

Communication présentée par Anne SIREYJOL, pour le Conseil Administratif élargi organisé à Rome par l'Association italienne des Femmes des Carrières Juridiques sur le thème

« Autonomisation des femmes »

« Le pouvoir décisionnel et l'implication des femmes dans la résolution des crises. »

I- Les crises

Les crises sont partout : conflits armés, économiques, et environnementaux, conflits sociaux et culturels. Ils sont un état permanent, qui tour à tour se régulent, disparaissent ou naissent renaissent et s'enflamment.

Quelle part les femmes ont-elles, dans ce qu'il est convenu de nommer « La résolution des conflits » ?

Leur présence est visible, mais est-elle réelle ? Comment s'exerce-t-elle ? Quels sont les leviers qui permettent ou qui empêchent leur intervention ?

II- Une présence en petit nombre.

Les femmes sont présentes en petit nombre.

Sur 192 états membres de l'ONU, seuls une vingtaine sont dirigés par des femmes.

La petitesse du nombre empêche que la voix des femmes soit entendue dans le concert des nations. L'assemblée générale de l'ONU qui vient de se tenir n'a retenti que de la voix des hommes.

Si les femmes sont peu nombreuses aux strates supérieures, c'est qu'elles le sont, également dans les strates inférieures. La démocratie qui règle nos institutions, est contournée par la cooptation masculine. Le seul moyen efficace de contrer ce détournement apparaît être l'institution de la parité. L'autre moyen qu'est l'ouverture de tous les enseignements aux femmes a échoué.

La parité dans le processus électoral n'a pas donné les résultats escomptés en France, néanmoins il a, quand même permis de progresser. Le frein essentiel à son déploiement complet réside dans l'insuffisance des sanctions. Les dispositions législatives sont, en effet, des mesures incitatives, sans caractère réellement obligatoire. De ce fait leur transgression n'est pas mal jugée par le corps social, puisqu'elle n'est pas illégale.

Il apparaît, donc, indispensable de donner un caractère obligatoire et contraignant aux lois régissant la parité.

A ceux et celles qui fustigent la contrainte paritaire, comme injuste et humiliante, il y a lieu d'opposer qu'elle est pas plus injuste que la préférence masculine, et pas plus humiliante que la mise à l'écart du genre féminin.

III- Un poids économique à conquérir.

La présence en nombre est insuffisante sans le poids économique.

A travail égal, salaire égal. Ce principe proclamé est bafoué tous les jours.

En France, pas moins de six lois de mise en œuvre ont été promulguées depuis celle du 22/12/1972 qui a consacré les bases de l'égalité salariale. Progressivement, elle s'est enrichie de celle de l'égalité professionnelle, notamment par la loi Constitutionnelle du 23/07/2008 pour « l'égal accès aux responsabilités professionnelles et sociales », qui a donné lieu à la loi du 27/01/2011 relative à la participation équilibrée des hommes et des femmes dans les Conseils d'Administration et de surveillance.

Rien n'a pourtant vraiment changé dans la rémunération des femmes , avec une différence de salaire qui stagne à 18 % dans le secteur public et 28 % dans le secteur privé.

Les différences de salaire évoluent peu malgré les lois qui se succèdent

En revanche , le nombre des femmes dans les conseils d'administration a rapidement augmenté pour atteindre en moyenne 23,4% des entreprises du CAC 40 , tandis que 18% des petites sociétés françaises cotées n'ont aucune femme à leur conseil et surtout les femmes ne représentent que 7 % des membres des comités exécutifs dans les entreprises du CAC 40 .

Dans les entreprises cotées sur Euronext Paris , seules 3% ont une femme PDG.

La progression professionnelle des femmes reste très lente, et les postes à haute responsabilité exceptionnels.

IV- Passer d'une législation féministe de récompense à une législation égalitaire Femme-Homme de contrainte.

D'une manière générale, les lois féministes sont articulées sur la récompense. A titre d'exemple, les lois sur la parité électorale. Le Conseil Constitutionnel l'a expressément Jugé , à la suite du recours introduit par un groupe de sénateurs , pour dénoncer l'inconstitutionnalité de la loi qui prévoyait des sanctions financières au cas de non respect de la parité dans les listes électorales. Les sénateurs invoquaient la violation du principe de « nécessité des peines » proclamé par l'article 8 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme .

L'argumentation développait que « la sanction financière prévue peut revêtir un caractère manifestement disproportionné au regard de l'objectif fixé par les articles 3 et 4 de la Constitution (l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats politiques). »

Le Conseil Constitutionnel a écarté l'objection de la méconnaissance du principe de la « nécessité des peines » au motif qu'il s'agissait de mesures incitatives et non pas de sanctions.

Il aurait pu juger qu'il n'y avait pas de disproportion et donc pas de violation du principe de « nécessité » s'il avait été convaincu de l'impérativité de la présence égalitaire des femmes dans le gouvernement du pays.

Il a préféré juger que les mesures de privation de l'aide publique au cas de non-respect de la parité étaient un aménagement de l'aide financière apportée aux partis et non pas une pénalité.

Par conséquent , à l'inverse pour les partis qui respectent la loi paritaire , la dotation financière n'est pas un dû , mais une récompense.

Il n'est donc pas surprenant que les partis politiques majoritaires ne respectent pas la parité dès lors que dans l'esprit de la loi elle reste facultative.

Une tentative de réforme a été engagée en France par la Ministre des droits de la femme , Madame Najat Vallaud Belcace . Elle a préparé un projet de lois transversales pour renforcer de manière significative les conséquences financières des violations des lois égalitaires.

Une des premières applications a soulevé un tollé.

En matière d'égalité professionnelle, elle a infligé une amende à deux entreprises qui n'avaient pas transmis à son ministère leur plan de lutte contre les inégalités salariales prévues par la loi et n'avaient même fourni aucune réponse aux injonctions qu'elle leur avait fait adresser.

Le syndicat patronal a violemment protesté, en faisant valoir que de telles sanctions étaient insupportables pour les entreprises en temps de crise.

Or, jamais de tels arguments ne sont invoqués à propos de salaires masculins qui seraient trop élevés.

Le discours est constant : les lois sur l'égalité Femme-Homme ne sont applicables que si on le veut bien et si on a le temps. C'est ce qui fait dire à la juriste Anne Junter que ces lois sont « hors la loi ».

V- Une éthique professionnelle de l'égalité Femme – Homme, pour une nouvelle génération.

La notion de responsabilité sociale des entreprises RSE , associe le contexte socio-environnemental aux objectifs économiques pour permettre le développement durable.

Au lieu d'opposer les intérêts économiques aux intérêts humains, l'entreprise les rassemblerait dans une perspective éthique et vertueuse.

De nombreux travaux et ouvrages ont été écrits et développés sur ce sujet.

Cette recherche d'un nouveau paradigme économique sur la base du respect de la planète et des règles sociales , est possible. Il est indispensable d'y sensibiliser les élites pour sortir de la suprématie de la recherche du gain.

Dans cet esprit, les femmes ont naturellement leur place.

La génération « Y » revendique une identité distincte des précédentes et recherche un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée, et un épanouissement personnel.

Certaines entreprises ont bien compris les enjeux entourant leurs attentes dans et en dehors de la sphère professionnelle.

De nouveaux comportements se font jour , notamment dans la sphère sociale.

Pour l'entreprise Danone , l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est primordial.

C'est pourquoi sa filiale Blédina ouvre une crèche partagée avec d'autres entreprises pour les enfants de ses salarié(e)s à Villefranche sur Saône .

Cette ouverture s'inscrit dans le projet « Danone Ecosystème » « Bien nourrir les bébés » qui a pour but d'améliorer l'alimentation des bébés en crèche .

Microsoft a bâti un programme dédié à l'équilibre travail/vie professionnelle.(Programme Microsoft Diversity)

La branche américaine de Shneider Electric a mis en place un programme en deux années « Rotation and Career Planning Coaching and mentoring »

Selon une étude d'opinion menée par Deloitte et Job Caser auprès de 1500 étudiants, la jeune génération prend davantage de recul sur sa vie dans la répartition de son temps entre vie privée et vie professionnelle.

L'esprit d'équipe et de communauté est la valeur la plus importante au sein de l'entreprise. Le management souhaité doit être participatif basé sur l'échange et la relation plus que sur l'organisation.

Elle attend un manager à leur écoute qui les associe à la décision. La flexibilité est largement plébiscitée.

Cette compréhension, pourrait profiter aux femmes, si la coparentalité devient une obligation de la propre vie privée des hommes.

C'est une tendance nettement favorisée par la multiplication des séparations du couple parental.

Les pères revendiquent leur parentalité et osent l'exposer dans l'entreprise.

La rencontre entre une Société mondialisée qui n'en peut plus de l'économie de l'argent , et une nouvelle génération qui donne de l'importance à la vie privée et à l'environnement , permettra , sans doute , aux femmes de participer réellement à la résolution des conflits et plus encore à leur prévention.

Encore faut-il continuer à y travailler sans relâche, car, puissants sont les freins de la culture.

Anne SIREYJOL – Conseillère Administrative- Mondonville -Septembre 2013