membres de l'UE - Europe 2020 mettent l'accent sur l'égalité des chances sur le marché de l'emploi et visent en outre un taux d'activité de 75 % pour les hommes et les femmes²⁵. Aujourd'hui, le taux de participation au marché du travail est de 75 % chez les hommes et 63,5 % chez les femmes²⁶.

- **La politique d'égalité nécessite d'impliquer les garçons, les hommes et les pères en tant qu'agents du changement.**

Sur le plan international, on considère de plus en plus qu'une conception égalitaire des rapports entre les sexes suppose que les hommes et les pères deviennent eux-mêmes agents du changement et donc acteurs de la politique d'égalité²⁷. De ce fait, lors des réunions du conseil EPSCO du 30 novembre et du 1^{er} décembre 2006 à Bruxelles, les ministres du Travail, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances de l'Union européenne avaient déjà « reconnu que la thématique des hommes et de l'égalité n'avait pas été considérée comme une entité et que ces questions devaient aller au-delà de la conciliation des vies professionnelles et privées »²⁸. C'est pourquoi, les *Conclusions du Conseil sur les hommes et l'égalité des genres* (2006) exigent que : « Afin d'améliorer la situation des femmes et de promouvoir l'égalité des genres, il faut prêter davantage attention à la façon dont les hommes sont impliqués dans l'instauration de l'égalité ainsi qu'à l'impact positif de l'égalité des sexes sur les hommes et le bien-être de la société dans son ensemble »²⁹. De plus, la stratégie de la politique de l'égalité 2010-2015 de l'UE³⁰ dit clairement : « L'égalité des genres nécessite la contribution active, le soutien et la participation des hommes et les politiques doivent aussi traiter des inégalités liées au sexe qui affectent les garçons/hommes, telles que les taux d'alphabétisation, le décrochage scolaire et la santé au travail. »

Scambor et al. (2012) ont rédigé le rapport « The Role of Men in Gender Equality » (Le rôle des hommes dans l'égalité des genres) à la demande de la Commission européenne. Ils

²⁵ Cf. Orientations intégrées pour les politiques économiques et de l'emploi des États membres - Europe 2020, Orientation 7 : Augmentation du taux de participation au marché du travail et réduction du chômage structurel. <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf>

²⁶ <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6823708/3-07052015-AP-EN.pdf/7e507ea0-43c7-452f-8e6a-b479c89d2bd6>

²⁷ Cf. : Commission sur la situation des femmes (2015). Déclaration politique à l'occasion du vingtième anniversaire de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes, point 11 : « Nous, Ministres et représentants de Gouvernements » (...) « reconnaissons l'importance d'un engagement total des hommes et des garçons dans la réalisation de l'égalité des genres et l'amélioration du statut des femmes et des filles, et nous engageons à prendre des mesures afin que les hommes et les garçons s'impliquent pleinement dans l'application intégrale, efficace et accélérée de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin. » http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/CN.6/2015/L.1 (consultation ; 10.12.2015)

²⁸ Original : « Le conseil (...) (4) reconnaît que les questions relatives aux hommes et à l'égalité des genres n'ont pas encore été abordées comme une entité et que l'égalité des genres doit aller au-delà de la conciliation des vies professionnelle et privée. », cf. : http://www.eu2006.fi/NEWS_AND_DOCUMENTS/CONCLUSIONS/VKO48/EN_GB/1164987131570/FILES/76348606395122256/DEFAULT/91959.PDF

²⁹ http://www.eu2006.fi/NEWS_AND_DOCUMENTS/CONCLUSIONS/VKO48/EN_GB/1164987131570/_FILES/76348606395122256/DEFAULT/91959.PDF

³⁰ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>, page 10

concluent par trois recommandations primordiales (p. 151) visant à atteindre la participation active au processus d'égalité, qui est exigée des hommes. « Encourager le concept de '*caring masculinities*' comme objectif principal dans les divers domaines ; élaborer une approche équilibrée et cohérente des 'hommes et de l'égalité des genres' en s'appuyant sur une politique d'égalité des genres ; s'adresser aux hommes, plus particulièrement à des sous-groupes, dans les domaines où l'on est confronté à certains désavantages. » Cette recommandation se verra impulser un nouvel élan lors de la conférence luxembourgeoise en vue de son application.

Fondements techniques et définitions

La nécessité d'un encouragement politique des hommes dans le processus d'égalité en général et des hommes dans les travaux de soins en particulier est énoncée et largement acceptée. Son application est toutefois moins avancée. Cela s'explique notamment par le fait que les fondements techniques manquent encore de cohérence.

Le concept de *caring masculinities* ne constitue pas un concept parfaitement défini et cette expression connaît différentes utilisations. La recherche d'une définition unique est rendue difficile par le fait que les hommes se préoccupent de leur famille dans les modes de vie traditionnels, même si dans le modèle classique de soutien de famille, les hommes apportent plutôt leur « soutien à la famille » qu'un « soutien *dans* la famille ». Le travail de soins *dans* la famille, quant à lui, s'appuie sur une référence bien connue : le travail de soins est l'apanage des mères. Gärtner, Schwerma et Beier (2007) soulignent un point important, lorsqu'ils écrivent³¹ : « Nous ne devons pas limiter le terme de 'soins' à 'ce que fait une mère', et donc n'en donner qu'une perspective essentiellement basée sur le genre. Nous avons recueilli des exemples de modèles de soins typiquement masculins en rapport avec le modèle de travailleur et soutien de famille : soins au travail, communication entre collègues, humour, respect et soutien, etc. Mais cela ne signifie pas qu'il n'y a plus aucun changement à réaliser. Les tâches et ressources sont encore réparties de façon inégale. Il existe certes déjà différentes formes de *caring masculinities* - elles doivent être encouragées et peut-être modifiées. Mais il n'est pas nécessaire de les réinventer complètement. »

La conférence souhaite apporter sa contribution au développement futur en mettant la lumière sur la diversité des points de vue et questions liés au concept de *caring masculinities*.

³¹ Gärtner, Marc; Schwerma, Klaus; Beier, Stefan (2007). Encourager le concept de Caring Masculinities. Documentation issue de l'étude allemande sur les genres. Berlin: Dissens e.V. and genderWerk, <http://www.dissens.de/de/dokumente/focus-expert-study-germany.pdf>

- (1) Le concept de *caring masculinities* englobe certaines **formes spécifiques d'activités de soins**. La question de savoir à quel point la définition doit être précise reste controversée. La théorie féministe entend généralement par « soins » tous les travaux domestiques non rémunérés et tous les travaux de garde et de soins rémunérés et non rémunérés³². Cette vision restreinte est plus pertinente dans l'optique d'une économie de soins féministe que d'une politique masculine orientée vers l'égalité des sexes. En effet, cette dernière se base sur un sens plus large du terme « care » qui couvre toutes les formes de (pré)occupations, notamment les soins personnels, mais aussi d'autres activités de soins « typiquement masculines », telles que l'engagement bénévole en tant qu'entraîneur de football d'une équipe junior. Elle cherche ainsi à mieux prendre en compte la réalité des soins chez les hommes et notamment à contrecarrer l'idée que le concept de *caring masculinities* puisse se laisser réduire au concept de *caring paternities* (engagement paternel).

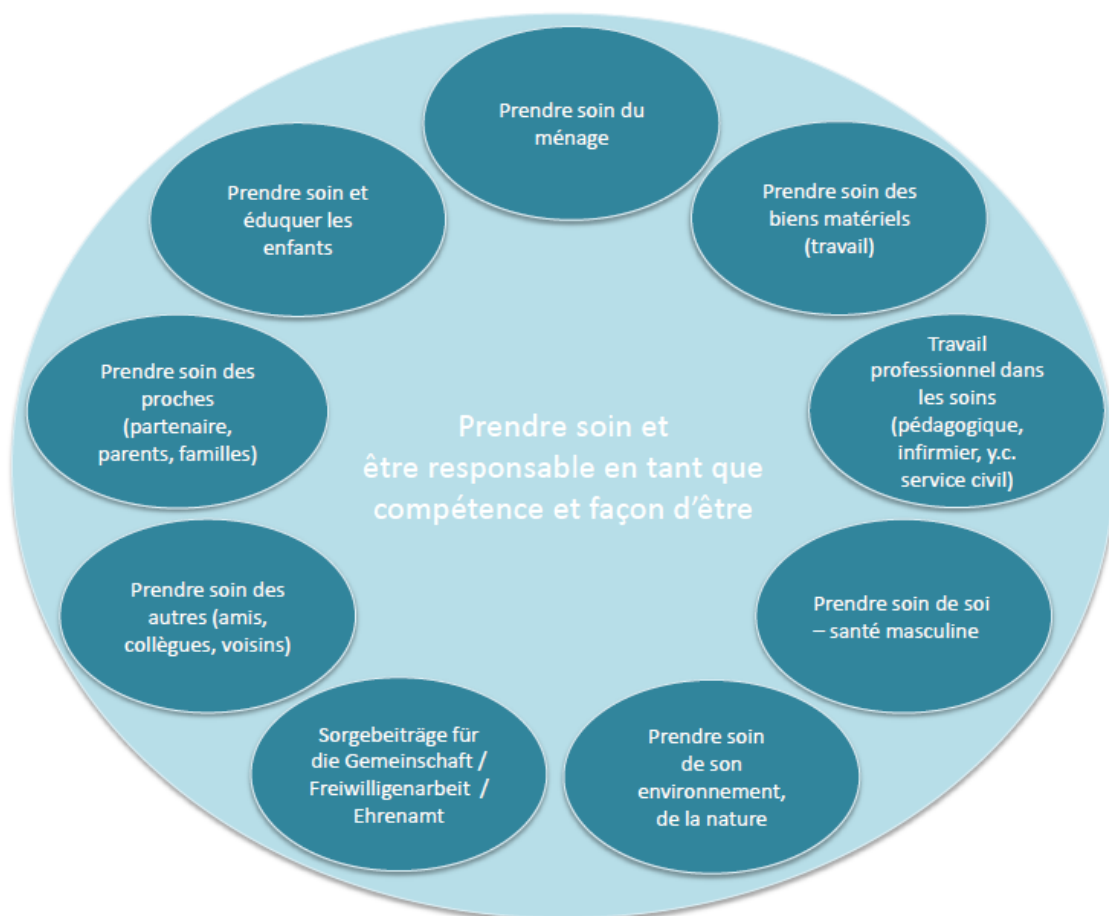


Illustration 5 : Définition large du terme « soins » (interprétation personnelle)

L'illustration 5 montre quelles activités peuvent être affectées au concept large de soins dans le cadre des *caring masculinities*. La conférence luxembourgeoise se base sur une telle définition large du concept de *caring masculinities*. L'un des objectifs de la conférence est d'identifier la diversité des contributions aux soins qui sont apportées par les hommes ou devraient l'être.

³² Madörin, Mascha (2007). Neoliberalismus und die Reorganisation der Care-Ökonomie. dans : Denknetz. Annuaire 2007, pp. 141-162, p. 142

(2) Le concept de *caring masculinities* fait référence à certaines **qualités des activités de soins** ou à certaines formes de **qualités relationnelles et d'interactions** entre le ou les aidants et le ou les personnes prises en charge. Dans le cas de la garde d'enfants, citons par exemple l'ambivalence qui existe entre les qualités qui sont traditionnellement attribuées aux hommes, telles que jouer ou batailler, et les qualités traditionnellement plutôt détenues par les femmes, telles que donner à manger/allaiter, faire la lecture ou câliner, qui sont plutôt spécifiques à chaque sexe, indépendamment de la durée de l'engagement dans les soins. Le rôle important que jouent les mères à encourager ou décourager les contributions paternelles aux soins de la famille est également bien documenté. « Si la mère a une image très traditionnelle du rôle de chaque sexe, il est très difficile pour le père, voire quasiment impossible, de participer aux soins des enfants, même si cela va à l'encontre de son comportement (*maternal gatekeeping* - défense des prérogatives maternelles) ». C'est ainsi que l'état actuel de la recherche est résumé par Bartelsen et Niederöst (2015)³³. Des questions fondamentales se posent aussi, notamment celles de savoir comment les relations de soins peuvent se mettre en place sans jeu de pouvoir, compte tenu du rapport de dépendance qui existe entre le ou les aidants et le ou les personnes prises en charge. Cette question est encore plus prégnante dans le domaine des *caring masculinities*, si on suppose que la recherche de pouvoir et de domination sont des éléments constitutifs de la masculinité hégémonique (Elliott 2015).

(3) Sur le plan stratégique, le concept de *caring masculinities* désigne une **approche politique spécifique d'égalité**, qui appréhende l'encouragement des hommes à s'engager dans les soins comme un levier (cf. Illustration 5) visant à transformer un système qui reproduit, voire nécessite des inégalités (entre sexes). La campagne mondiale MenCare s'inscrit dans cette tradition³⁴.

Il semble donc utile de mettre l'accent sur le concept de *caring masculinities*, car

- il s'adresse aux hommes en tant qu'acteurs du processus d'égalité et à leurs propres souhaits de changement ;
- il permet de dévoiler quelques potentiels encore peu traités ;
- à savoir qu'il met en exergue le travail non rémunéré et le lie conceptuellement au domaine du travail rémunéré, et ainsi à la question de la répartition équitable du travail.

Gärtner et al. (2007) écrivent à ce propos : « La question du travail et des soins remet en cause les rôles traditionnels des genres, ce qui offre l'occasion de repenser les concepts d'hommes, de femmes, de féminité et de masculinité. De plus, elle modifie la perception des tâches de soin en tant que fardeau spécifique aux sexes et en tant qu'activité dévalorisée par la société. » (Rapports FOCUS, Introduction³⁵).

(4) Sur le plan de l'action, et ce indépendamment de la durée consacrée par les hommes aux soins, certaines idées de **changements souhaitables** sont liées au concept de *caring masculinities*. Les effets de la présence paternelle dans la petite enfance ont été le mieux étudiés. La recherche montre à ce propos³⁶ que l'engagement des pères dans les soins a une répercussion positive sur le développement cognitif, émotionnel et social des bébés et

³³ Bartelsen, Annabelle & Niederöst, Sibylle (2015). Aperçu de l'état de la recherche portant sur la participation des hommes et des pères aux tâches de soins aux enfants dans le cadre du programme national MenCare en Suisse. Étude non encore publiée, réalisée pour le compte du Schweizerisches Institut für Männer- und Geschlechterfragen SIMG

³⁴ www.men-care.org

³⁵ <http://www.dissens.de/de/dokumente/focus-expert-study-germany.pdf>, page 3

³⁶ Cf. par exemple, <http://www.fatherhoodinstitute.org/2014/fi-research-summary-co-parenting-and-early-childhood-development/>

des enfants, renforce les relations familiales, favorise l'évolution économique des mères et préserve la santé des pères. Kimmel (2010) a rassemblé les preuves qui montrent que l'engagement des hommes dans les soins entraîne « une meilleure santé physique et psychologique, une diminution de la consommation d'alcool et de drogues douces, une durée de vie plus longue et des relations plus étroites et plus saines avec leurs enfants. (...) Le concept de *caring masculinities* peut donc enrichir la vie des hommes de multiples façons, que ce soit émotionnellement, psychologiquement ou physiquement. »³⁷ Hanlon (2012) a demandé aux hommes effectuant des activités de soins dans quelle mesure ils se sentaient « enrichis » : « Les hommes ont déclaré que les soins [les] rendaient 'responsables', 'compétents', 'fiers', 'stimulés', 'joyeux', 'formidablement bien', 'heureux', 'géniaux' et appréciés, surtout, mais pas seulement, lorsqu'il s'agit de s'occuper des enfants »³⁸.

(5) Sur un plan normatif, le concept de *caring masculinities* désigne une **ligne directrice normative**. Elliott (2015) explique : « Le rejet de la domination et l'intégration des valeurs dérivées du domaine des soins, telles que l'émotion positive, l'interdépendance et la relation réciproque sont, à mon sens, au cœur des *caring masculinities*. » (13) Dans cette perspective, le concept de *caring masculinities* se positionne en contre-modèle des représentations hégémoniques de la masculinité se basant sur les principes d'exploitation de tiers et d'auto-exploitation. Si l'on ne souhaite pas considérer les masculinités hégémoniques et compatissantes comme antagonistes, on peut dire de façon plus intégrative que le concept de *caring masculinities* fait référence à une compétence permettant de se sentir concerné et responsable, à une attitude de résonance³⁹. Le degré d'engagement/d'obligation est également abordé : « À la différence des femmes pour qui les soins (apportés aux proches) constituent une sorte d'obligation morale intérieure, les hommes y voient plutôt un engagement volontaire, qui ne fait pas obligatoirement parti de leur image de soi. »⁴⁰

Sur le plan individuel, le concept de *caring masculinities* montre la voie d'une possible extension et modernisation des représentations masculines hégémoniques traditionnelles vers une image (de soi) moderne de l'homme⁴¹. Coltrane (1996) a interrogé aux États-Unis des couples qui partagent les tâches professionnelles et familiales. « Les pères et mères ont tous déclaré que le fait de s'occuper des enfants avait transformé les hommes. (...) Mes constatations suggèrent que les activités domestiques partagées à parts égales développent la pensée maternelle chez les pères comme chez les mères et entraînent une modification de la signification sociale des genres. »⁴² Hanlon (2012) souligne : « Prodiger des soins est

³⁷ Kimmel, Michael S. (2010). *Misframing Men: The Politics of Contemporary Masculinities*. New Brunswick, Canada : Rutgers University Press.

³⁸ Hanlon, Niall (2012). *Masculinities, Care and Equality: Identity and Nurture in Men's Lives*. Basingstoke, UK : Palgrave Macmillan, p. 137

³⁹ Cf. Rosa, Hartmut (2012). *Weltbeziehungen im Zeitalter der Beschleunigung*.

⁴⁰ Zulehner, Paul M. & Steinmair-Pösel, Petra (2014). *Gleichstellung in der Sackgasse? Frauen, Männer und die überforderte Familie von heute*. Wien-Graz: Styria, 118

⁴¹ Elliott, Karla (2015). *Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept*. *Men and Masculinities*, 1-20, p. 13. Cf. aussi : Hanlon (2012, 66): « Nous ne pouvons évaluer les masculinités sans comprendre les relations de pouvoir et de domination, mais nous ne pouvons comprendre le pouvoir et la domination sans appréhender aussi les vies émotionnelles des hommes. De plus, nous ne pouvons déconstruire le pouvoir masculin sans reconstruire les vies émotionnelles des hommes. »

⁴² Coltrane, Scott (1996). *Family Man: Fatherhood, Housework and Gender Equity*. New York : Oxford University Press, p. 83

associé à une définition plus souple de la masculinité, des rôles des hommes et de leurs capacités à dispenser des soins. »⁴³

Le concept correspondant au niveau du couple et de la famille est le modèle *dual earner/dual carer* (modèle familial où les deux membres du couple apportent des revenus/des soins). Le concept de *caring masculinities* va bien au-delà de la répartition quantitative des activités, car le terme de « soins » signifie non seulement « être engagé », mais aussi « être concerné ». L'égalité ne signifie pas seulement la prise en charge de la moitié des activités de soins, mais aussi la prise de la responsabilité à parts égales. Lynch, Baker et Lyons (2009) encouragent globalement une égalité affective, grâce à laquelle l'égalité des chances est également obtenue sur le plan de l'amour, de la sécurité et de la solidarité⁴⁴.

À propos du concept de la conférence

L'expérience au quotidien et les sciences confirment les points suivants : afin d'atteindre les objectifs d'égalité fixés par l'UE et d'obtenir un accès au marché de l'emploi équivalent pour tous, il faut à la fois une augmentation du taux de participation des femmes dans la vie professionnelle et un engagement des hommes dans le domaine des soins. L'illustration 6 démontre cet état de fait.

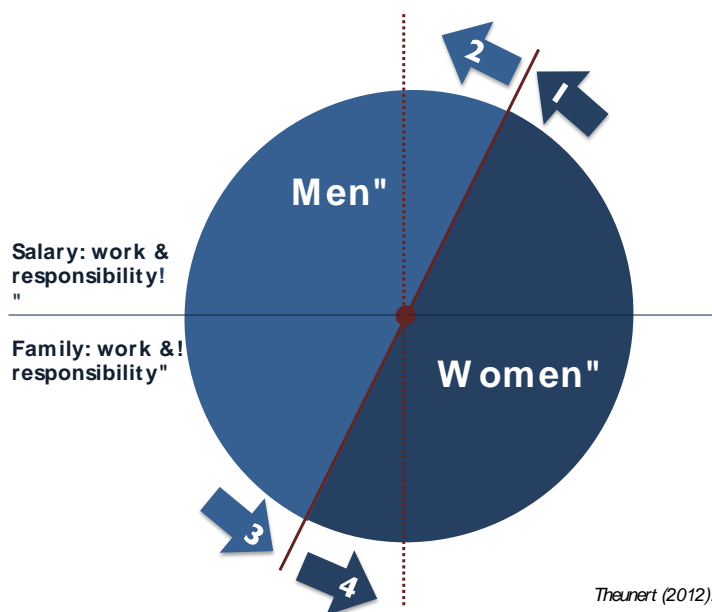


Illustration 6 : Quatre forces de levier agissent sur la redistribution du travail rémunéré (moitié supérieure) et du travail non rémunéré (moitié inférieure) entre les hommes (en clair) et les femmes (en foncé) à partir de la situation actuelle (ligne continue) vers l'égalité (ligne en pointillé). Les forces de levier 2 et 3 concernent les garçons, les hommes et les pères en tant qu'acteurs de la politique d'égalité.

⁴³ Hanlon, Niall (2012). *Masculinities, Care and Equality: Identity and Nurture in Men's Lives*. Basingstoke, UK : Palgrave Macmillan, p. 202

⁴⁴ Lynch, Kathleen; John Baker; Maureen Lyons (Eds.) (2009). *Affective Equality: Love, Care and Injustice*. New York : Palgrave Macmillan

Dans cette perspective, le concept de *caring masculinities*, dans son acception la plus simple, peut être utilisé comme synonyme de contributions masculines aux soins. Cette approche pragmatique est également au cœur de la conférence luxembourgeoise quand elle cherche à appréhender les conditions individuelles, culturelles, sociétales, économiques et politiques permettant que les garçons, hommes et pères prennent en charge la moitié de leur responsabilité dans les travaux de soins. Ce faisant, elle prend en compte l'ensemble des éléments contextuels qui influent sur les compétences et activités présentées dans l'illustration 5. Il faut toutefois partir du principe que

- a) l'objectif reste l'égalité des sexes ;
- b) par égalité des sexes, on entend la répartition moitié-moitié des travaux rémunérés et non rémunérés entre les femmes et les hommes ;
- c) promouvoir, inciter et soutenir les contributions masculines aux soins constitue un élément indispensable de la stratégie de la politique de l'égalité.

L'engagement des hommes dans les soins s'entend comme le fruit d'une interaction complexe entre les structures politiques (par exemple la durée et l'organisation des congés de paternité, la disponibilité d'un accueil extra-familial des enfants, etc.), les conditions organisationnelles (politique du temps de travail dans l'entreprise et modèles d'organisation du travail, disponibilités exigées, acceptation du travail à temps partiel et des emplois partagés, etc.), les normes et valeurs culturelles (par exemple la conviction que les enfants en bas âge ont besoin de la présence de leur mère) et les préférences et souhaits personnels. Dans cette interaction complexe, une politique de « liberté de choix individuelle » ne fonctionne pas, si elle ne crée pas au préalable les conditions nécessaires (par exemple sous la forme d'une égalité des salaires) à la mise en œuvre effective de cette liberté de choix⁴⁵.

La conférence

- présente les réalités actuelles des activités de soin et met en lumière la diversité des contributions masculines dans ce domaine ;
- en étudie les origines et les évolutions potentielles dans l'interaction complexe de l'individu et de la famille, de la politique, de la société et de l'économie ;
- s'interroge sur les conditions-cadres favorables et les influences politiques possibles dans le cadre ou non des politiques sur l'égalité ;
- formule des recommandations en faveur de politiques de conciliation factuelles pertinentes.
- renforce les garçons, les hommes et les pères dans leur rôle d'acteurs de la transition politique vers l'égalité ;
- met en relation la politique, l'administration, l'économie et la société civile et encourage le dialogue entre les acteurs des politiques sur les femmes et les hommes;
- lance un signal d'encouragement et d'incitation à l'attention des garçons, des hommes et des pères, afin qu'ils prennent en charge leur moitié de la responsabilité des soins.

⁴⁵ Cf. Scambor, Elli & Kirchengast, Anna (2014). Gleichberechtigte Teilhabe. Zur Wahlfreiheit von Männern und Frauen in der Übernahme von Betreuungsarbeiten. Étude de l'Institut für Männer- und Geschlechterforschung pour le compte du Land de Styrie (www.frau.steiermark.at)