

Lignes de plaidoyer pour le programme : « Devenez un homme féministe en 30 jours »

1. Pourquoi devenir un homme féministe

Violences, inégalités au travail, en politique ou à la maison : l'égalité entre les femmes et les hommes est loin d'être gagnée. Quelques chiffres pour le prouver : en France, les femmes gagnent environ 20% de moins que les hommes ; à poste et niveau égal, cette différence est de 9,8%¹. Une jeune femme sur dix de moins de 20 ans déclare avoir été agressée sexuellement au cours de sa vie². Encore aujourd'hui, les femmes consacrent une heure et demie de plus que les hommes par jour aux tâches domestiques³.

Il n'est jamais trop tard pour devenir féministe. Contrairement à certaines idées reçues, le féminisme n'est pas qu'une affaire de femmes : davantage d'égalité entre les sexes a un impact positif sur toute la société. Devenir un homme féministe est une démarche égalitaire qui permet de déconstruire de nombreux stéréotypes dont les hommes pâtissent aussi. Les hommes veulent faire attention à l'opinion de leurs pairs. Et quand ils demandent de prendre leur congé de paternité il est possible qu'on leur réponde que la « voie papa » ne lui permettra pas de faire carrière. Ils devront donc mettre en place des stratégies de contournement ou abandonner l'idée de s'occuper de leurs enfants.

Plus d'hommes convaincus par les bienfaits du féminisme garantissent donc un progrès de l'égalité. Avec, à la clef, par exemple : plus de mixité des métiers, de liberté dans les choix de vie, moins de discriminations et la possibilité de sortir des rôles sexués qui nous ont été assignés, tels que les injonctions à la virilité pour les hommes.

2. Pourquoi les mots sont importants ?

Dans le féminisme comme dans bien d'autres combats pour l'égalité, la sémantique a son importance et maîtriser les concepts est crucial pour servir la cause du féminisme.

Pour commencer, il semble utile de définir un certain nombre de notions :

- **Féminisme** : Ensemble d'idées et d'actions ayant pour objectif l'égalité des sexes dans tous les domaines de la vie publique et privée à travers la promotion des droits des

¹ Dares (2015), [Les écarts de salaires entre femmes et hommes par zones d'emploi](#), p. 3

² HCE (données de 2008), [Repères statistiques](#)

³ Observatoire des inégalités (2016, selon des données de l'INSEE de 2010), « [L'inégale répartition des tâches domestiques entre les femmes et les hommes](#) »

femmes, l'extension de leurs droits, la lutte contre les discriminations et pour leur *empowerment*. Le féminisme revêt à la fois une dimension militante, étant au cœur de certains mouvements sociaux, mais aussi individuelle, puisque chacun.e peut porter ces valeurs et les défendre par de petites actions au quotidien (comme par exemple le partage des tâches domestiques).

- Sexisme : Le sexisme désigne une attitude discriminatoire fondée sur le sexe, s'appuyant sur des stéréotypes de genre, qui a de nombreuses répercussions dans la société : inégalités salariales, violences contre les femmes, place des femmes en politique, image des femmes dans la publicité et les médias, etc.
- Masculinisme : Construite en réaction au féminisme, cette doctrine réactionnaire, opposée à l'égalité des sexes, revendique la domination des hommes dans la société et les privilèges qui y sont associés.
- Genre : Par opposition aux différences biologiques entre les sexes, le genre se réfère aux différences socialement et culturellement construites sur lesquelles reposent majoritairement les inégalités entre les femmes et les hommes, désignés parfois comme « rapports sociaux de sexe » ou « rapports de domination du sexe ». Cette notion est mise en exergue dans la célèbre citation de Simone de Beauvoir : « On ne naît pas femme, on le devient. »
- Mixité : Démarche pour la présence des sexes au sein d'un même ensemble, sans que ce mélange soit forcément synonyme d'égalité : un groupe peut être mixte sans pour autant avoir une représentation égale de femmes et d'hommes.
- Parité : La parité suppose une représentation égale de chaque sexe, notamment au sein des instances électives, de direction ou de représentation. C'est un instrument visant à garantir l'égalité dans des milieux où les femmes sont peu représentées, dans la politique ou les conseils d'administration des entreprises. De la même façon que pour la mixité, parité ne signifie pas toujours égalité : un gouvernement peut par exemple être paritaire mais les femmes se voir assigner des ministères considérés comme du domaine traditionnellement féminin comme les affaires sociales, la famille ou l'enfance.

3. Comment « être féministe » se traduit-il dans la vie quotidienne ?

En dehors de certaines actions souhaitables dans le domaine des politiques publiques ou législatif, un changement est possible par de petites actions au quotidien :

- *Dans l'égalité professionnelle*

La différence salariale n'est pas la seule manifestation des inégalités au travail. Les femmes sont moins à même de « faire carrière » que les hommes, car les rôles sociaux traditionnels et les stéréotypes pèsent sur les opportunités qui leur sont offertes. Par exemple, la direction doutera de leur disponibilité du fait qu'elles pourraient avoir des enfants, ou préférera un homme dans un rôle d'encadrement car le leadership est une qualité perçue comme davantage masculine que féminine.

En tant que collègue, recruteur ou membre de la direction, que faire ou ne pas faire ?

- Ne pas demander à une femme si elle a ou compte avoir des enfants lors d'un entretien d'embauche : c'est illégal.
- Dans une réunion : ne pas reformuler les propos de sa collègue, c'est un exemple de « mansplaining⁴ ».
- Ne pas nécessairement essayer de protéger sa collègue : c'est souvent condescendant et cela implique qu'elle serait moins capable que vous.
- Ne pas faire de commentaire sur sa collègue qui a fait le choix de la maternité, ou sur son collègue qui va chercher son enfant à la crèche quatre fois par semaine.
- Laisser ses collaborateurs et collaboratrices rentrer tôt chez eux et prendre un congé enfant malade si besoin : cela leur garantit d'équilibrer leurs temps de vie et les hommes seraient alors plus disponibles pour participer aux tâches familiales et ménagères.

En tant que conjoint :

- Dialoguer ouvertement avec votre partenaire sur vos plans de carrière pour faire des choix qui profitent à tous les deux.
- Partager de manière égale les tâches ménagères, en essayant Messieurs de ne pas vous cantonner au bricolage.
- Se rendre aussi disponible que sa conjointe pour la garde des enfants lorsqu'ils sont malades ou qu'elle souhaite avoir du temps libre.

- *Dans le choix des mots*

Il est important car le langage peut contribuer à perpétuer certaines inégalités, alors même que l'emploi de certains termes peut relever d'une forme de sexisme.

Droits de l'Homme / droits de l'homme / droits humains ?

Parler de « droits humains » est plus inclusif qu'employer « droits de l'Homme ». La France est en effet le seul pays à traduire *human rights* en faisant référence à la Déclaration des

⁴ Par *mansplaining* on entend l'action d'explication faite par un homme à une femme sur ce qu'elle doit faire ou ne pas faire avec condescendance parce que cette dernière est une femme

droits de l'homme et du citoyen de 1789, qui excluait de fait les femmes qui n'avaient pas le droit de vote. C'est en réaction à ce texte qu'Olympe de Gouges a rédigé la [Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne](#) en 1791, pastiche critique construit sur le même modèle que celle des droits de l'homme, mais qui réclame ces mêmes droits pour les femmes.

Mademoiselle / Madame ?

Tout comme « chef de famille » ou « nom de jeune fille », « Mademoiselle » a été banni des formulaires administratifs car cette formule renvoyait à des rôles sociaux traditionnels.

Madame le Maire / Madame la Maire ?

Là encore, alors que féminiser des noms de métiers comme instituteur.trice, acteur.trice, infirmier.e ou artisan.e ne semble pas poser de problème, les fonctions perçues comme prestigieuses ont davantage de difficultés à trouver leur équivalent féminin, ce qui a pour conséquence d'invisibiliser les femmes et de croire que ces postes ne sont réservés qu'aux hommes. Alors que tous les métiers ont un féminin, on préférera, par souci d'égalité : « Madame la Préfète » à « Madame le Préfet » ou « Madame la Présidente » à « Madame le Président ».

- Dans la lutte contre les stéréotypes

Les femmes comme les hommes font l'objet de stéréotypes. Il sera par exemple mal vu pour un homme de gagner moins que sa partenaire, alors qu'il devrait pour certain.e.s occuper la fonction traditionnelle de pourvoyeur et payer les factures.

Par ailleurs, autre conséquence des stéréotypes : certains métiers font encore l'objet de ségrégation. Seuls 28% des diplômes d'ingénieur sont délivrés à des femmes⁵ alors que 97,7% des aides à domicile, aides ménager.e.s et assistant.e.s maternel.le.s sont des femmes⁶. De plus, les rares hommes travaillant dans les métiers majoritairement féminins sont rapidement placés en position de leadership, ancrant ainsi davantage la difficulté à accéder aux postes à responsabilités pour les femmes, même dans les métiers où elles sont très présentes. Il semble donc important de veiller à ce que les enfants, dès leur plus jeune âge, se projettent dans toutes les professions possibles, indépendamment de leur sexe.

Enfin, les hommes sont souvent confrontés à des injonctions à la virilité, à l'ambition ou à la force, qui se traduisent par des comportements comme l'occupation de l'espace, le fait de ne pas croiser les jambes, de ne pas pleurer en public, etc. Les féministes pensent que lutter contre les stéréotypes doit aboutir à l'existence de multiples formes de masculinités. Aussi,

⁵ Ministère de l'Éducation nationale (2015), [Égalité des filles et des garçons](#)

⁶ Observatoire des inégalités (2014, selon des données de la Dares de 2011), [Une répartition déséquilibrée des professions entre les hommes et les femmes](#)

plutôt que de véhiculer des stéréotypes, il est souhaitable de les identifier pour mieux les éradiquer.

- *Dans la lutte contre les violences*

Les violences sont omniprésentes : une femme décède en France sous les coups de son conjoint tous les 2,7 jours⁷. Mais les violences ne concernent pas que la sphère privée : le harcèlement de rue affecte toutes les femmes puisque 100% des utilisatrices franciliennes ont déjà été victimes de harcèlement sexiste ou d'agressions sexuelles⁸.

Le sentiment d'insécurité des femmes dans l'espace public qui contraint parfois leur mobilité n'est pas toujours perçu par les hommes. Alors qu'elles usent de différentes stratégies d'évitement⁹, vous leur faciliterez la tâche, la nuit, en changeant de trottoir lorsque vous croisez ou marchez derrière une femme seule.

Enfin, il est aussi important de savoir réagir lorsque que vous voyez une femme, que ce soit une proche ou une inconnue, être victime de violences. Essayez d'intervenir si la scène se passe dans un lieu public, et sachez orienter une amie ou une collègue en l'invitant par exemple à appeler le 3919 « Violences Femmes Info », un numéro d'écoute national pour les femmes victimes de violences, leur entourage et les professionnel.le.s concerné.e.s. L'appel est anonyme et gratuit 7 jours sur 7, de 9h à 22h du lundi au vendredi et de 9h à 18h les samedi, dimanche et jours fériés.

- *Dans la sexualité*

« Le privé est politique » est un slogan qui prend tout son sens dans les études féministes et les recherches sur la sexualité. Le plaisir partagé est un sujet encore tabou pour un certain nombre de femmes, alors que la publicité ou la pornographie dominante les renvoient constamment au statut d'objets sexuels destinés à assouvir le désir des hommes. Construire un dialogue respectueux et veiller au plaisir de votre partenaire sera bénéfique pour construire une sexualité positive.

Par ailleurs, concernant la santé sexuelle et reproductive, il est communément admis que les femmes ont la responsabilité de leur fertilité. À elles incombe principalement la prise de moyens contraceptifs ayant parfois des effets secondaires indésirables. La pilule pour les hommes peinant à être commercialisée, le fait d'accompagner votre conjointe chez le

⁷ Ministère des droits des femmes (2016), [Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : Violences faites aux femmes](#)

⁸ Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (2015), « Avis sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun », p. 5 : http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_avis_harcelement_transports-20150410.pdf

⁹ Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (2015), « Avis sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun », p. 16 http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_avis_harcelement_transports-20150410.pdf

médecin et vous intéresser à sa contraception vous assurera d'être dans une démarche partagée et donc plus égalitaire.

4. Quelles ressources pour aller plus loin ?

Sur les hommes et le féminisme :

- Pierre Bourdieu (1998) : *La Domination masculine*
- Françoise Héritier (1996), *Masculin-Féminin I. La Pensée de la différence*, Paris, Odile Jacob, rééd. 2002
- Françoise Héritier (2002), *Masculin-Féminin II. Dissoudre la hiérarchie*, Paris, Odile Jacob
- Alban Jacquemart (2015) : *Les hommes dans les mouvements féministes. Socio-histoire d'un engagement improbable*, PUR
- Patric Jean (2009) : [La Domination masculine](#) (1h43)
- Patric Jean (2015), *Les hommes veulent-ils l'égalité ?*, Ed. Egale à égal
- John Stoltenberg (2013), *Refuser d'être un homme. Pour en finir avec la virilité*, Syllepse

Ressources féministes :

- Chimamanda Ngozi Adichie (2015) : *Nous sommes tous des féministes*
- Simone de Beauvoir, Le deuxième sexe I et II, Paris, Gallimard, 1949
- Anne Revillard, Alexandre Jaunait, Laure Bereni, Sébastien Chauvin (2012), *Introduction aux études sur le genre*, De Boeck
- [Discours](#) d'Emma Watson pour le lancement de HeForShe
- [Kit d'actions HeForShe](#)

Sur l'égalité professionnelle :

- Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (2014) : [Le Sexisme dans le monde du travail : Entre déni et réalité](#)
- Dares (2015), [Les écarts de salaires entre femmes et hommes par zones d'emploi](#)
- François Fatoux (2014), *Et si on en finissait avec la ménagère ? : Sur la répartition des tâches ménagères entre les femmes et les hommes*, Egale à Egal
- Marie-Christine Mahéas (2015), *Mixité, quand les hommes s'engagent*, Eyrolles
- Ministère de l'Éducation nationale (2015), [Égalité des filles et des garçons](#)
- ORSE (2013), *Les hommes : sujets et acteurs de l'égalité professionnelle*
- ORSE (2012), *Le poids des normes dites masculines sur la vie professionnelle et personnelle d'hommes du monde de l'entreprise*
- Revue *Travail genre et société*, Paris la Découverte

Sur l'importance des mots :

- CNRS / Institut de la langue française (1999) : [Femme, j'écris ton nom...](#)
- Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (2015) : [Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe](#)

Sur les violences :

- Conseil de l'Europe (2004), *Le traitement thérapeutique des hommes auteurs de violences au sein de la famille*, Actes du séminaire à Strasbourg, 18-19 novembre 2004
- Roland Coutanceau (2006), *Auteurs de violences au sein du couple. Prise en charge et prévention*, Paris : La documentation française
- Enquête ENVEFF, Institut de démographie de l'université de Paris

- Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (2015), « [Avis sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun](#) »
- Ministère des droits des femmes (2016), [Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : Violences faites aux femmes](#)
- Psytel, « L'étude relative à l' actualisation du chiffrage et des répercussions économiques des violences au sein du couple et leur incidence sur les enfants en France en 2012 », 2014