

" Définition du problème de la sous représentation des femmes dans les postes à responsabilité "



Madame la Présidente,

Chères amies,

1. INTRODUCTION & ETAT DES LIEUX

Connaissez-vous Rosie the Riveter ? Rosie symbolise les **six millions de femmes** qui ont travaillé dans l'industrie de l'armement durant la Seconde Guerre mondiale aux Etats-Unis.

Cette icône populaire de la culture américaine est devenue à la fois une référence féministe et un symbole du poids économique naissant de la femme aux Etats-Unis.

J'aime cette image dynamique et volontaire pour introduire le thème de la sous représentation des femmes dans les postes à responsabilité, que l'on appelle plafond de verre ou encore labyrinthe.

Le plafond de verre, c'est cette barrière invisible qui empêche les femmes d'accéder aux fonctions dirigeantes. Il peut même être mesuré (grâce à une règle de calcul que l'on applique à un secteur déterminé) ainsi, par exemple, dans la construction, le plafond de verre atteint une épaisseur de 100%.

Le concept du labyrinthe, quant à lui, vient des Etats-Unis et exprime davantage l'ensemble des stéréotypes qui empêchent les femmes d'accéder aux fonctions supérieures.

Que l'on parle de plafond de verre ou de labyrinthe, **le constat est identique** : le pouvoir et les processus décisionnels restent encore trop souvent l'apanage des hommes.

Illustrons : la crise, **les** crises ! : financière, économique, climatique, alimentaire : voilà une responsabilité terriblement masculine !

Pour être plus précise : banques, organes de contrôle, fonds spéculatifs et fond d'investissement, bourses, etc. sont quasi exclusivement des mondes d'hommes.

Pourtant, partout on s'accorde à dire que les femmes **doivent** être plus présentes au sommet des hiérarchies pour aider à reconstruire l'économie mondiale et mieux anticiper le futur.

Ainsi, de nombreux experts, que ce soit des économistes, biologistes, spécialistes du comportement, psychologues, ont alimenté le débat portant sur la complémentarité des hommes et des femmes:

« Les femmes, sans doute moins fonceuses, prennent des décisions plus mesurées, leur comportement est moins téméraire.

Les hommes, de leur côté, sans doute plus audacieux, et peut-être davantage enclins à prendre des décisions plus risquées ».

Dès lors, c'est évidemment de la nécessaire complémentarité que naît l'efficacité, la force et la dynamique.

Les récentes études sont unanimes ! : un pays, s'il veut maximiser sa compétitivité et son potentiel de développement, doit chercher l'égalité des sexes : donner aux femmes les mêmes droits, responsabilités et opportunités qu'aux hommes.

Ce que confirme, par l'exemple:

- L'étude **McKinsey**, qui conclut : *« les organisations qui comptent plus de deux ou trois femmes dans leur comité de direction, obtiennent de meilleurs résultats en matière de leadership, d'efficacité, de sens des responsabilités, d'innovation, d'orientation externe de motivation que les entreprises qui n'en comptent pas. »*

- Ou encore l'étude **Catalyst**¹ qui démontre qu'un groupe de sociétés avec en son sein la plus forte représentation de femmes au top management enregistré de meilleurs performances financières qu'un groupe de sociétés avec la plus faible représentation féminine.

Tout ça est bien joli... et il est indéniable que des avancées importantes ont été enclenchées depuis quelques années, mais, que constatons-nous aujourd'hui :

nous ne progressons plus, pire, la régression nous guette, et ce, tout particulièrement dans un domaine bien précis : **les processus décisionnels**.

Cela me fait d'ailleurs penser à ce qu'écrivait le britannique Samuel Johnson : « *la nature a donné tellement de pouvoir aux femmes que la loi leur en a subtilement donné peu* ».

2. LES OUTILS INTERNATIONAUX

Et pourtant, les instruments internationaux dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes ne manquent pas !

Pour l'Europe:

- Qu'il s'agisse du Traité, où pas moins d'une demi-douzaine d'articles concerne de près ou de loin l'égalité de traitement des femmes et des hommes.
- De directives adoptées pour préciser les obligations des Etats membres dans le cadre du respect du principe d'égalité hommes/femmes en matière d'emploi, du travail et de l'accès aux biens et services.

Si l'Europe n'est pas en reste, les Nations Unies non plus.

Citons la CEDAW, la Commission de la Condition de la Femme², mais surtout la **Plate-forme d'action de Pékin** qui, dans l'ensemble de son programme d'actions articulé en 12 domaines, cible notamment : « *les femmes et la prise de décision* ».

15 ans après son adoption, nous sommes en droit d'en dresser le bilan.

¹<http://www.catalyst.org/file/44/the%20bottom%20line%20connecting%20corporate%20performanc%20and%20gender%20diversity.pdf>

² Créée en 1946, la Commission de la Condition de la femme est un organe du Conseil économique et social des Nations unies. Elle est composée de 45 États membres (les autres États pouvant participer à ses travaux en tant qu'observateurs). Elle se réunit chaque année au siège des Nations unies à New York. Elle suit l'évolution de la situation des femmes dans le monde et établit des recommandations et des rapports sur les thèmes prioritaires de l'année.

Ainsi, Ban Ki-Moon a lui-même déclaré que des progrès avaient été accomplis mais que beaucoup restait encore à faire...

3. QUELS RESULTATS

Pour preuve : le dernier rapport évaluant la plate-forme d'actions *The World's Women 2010* est très clair :

Le plafond de verre au niveau mondial tant dans le secteur public que le secteur privé n'est pas mort³.

Dans le secteur public :

- les femmes occupent seulement 17% des assemblées législatives ;
- les postes ministériels ne sont également occupés qu'à 17% par des femmes ;
- seulement 7 chefs d'Etat élus sur 150 sont des femmes ;
- et seulement 11 chefs de Gouvernement sur 192 sont des femmes...

Dans le secteur privé :

- les femmes sont certes présentes dans les Conseils d'Administration des grandes sociétés mais en très faible proportion ;
- sur les 500 plus grandes sociétés au monde, seulement 13 sont dirigées par des femmes...

Nous ne devons pas nous convaincre, nous le sommes déjà, mais continuons à tourner le fer dans la plaie :

Le rapport du Forum économique mondial **de cette année** sur le *Global Gender Gap* qui analyse les « résultats » que chaque pays obtient en matière de différence de traitement entre les hommes et les femmes nous apprend que :

pour les 134 pays repris dans ce rapport, l'écart d'inégalité qui pouvait exister a **certes** diminué :

³ <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worldswomen/Executive%20summary.htm>

- de 96 % en matière de santé ;
- de presque 93% en ce qui concerne l'éducation ;
- **mais** de seulement 59% en matière de participation économique ;
- et **d'à peine** 18% en matière de représentation politique...

Ces deux rapports nous démontrent clairement, qu'au niveau mondial, en matière de participation au processus décisionnel, que ce soit au niveau économique ou au niveau politique, les résultats restent **décevants**.

Et pourtant, le facteur le plus important de la compétitivité d'un pays réside dans son talent humain – les compétences, l'éducation, la productivité de sa population active.

Il est grand temps d'accepter que la compétitivité d'une **nation** dépend à plus de 50% qu'on le veuille ou non, de la moitié de l'humanité : les femmes.

QUOTAS

Cette situation a entraîné quelques pays à réagir et à s'inscrire dans la politique des quotas : le Portugal, la Slovaquie, l'Espagne et la France partiellement.

La Belgique aussi en '94, grâce à loi Smet/Tobback, qui a prévu l'instauration d'un quota maximal de deux tiers de candidats du même sexe sur les listes électorales.

Complétée par un amendement qui a imposé la parité sur les listes.

Conséquence : le Parlement belge compte aujourd'hui 39,3% de femmes, alors qu'il n'en comptait que 16% en 1994⁴.

Ce résultat permet à la Belgique d'occuper la 9^{ème} place mondiale au classement de l'Union interparlementaire en matière de représentation hommes/femmes.

Pas mal non plus, le **Forum Economique de cette année**, qui place la Belgique à la 14^{ème} place en matière d'égalité des sexes alors qu'elle n'était que 33^{ème} l'année passée.

⁴ <http://www.ipu.org/wmn-f/arc/classif300910.htm>

Ce système de quotas a démontré toute son utilité mais ne doit pas être une fin en soi.

Il doit impulser une politique pour entraîner de profondes modifications pour une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les parlements, mais ne peut pas être considéré comme une mesure inamovible.

Mais qui sait, peut-être demain, devons-nous instaurer des quotas masculins.

4. EN BELGIQUE

Restons un instant en Belgique.

Quelques dates clés :

1900 : les filles ont eu pour la première fois accès à l'enseignement.

1948 : l'entrée en vigueur du suffrage universel.

1970 :

- les femmes entrent en nombre sur le marché du travail ;
- l'égalité parentale est reconnue ;
- les femmes peuvent enfin ouvrir seules un compte en banque ;
- Et passer seules des actes notariés...elles ne seront dorénavant plus « autorisées et assistées par leurs époux »...

La Belgique, avec ses 39,3% de femmes au sein des hémicycles nationaux, peut se targuer de faire partie des 20 pays dans le monde ayant atteint le pourcentage critique des 30 % de présence féminine.

L'actuel gouvernement compte 33% des femmes au conseil des ministres⁵, ce qui nous classe 9^{ème} parmi les 27 pays membre de l'UE.

Et en 2007, la Belgique a adopté la loi sur la dimension du genre, ou *gender mainstreaming*.

Petit tour d'horizon institutionnel :

⁵ www.robert-schuman.eu/doc/femmes_en_europe.pdf

- **La justice belge** : - une apparente belle représentativité : 45% de femmes.

Et les postes clés du pouvoir judiciaire ?

• Cour de Cassation :	5 femmes/25 hommes
• 1er Président Cour de Cassation :	1 homme
• Procureur général :	1 homme
• Présidence fédérale :	1 homme
• 5 Procureurs généraux :	hommes
• 5 premiers Présidents Cour d'appel :	hommes
• Cour constitutionnelle :	hommes (12 juges)
• Procureurs du Roi :	6 femmes/21 hommes
• Conseil d'Etat :	7 femmes/44 hommes

- **Banque centrale** : Direction 3 femmes sur 15 hommes dans les instances décisionnelles.
- Les **entreprises publiques économiques** : oui dans les Conseils d'administration. Absentes des Comités de direction.
- Les **entreprises privées** :
 - **seulement 31%** de femmes chef d'entreprise.
 - aucune présidente des 19 entreprises belges cotées en Bourse...

Il fallait réagir. J'ai déposé une **proposition de loi** qui veut aller plus loin que les résolutions prises à Pékin (1995) : elle propose

1. un quota de **minimum 40%** de membres de sexe différent au sein des organes d'administration et de direction des entreprises publiques autonomes ;
2. une formation aux fonctions de direction, un coaching et un système de parrainage ;
3. la transparence dans les processus de promotion et la mise au point de critères objectifs pour les postes de décision ;
4. La mise en place des réseaux entre les femmes aux postes à responsabilité.

5. RECOMMANDATIONS

La proposition de loi, a été mise à l'ordre du jour du Comité de l'Egalité des chances, et travaillée, amendée, elle a abouti en une série de recommandations, que je vous livre de façon synthétique :

1. Imposer des mesures pour briser le plafond de verre ;
2. Tendre prioritairement vers une plus grande participation des femmes à la prise de décision dans **tous** les domaines de la société ;
3. Etablir une stratégie mêlant recherche, collectes d'informations et sensibilisation dans tous les domaines du processus décisionnel et en priorité dans le domaine socio-économique.
4. Garantir par des quotas légaux une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des conseils d'administration et des conseils de gestion des entreprises publiques autonomes;
5. Garantir une représentation dans les conseils d'administration des sociétés cotés en Bourse.
6. Veiller à l'application du cadre légal existant⁷ : Traité de Lisbonne et loi du *gender mainstreaming* ;
7. Renforcer la situation des femmes sur le marché du travail : plan de carrière, équilibre vie privée / vie professionnelle ;
8. Sensibiliser aux préjugés concernant les femmes et les fonctions dirigeantes ; continuer à réaliser des études statistiques et scientifiques ;
9. Poursuivre l'élimination des stéréotypes au travers d'une politique d'égalité des chances globale et continue, en adéquation avec le CEDAW ;
10. Et enfin, de nous réunir aujourd'hui afin d'échanger ensemble sur le rôle de la femme dans le processus économique et plus précisément sur sa participation accrue à la prise de décision sociale et économique.

6. « LA PAIX PASSE PAR LES FEMMES »

Avant de terminer, une parenthèse.

⁷ Notamment le Traité et la stratégie de Lisbonne, la loi sur le gender mainstreaming, etc.

Les postes à responsabilité ne se retrouvent pas uniquement dans le milieu politique ou économique. On les rencontre aussi dans un domaine aux objectifs nobles : la prévention et la résolution de conflits.

Un domaine par excellence où les femmes sont presque absentes des processus décisionnels.

Ce n'est ni Madeleine Albright, ni Hillary Clinton qui me contrediront. Les femmes ont indéniablement un rôle à jouer dans ce domaine.

Je suis intimement convaincue que les femmes autour d'une table de négociation peuvent faire la différence, et développer une approche plus subtile, plus percutante, plus pacifique.

C'est l'esprit que je veux insuffler au travers d'une initiative que je mène actuellement en collaboration avec l'UNIFEM en Arménie et en Azerbaïdjan.

Cette action, baptisée « La Paix passe par les Femmes – Peace needs a Woman Touch », tente, sur place, depuis plusieurs mois, d'implémenter la Résolution 1325 des Nations Unies.

C'est un outil formidable qui doit nous aider à assurer une véritable représentativité des femmes dans les processus diplomatiques et de négociation de paix.

Après tout, n'est-ce pas un certain Kofi Annan qui disait : « *les femmes connaissent si bien le vrai prix de la guerre qu'elles sont souvent mieux équipées que les hommes pour les anticiper et les résoudre.* »

La route est encore longue afin de mener à bien ce projet difficile, mais je pense qu'il nous appartient, en tant que femme, responsable politique – avouons-le, bien gâtées – d'apporter notre soutien et notre expertise aux femmes isolées dans leur pays qui luttent pour la paix

7. CONCLUSION

J'ai cette intime conviction que le **21^{ème} siècle sera celui des femmes.**

Il est déjà celui où les universités diplôment davantage de femmes que d'hommes.

Mais

Ce 21^{ème} siècle verra les écueils à l'affirmation de la femme **disparaître.**

Il sonnera la fin de trop nombreux stéréotypes sexistes à la vie dure.

Il verra la femme prendre davantage confiance en elle, s'affirmer, oser et foncer.

Il connaîtra plus que jamais la femme ambitieuse, la femme qui envahit les carrières scientifiques.

Il sera le siècle du développement des réseaux féminins.

Il verra la société calquée aujourd'hui sur un modèle masculin prendre goût au modèle féminin.

Il comptera plus d'une ou deux femmes sur les photos du G20...

... **et** plus de 13 femmes à la tête des toutes grandes sociétés mondiales.

Il sonnera l'hallali d'une des plus grandes injustices : l'inégalité salariale entre hommes et femmes.

Le 21^{ème} siècle sera celui qui brisera le plafond de verre... et nous **sortira** du labyrinthe.

Je vous remercie.