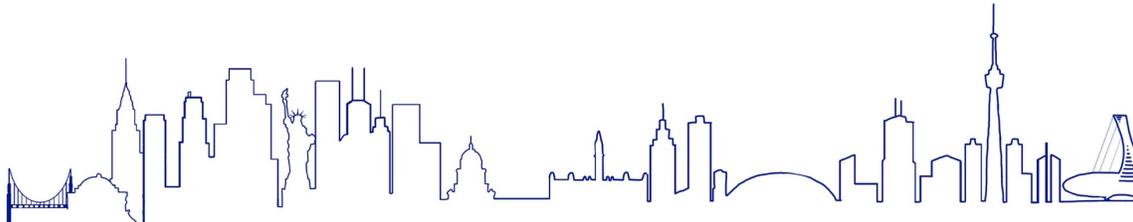


CONSULTATION CITOYENNE

**SUR L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**



**Menée du 29 janvier au 19 février auprès des citoyens
des États-Unis et du Canada**

Roland Lescure

Député des Français d'Amérique du Nord – Président de la Commission des Affaires économiques

INTRODUCTION

Contexte - Au cœur du pacte social et républicain, l'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République pour le quinquennat. L'ambition de cette opération est de donner l'opportunité à chacun de s'exprimer sur la manière dont il appréhende la question de l'égalité femmes-hommes et sur ce qu'il attend des pouvoirs publics pour la faire progresser.

L'objectif ? Faire émerger et partager les bonnes pratiques, faire connaître les dispositifs innovants qui existent à l'échelle d'un territoire, identifier les nouveaux chantiers à ouvrir et les actions à mener.

La consultation s'est déroulée du 29 janvier au 19 février 2018 sur la circonscription d'Amérique du Nord. Les citoyens français vivant au Canada et aux États-Unis possèdent une expertise singulière et une expérience unique sur les questions d'égalité femmes-hommes. Pendant trois semaines, les citoyens de la circonscription ont été invités à participer à la consultation organisée en ligne et à organiser des ateliers citoyens ou d'experts.

En parallèle, un atelier, réunissant cinq expertes sur ces questions, a été mené à San Francisco. Nolwenn Godard, Victoria Dimitrakopoulous, Odile Roujol, Eve Chaurand et Eliane Fiolet ont pris part à cet atelier.

Ce rapport est une synthèse de cet atelier et de la consultation.

→ **Thèmes de la consultation**

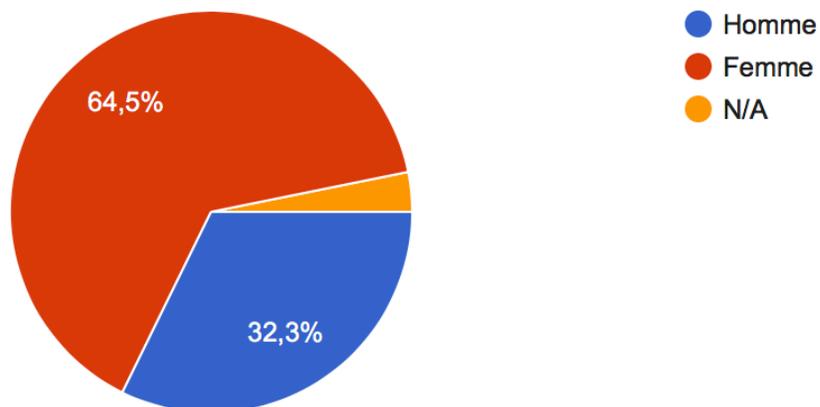
1. Femmes et espace public
2. Harcèlement et violences sexuelles
3. Accès à l'emploi, égalité salariale, vie professionnelle
4. Conciliation famille-travail
5. Formation, éducation, études supérieures
6. Femmes et santé

*Dans le présent document, le genre masculin est utilisé au sens neutre et désigne les femmes autant que les hommes.
Il a pour seul et unique but d'alléger le texte*

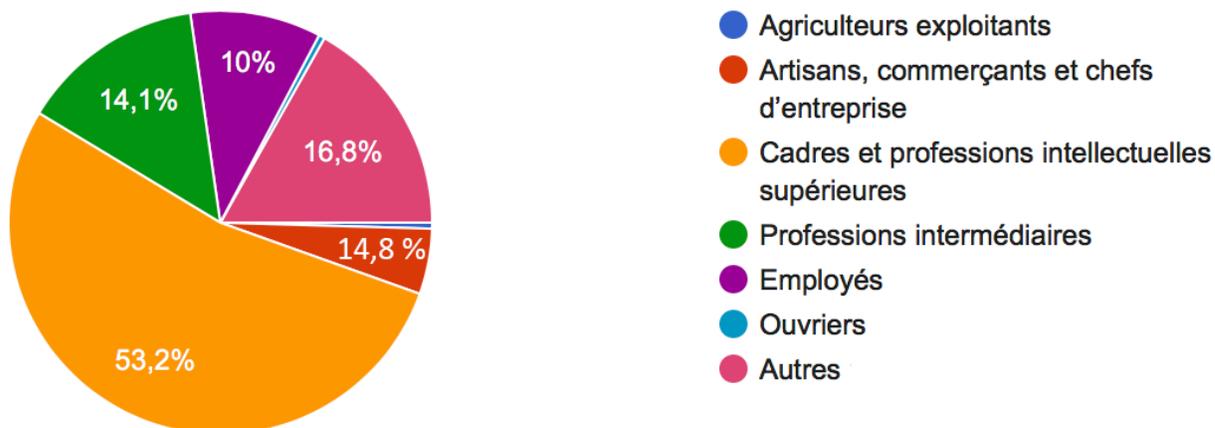
PARTICIPATION

Près de 250 citoyens ont participé à la consultation en ligne selon les caractéristiques suivantes :

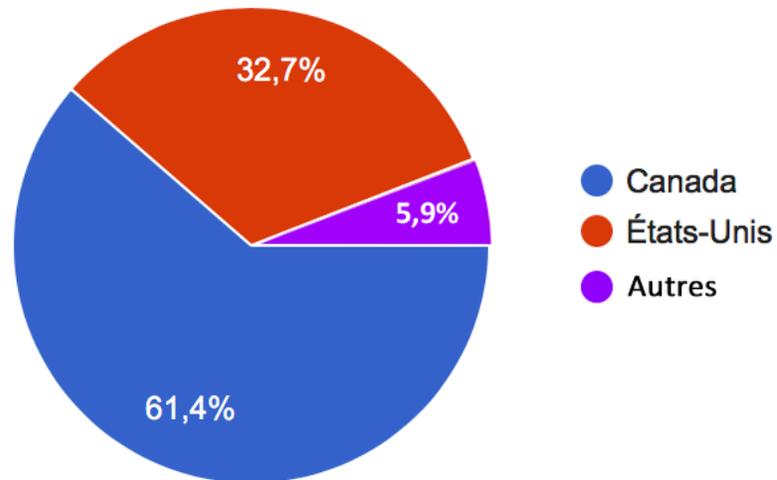
- Répartition des participants selon le genre



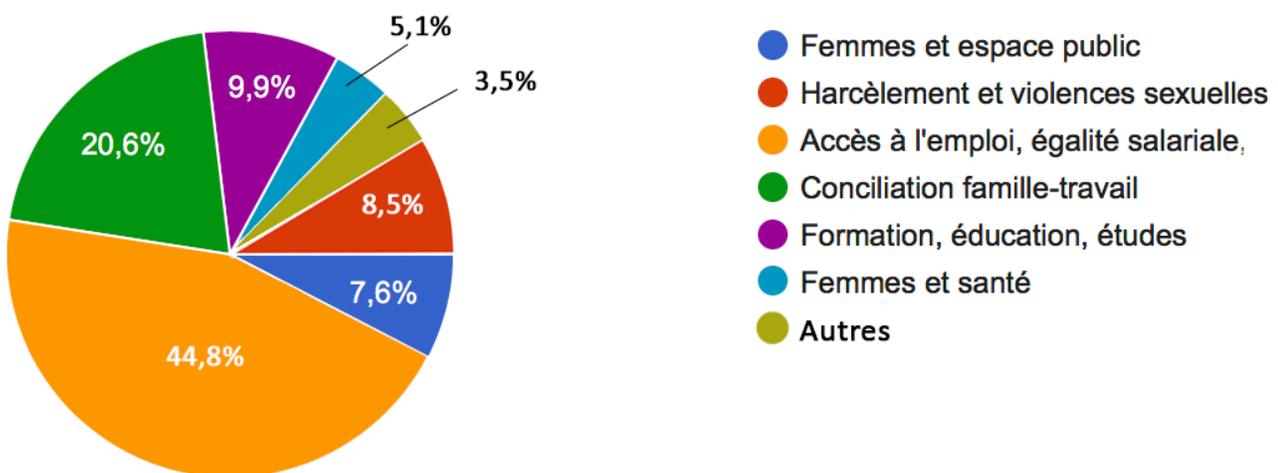
- Répartition des participants selon leurs catégories socio-professionnelles



- Répartition des participants selon leur localisation géographique



- Les thèmes de la consultation les plus populaires



PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

- 1 Agir en amont :**
Faire de l'école le creuset de l'égalité femmes-hommes
- 2 Agir maintenant :**
Équilibrer les relations femmes-hommes dans le monde du travail
- 3 Agir pour l'avenir :**
Penser l'égalité à l'aune des nouvelles technologies

DIAGNOSTIC GÉNÉRAL

1 Agir en amont : Faire de l'école le creuset de l'égalité femmes-hommes

→ CONSTAT

L'égalité entre les femmes et les hommes se construit au fur et à mesure du parcours scolaire, de la maternelle aux études supérieures. L'école est le lieu de la construction des relations humaines (entre femmes et hommes) mais aussi le lieu de la construction de l'individu en tant qu'individu, d'homme en tant qu'Homme, de femme en tant que Femme.

« La question des inégalités entre filles et garçons et entre femmes et hommes devant l'éducation reste essentielle pour qui veut comprendre et combattre les inégalités liées au genre et permettre aux êtres humains de se construire comme des personnes affranchies des limitations qui leur sont imposées par des stéréotypes sexués »¹

De cette définition, trois principaux constats ont été identifiés dans la consultation :

1. Le déséquilibre femmes-hommes dans le corps enseignant : 82% d'enseignantes à l'école primaire contre 37% de professeures dans l'enseignement supérieur².
2. Des programmes et manuels scolaires sexistes et stéréotypés : « les stéréotypes de sexe influencent les pratiques pédagogiques, les évaluations scolaires, les contenus des programmes et des manuels, les interactions avec les enseignants, les sanctions, les orientations des filles et des garçons, etc. »³
3. Un manque de dialogue et de communication sur les inégalités entre les femmes et les hommes à l'école.

¹ Fassa, F., Fueger, H., Lamamra, N., Chaponnière, M. et Ollagnier, E. (2010) Éducation et formation : enjeux de genre. *Nouvelles questions féministes*. Vol 29 (2). 4.

² Données issues d'emploipublic.fr : <https://infos.emploipublic.fr/article/trop-de-femmes-a-l-education-nationale-eea-6365>

³ Rapport *Formation à l'égalité filles-garçons : Faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité*, Haut conseil à l'égalité entre les Femmes et les Hommes, 2016 p. 13

➔ PROPOSITIONS ISSUES DE LA CONSULTATION

1. Le déséquilibre femme-homme dans le corps enseignant

Atteindre une parité femme-homme du corps enseignant – depuis l'enseignement primaire et secondaire jusqu'au supérieur – soit plus d'hommes dans le primaire et plus de femmes dans le supérieur selon des objectifs fixés par l'Éducation nationale. Comment ?

« Instaurer une hausse de salaire plus attractive pour les hommes enseignant au primaire, ou via des quotas, comme pour les conseils d'administration du CAC 40. Une égalité des genres à l'école est primordiale pour que les enfants-futurs citoyens "voient" et "intériorisent" cette égalité. Il serait bien aussi d'avoir de la diversité dans chaque matière enseignée pour que les professeurs de maths ne soient pas tous des hommes et les professeurs de français ou d'histoire ne soient pas toutes des femmes. »

(Nolwenn, San Francisco, États-Unis)

2. Des programmes et manuels scolaires sexistes et stéréotypés

Former le corps enseignant à pratiquer un enseignement égalitaire notamment en les sensibilisant à tous les biais inconscients qui existent.

« Former les futurs enseignants (primaire, secondaire, supérieur) et proposer des formations aux enseignants en poste pour qu'ils prennent conscience de la façon dont ils reproduisent un certain nombre de normes genrées et hétéronormatives [...] Former les enseignants pour qu'ils puissent identifier dans les manuels scolaires ces mêmes normes hétéronormatives et ainsi proposer des alternatives moins stéréotypées »

(Amélie, Corvallis, États-Unis)

« Des dispositifs sont possibles dès la maternelle. Par exemple, prendre du temps après la lecture pour mettre en avant le rôle des personnages, leurs qualités, leurs défauts dans une perspective genrée. On expliquerait alors que ce sont des histoires, des contes, appartenant à l'imaginaire et, la plupart du temps, au passé, mais qu'aujourd'hui, en tant que petits garçons et petites filles, les enfants sont libres d'évoluer dans tout le spectre des qualités et des défauts (féminines ou masculines) en fonction de leur personnalité, non en fonction de leur sexe. »

(Lauriane, Ottawa, Canada)

Réhabiliter l'Histoire des Femmes, les auteures, et lutter contre les stéréotypes des manuels scolaires.

« Les Femmes sont absentes des cours d'histoire ou si elles y apparaissent, elles sont stigmatisées... Comment une fille se construit-elle avec ce vide dans son passé ? Comment les élèves, filles et garçons, interprètent-ils ce silence ? Comment déconstruire les préjugés et montrer le rôle conjoint des hommes et des femmes dans l'histoire politique, économique, sociale, familiale, culturelle ou religieuse ?

- **Théorique – sociologique:** Enseigner l'égalité de genre / des sexes à l'école. Dépasser l'échec des abc. Peut-être se fonder sur le préambule de la Constitution comme point de départ.

- **Histoire:** Histoire de France en réhabilitant les femmes et l'histoire de la discrimination des femmes. Par exemple : Olympe de Gouges, 1793 fin d'interdiction du palais de la bourse aux "gens de robe" – femmes, avocats, prêtres ; 1965 droit des femmes à ouvrir de compte en banque à son nom propre, sans l'accord de son mari etc.
- **Littérature :** Enseigner les œuvres d'écrivaines. Exemples : Louise Labé, George Sand, Simone de Beauvoir, Marguerite Yourcenar, Marguerite Duras etc.
- **Manuels :** Enlever les stéréotypes des livres scolaires ('maman fait la vaisselle' ; remplacer les manuels scolaires sexistes (exercices de maths avec des prénoms masculins de façon prédominante). Une étude du Centre Hubertine Auclert notait en 2011 que 95% des textes littéraires étudiés en seconde avaient des auteurs masculins. Dans les manuels de lecture de CP, 67% des personnages pratiquant un sport sont des hommes et 70% de ceux occupés à la cuisine ou au ménage sont des femmes.»

(Atelier d'expertes, San Francisco, États-Unis)

3. Un manque de dialogue et de communication sur les inégalités entre les femmes et les hommes à l'école

Conscientiser les enfants, garçons et filles, dès le primaire, des inégalités qui peuvent exister entre les gens afin de combattre les biais inconscients.

« Depuis la maternelle, apprendre aux enfants la dignité fondamentale d'un être humain. D'où la conséquence du respect dû à toute personne, qu'elle soit femme ou homme, jeune ou âgée, française ou non, etc... »

(Clotilde, San Jose, États-Unis)

« Enseigner le respect des autres et de l'autre sexe depuis la plus tendre enfance »

(Marc, Courtenay, Canada)

« On a souvent l'impression que c'est une conversation de femmes faite par les femmes et pour les femmes. Je suis convaincue qu'en éduquant nos garçons et en incluant plus les hommes dans les débats, nous progresserons mieux et plus vite! »

(Huguette, New York, États-Unis)

« Apprendre à se comprendre ; apprendre à communiquer et se respecter. Instaurer les valeurs essentielles nécessaires à la survie de l'humanité à travers une pédagogie, un dialogue, une équité, des fondements, dont les sens sont communs à tous et à toutes. »

(Anonyme, Canada)

2 Agir maintenant : Équilibrer les relations femmes-hommes dans le monde du travail

→ CONSTAT

Après l'école, le monde du travail est le second milieu où se perpétuent les inégalités entre les femmes et les hommes. La consultation a fait émerger trois principaux constats :

- L'inexistence de la conciliation travail-famille - Les femmes subissent davantage les contraintes des enfants au niveau professionnel : seules 72 % des mères de famille ont un travail, contre 85 % des pères, et parmi ces dernières, un tiers (33 %) travaille à temps partiel, contre seulement 4 % des pères en moyenne⁴.
- Sexisme et harcèlement sur le lieu de travail : 80 % des femmes salariées considèrent que, dans le monde du travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes (contre 56% d'hommes). 90% des femmes salariées considèrent qu'il est plus facile de faire carrière pour un homme. 54% des femmes salariées estiment avoir rencontré un frein professionnel en raison de leur genre⁵.
- Discrimination salariale et à l'embauche : Les femmes touchent en moyenne 25 % de rémunération annuelle brute de moins que les hommes. Dans notre consultation, les participants devaient, entre autres, choisir une catégorie et expliquer comment ils en sont venus à cette idée. La catégorie « accès à l'emploi, égalité salariale, vie professionnelle » représente 45% des réponses et dans celle-ci, 43% sont issues d'une expérience vécue par des femmes⁶.

⁴ Les décodeurs, *Le Monde*, http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/03/07/les-inegalites-hommes-femmes-en-12-chiffres-et-6-graphiques_5090765_4355770.html#z0ZocXUlhLad1Ggw.99

⁵ Conseil supérieur de l'égalité entre les Femmes et les Hommes, *Avis du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, 2013

⁶ Les décodeurs, *Le Monde*, http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/03/07/les-inegalites-hommes-femmes-en-12-chiffres-et-6-graphiques_5090765_4355770.html#z0ZocXUlhLad1Ggw.99

➔ PROPOSITIONS ISSUES DE LA CONSULTATION

1. L'inexistence de la conciliation travail-famille

La priorité : instauration du congé paternité obligatoire

« Rendre obligatoire la prise d'un congé paternité (non-transférable) de plusieurs mois, ou en d'autres mots, créer un congé de naissance commun, à partager entre les deux parents à part égale (chacun de façon obligatoire, non optionnelle). Pour des raisons médicales, une partie de ce congé de naissance commun serait incessible et réservée à la mère juste après la naissance de l'enfant. Il faut arrêter que les femmes soient les seules à payer le coût de l'accueil d'un enfant. Ce coût doit être partagé entre les parents. On ne peut pas attendre des hommes qu'ils prennent un congé paternité s'il n'est pas obligatoire. La plupart ont conscience de l'impact négatif sur leur carrière s'ils sont absents trop longtemps et préfèrent ne pas prendre de congé paternité. »

(Atelier d'expertes, San Francisco, États-Unis)

« Des études récentes suggèrent que l'un des principaux facteurs de l'inégalité de revenu entre les hommes et les femmes réside dans ce que l'on appelle la pénalité de la maternité. Les femmes quittent leur travail pour éduquer leurs enfants et ne peuvent pas réintégrer leur carrière au niveau du revenu qu'elles auraient eu si elle avait conservé leur position sans interruption. Ma proposition consiste à imposer un congé de maternité/paternité égal entre homme et femme de manière à ce que les deux sexes soient placés dans la même position par rapport au compromis entre vie active et vie familiale. »

(Quentin, New Haven, États-Unis)

«Au Canada, un couple ayant un enfant a le droit à un congé parental de plus d'un an à partager entre les deux membres du couple comme ils l'entendent. Le retard de la France en la matière est criant : seulement 11 jours pour le père! Cela a des conséquences importantes sur l'implication du père dans les tâches domestiques et l'éducation des enfants, mais aussi sur l'évolution de la carrière des femmes, davantage freinée que celle des hommes. En bref, ce congé, qui peut paraître anodin, contribue, je crois, à la reproduction de l'image stéréotypée que l'on a du rôle d'un père et d'une mère, le père au travail, la mère qui se charge de l'éducation des enfants. Cette représentation est désormais largement dépassée et les hommes dans leur grande majorité demandent désormais de pouvoir s'impliquer davantage dans l'éducation de leurs enfants.»

(Louis, Montréal, Canada)

Encourager la flexibilité au travail et adapter l'entreprise aux réalités de la famille

« Assouplir les rythmes de travail afin de ré-équilibrer le temps passé à éduquer ses enfants avec le temps passé à travailler (pour les 2 parents). Permettre le télétravail, minimiser le temps présence obligatoire en accordance avec les plages horaires scolaires, possibilité de travailler le soir (pour « récupérer » les moments non travaillés en fin d'après-midi à cause du soin porté aux enfants par exemple), contrairement à ce que la loi française préconise actuellement »

(Hélène, San Diego, États-Unis)

«Avoir la possibilité de travailler à proximité de son enfant change tout. Les moyennes et grandes entreprises doivent donner l'exemple et ouvrir des crèches près de leurs sites de travail. Notamment en leur permettant de financer une crèche sur n'importe quel budget »

2. Sexisme et harcèlement sur le lieu de travail

Mettre en place des formations/ateliers annuelles et obligatoires de sensibilisation au harcèlement, au sexisme ordinaire et au biais inconscients

« Pédagogie, prise de conscience, respect de la charte des droits via des ateliers de formation avec quotas à respecter selon la Loi ou à justifier. En raison des stéréotypes qui collent aux femmes : va tomber enceinte, va devoir concilier travail famille, ne va pas prendre le leadership, n'est pas logique, réfléchit selon ses émotions. En raison du fait que les postes clé sont occupés par des hommes qui tendent à privilégier leurs homologues, en raison qu'il faut batailler deux fois plus pour faire passer son projet en tant que femme, en raison que la France est encore conservatrice sur les rôles hommes et femmes, rôles qui se sont cristallisés dans les esprits, en raison que le management en France est toujours trop sur un modèle patriarcale, etc. »

(Corinne, Montréal, Canada)

« Les grandes entreprises de la Silicon Valley ont toutes des formations annuelles obligatoires sur le harcèlement sexuel, avec des exemples concrets de situations qui tombent dans ce domaine, et des sanctions qui en résulteraient. Le fait d'être formé régulièrement sur le sujet contribue à limiter l'occurrence du harcèlement »

(Atelier d'expertes, San Francisco, États-Unis)

« Prendre le « problème » à la racine c'est-à-dire « expliquer » aux Hommes les enjeux, le sexisme et faire un jeu de rôle. Développer le féminisme masculin. »

(Anonyme, Toronto, Canada)

3. Inégalité salariale et discrimination à l'embauche

Renforcer les sanctions contre les inégalités salariales et généraliser le «reporting»

« Pour les entreprises d'une certaine taille (à définir) les administrations et universités publiques doivent être obligées de publier les salaires agrégés par genre (y compris bonus et stock- actions). Aussi, ajoutons une obligation légale pour les entreprises d'une certaine taille de mesurer et rapporter leurs chiffres indicateurs clés par genre au gouvernement : pourcentage de candidats, candidates interviewé(e)s, embauché(e)s, promu(e)s, présence des femmes aux différents niveaux hiérarchiques de l'entreprise y compris les boards et conseils d'administration, résultats des évaluations par genre (pourcentages des femmes et hommes ayant les notes/ratings les meilleurs/ moyens/ insuffisants), enquête de satisfaction dans l'emploi occupé / équilibre vie privée et travail, et confiance en l'évolution de carrière publiée par genre.»

(Atelier d'expertes, San Francisco, États-Unis)

« Établir une grille salariale en fonction des compétences (diplôme, expérience pro) de l'employé avec des paliers et disponible gratuitement pour les employés. Ainsi, on met l'accent sur la compétence factuelle et moins sur la négociation subjective. »

(Guillaume, Québec, Canada)

Encadrer les pratiques lors des entretiens d'embauche

« Ne plus mettre de photos sur le CV, pas de nom, pas de date de naissance. Interdiction de demander l'historique des salaires car l'écart se creuse au long de la carrière »

(Christen, San Diego, États-Unis)

« Depuis le 1er janvier 2018, les employeurs de Californie n'ont plus le droit de demander aux candidats à un poste leur précédent salaire. Je propose que la même loi soit appliquée en France. Bénéfice attendu : égalité salariale entre hommes et femmes. Si une femme est moins bien payée qu'un homme à compétences, responsabilités, ou travail égal, l'inégalité salariale sera conservée tout au long de sa carrière. »

(Ludovic, San Francisco, États-Unis)

3 Agir pour l'avenir : Penser à l'égalité à l'aune des nouvelles technologies

→ CONSTAT

Cette section est directement issue d'un atelier organisé à San Francisco, réunissant cinq expertes, au profil varié, spécialisée sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes.

1. Les inégalités salariales entre les hommes et les femmes sont liées, en partie au fait que les hommes sont plus majoritairement dans les carrières techniques (STEM) ou de Finance, qui sont mieux rémunérées. Les grandes tendances économiques comme la globalisation et les changements technologiques ont disproportionnellement favorisés les personnes en haut de la pyramide des revenus et ont accru les inégalités, rendant de moins en moins pertinents et attractifs les «middle-skill jobs». Cela va continuer et affecter en particulier les femmes.
2. L'intelligence artificielle va bouleverser le paysage économique et accentuera les inégalités entre ceux qui auront des compétences techniques (nécessaires quel que soit le domaine de la profession) et ceux qui ne les auront pas. Il faut prendre l'IA au sérieux et la considérer comme le **nouvel alphabétisme**: dans un avenir proche, tous les métiers en dépendront. Pour des raisons sociales, les filles se détournent des sciences. Si cette tendance continue alors que l'avenir est « technologique » les femmes seront *de facto* privées d'emploi.
3. L'intelligence artificielle fonctionne et «réfléchit» via des banques de données et des structures qu'on lui a, au préalable, programmé à partir de notre réalité. Comme celle-ci est biaisée et inégalitaire, l'IA reproduira naturellement ces schémas et sera, elle aussi, biaisée et inégalitaire.

→ COMMENT PRÉVENIR CES INÉGALITÉS FUTURES ?

1. Agir dès l'enfance pour inclure les femmes dans ce futur: développer les compétences des filles et les préparer aux métiers d'avenir

« Il faut développer des «soft skills» (collaboration, travail d'équipe, communication, créativité et esprit critique) et en même temps, les «hard skills» (mathématiques, sciences, coding, capacité à interpréter les données et gérer de l'information). L'Éducation Nationale doit fournir un effort soutenu et une détermination sans relâche pour inclure **les deux sexes** (pas seulement les garçons). Il faut mettre en place des cours attractifs et engageants pour les deux sexes (non intimidants ou rébarbatifs). Ces domaines techniques doivent être obligatoires, tout comme la lecture, l'écriture, le calcul. Plus particulièrement :

- Commencer l'enseignement du coding dès l'école primaire.
- Au cours de l'enseignement secondaire, enseigner massivement le code et l'IA en général, avec l'optique d'un contexte professionnel.
- Pour l'enseignement supérieur (ou pour ceux qui quittent l'enseignement secondaire), développer des écoles spécialisées comme la Holberton School / École 42 (avec une forte présence d'étudiantes, et avec garde-fou pour qu'il n'y ait pas de harcèlement sexuel).
- L'enseignement universitaire doit innover et proposer des cursus adaptés au nouveau paradigme de l'IA, avec un taux de femmes important.»

2. Lutter contre les biais inconscients de l'IA, c'est prendre conscience de ses limites

Dans le futur, l'IA pourra constituer notre meilleur ami ou notre pire ennemi. Et l'égalité entre les femmes et les hommes est en première ligne de bataille, notamment à cause de deux enjeux corollaires.

- a. Qui construit l'IA, qui construit le monde de demain ?

La France compte seulement 27% de femmes dans la recherche scientifique et moins de 30% d'ingénieures. Ces domaines sont en pleine expansion et façonneront le monde de demain. Un monde construit par 70% d'hommes reflètera *de facto* une vision masculine et augmentera les inégalités déjà existantes. Comme il est suggéré précédemment, il est primordial de réintégrer les filles dans les études scientifiques afin qu'elles puissent prendre part à la construction de ce futur.

- b. Si elle n'est pas encadrée, l'IA décuplera des inégalités entre les femmes et les hommes

L'IA est intelligente car elle «apprend» via un mécanisme appelé le *machine learning*. De manière très simplifiée, l'IA crée des corrélations entre des éléments d'une base de données pour prédire ou anticiper une situation et/ou y répondre. Le problème est que ces bases de données sont à l'image de notre monde et de notre langage : l'IA reproduit l'intégralité des biais humains dont l'inégalité femmes-hommes fait partie.

Merci à toutes les participantes et à tous les participants !