



Fondé le 18 avril 1901  
Reconnu d'utilité publique

## CONSEIL NATIONAL DES FEMMES FRANÇAISES

**CSW65 Evènement parallèle organisé par le CNFF- l'UEF – ONU FEMMES France  
avec la participation du CECIF et de l'AFFCJ**

### ***Leadership des Femmes, une opportunité de transformer la société (Exemple des carrières juridiques)***

#### ***Education et formation pour l'autonomisation économique et le leadership des femmes***

Toutes et tous sont d'accord pour dire qu'éduquer les femmes et les filles est crucial pour le développement d'un pays et pour le bien être de sa société. Les femmes instruites sont plus fortes et peuvent parvenir à des postes de leadership. Il convient aussi que garçons et filles reçoivent une éducation à l'égalité et au respect mutuel, de développer une culture de l'égalité dans le monde du travail et de soutenir les femmes pour leur accès aux postes décisionnels.

#### ***UNE EDUCATION DE QUALITE POUR LES FILLES ET LES GARCONS***

Pour cela, nous appelons à une éducation de qualité qui comprend outre l'accès aux connaissances de base, l'éducation à l'égalité entre les filles et les garçons, au respect mutuel, et l'éducation complète à la sexualité.

#### **Les connaissances de base pour toutes et tous**

**1 – l'alphabétisation** est la clé pour l'autonomie : apprendre à lire et à compter, aller à l'école – Or, dans le monde, 1 fille sur 4 ne va pas à l'école, 31 millions de filles ne sont pas scolarisées. Les 2/3 des 774 millions d'analphabètes dans le monde sont des femmes (Chiffres UNESCO) –

Dans les pays en développement, les raisons de la non-scolarisation des filles sont qu'elles sont la plupart du temps contraintes aux tâches ménagères, aux mariages forcés et précoces, les violences qu'elles subissent sur le trajet scolaire, les grossesses précoces et non désirées ainsi que la pauvreté des familles ; lorsque ces dernières investissent dans l'éducation, elles privilégient souvent celle des garçons. De plus, certaines écoles ne répondent pas aux besoins des adolescentes en matière d'hygiène, d'eau, de sécurité, de qualité d'enseignement.

Ainsi, pour pallier les difficultés des populations habitant dans les territoires ruraux éloignés, des projets de système d'apprentissage à distance avec des contenus numériques ont été mis en place.

Par exemple : Au SRI LANKA : le projet NextGen, « filles dans les technologies » – Au Kenya le projet : « Notre Droit à apprendre – Atteindre les exclus » - au Costa Rica le projet : « la voix des filles d'Amérique Centrale » qui permet aux filles d'acquérir des compétences numériques. Ce projet a été reproduit dans la majeure partie de l'Amérique centrale.

## **2 – L'illettrisme :**

. Un autre phénomène à combattre pour parvenir à l'autonomie économique, c'est l'illettrisme qui n'est pas un problème du tiers monde mais touche les populations des pays développés. L'illettrisme concerne des adultes qui ont été scolarisés mais qui ne maîtrisent pas suffisamment la lecture, l'écriture, le calcul, pour être autonomes dans les situations simples de la vie quotidienne. Ces personnes doivent réapprendre et consolider les connaissances de base.

Ne pas savoir suffisamment lire et écrire dans nos sociétés post-modernes est un facteur d'exclusion sociale, culturelle et économique.

Les causes de l'illettrisme sont un phénomène social en étroite corrélation avec les progrès techniques (automatisation des équipements, travail sur ordinateur, cyberadministration...) qui accordent une place toujours plus importante à l'écrit et à la compréhension (formulaires, consignes de sécurité etc...)

Par exemple, en France, selon l'Agence Nationale de lutte contre l'illettrisme, 2.500 000 personnes sont concernées – plus de la moitié ont plus de 45 ans – 60,5% sont des hommes, 39,5% sont des femmes – La moitié des personnes en situation d'illettrisme vit en zones faiblement peuplées.

Au facteur de l'illettrisme, il faut ajouter celui de illettronisme c a d la non-maitrise du numérique.

Toutes les filles du monde doivent avoir accès à ces connaissances de base, et ensuite pouvoir accéder à l'enseignement secondaire et supérieure. (ODD 4)

### **une éducation à la culture de l'Égalité entre les filles et les garçons au sein des établissements scolaires et au-delà**

Afin de combattre les stéréotypes de genre, il est incontournable :

. d'éduquer les garçons et les filles dès le plus jeune âge à la culture de l'égalité entre les filles et les garçons et au respect réciproque – je citerai en exemple le projet « SKOLAE : Grandir dans l'Égalité » du Département d'éducation du Gouvernement de Navarre, en Espagne, qui a été mis en œuvre dans 116 écoles et a bénéficié à près de 9 000 filles et 9 000 garçons âgés de 3 à 18 ans ; près de 2 300 enseignantes et enseignants ont participé à cette formation. Il existe aussi des revues inspirantes pour les filles et les garçons auxquelles les parents ont la faculté d'abonner leurs enfants (exemple en France pour les 7-12 ans la revue TCHIKA)

. de dispenser aux filles et les garçons une éducation complète à la sexualité (casser le stéréotype de la femme objet comme symbole sexuel ) si l'on veut parvenir au respect mutuel entre les filles et les garçons, à la non-violence, et lutter contre le sexisme.

. Déconstruire les stéréotypes de genre est essentiel aussi pour lutter contre le plafond de verre, et la sexualisation des métiers fondée sur des conceptions sociales selon lesquelles il existe des métiers pour les femmes et d'autres pour les hommes.

Les programmes scolaires doivent donc être établis en identifiant ces stéréotypes et en supprimant les stéréotypes de masculinité et de féminité – Toutes les statistiques montrent que les parcours scolaires des filles et des garçons sont différenciés :(7% de filles dans les STIM – 88% dans les sciences et technologies de la santé et le social) - Il s'agit de favoriser la MIXITE dans tous les métiers (exemple des « Girls Day » en Allemagne) -

. Tous les personnels du monde éducatif (enseignants, animateurs des centres sociaux et sportifs, garderie d'enfants) doivent bénéficier d'une formation initiale et continue sur ces problématiques – (Guide pour l'égalité des genres dans les politiques et pratiques de formation des enseignants de l'UNESCO) –

- Il convient également que les manuels scolaires donnent une visibilité des femmes et aux femmes aussi puissantes que celles données aux hommes
- 

### ***UNE CULTURE DE L'EGALITE DANS LE MONDE DU TRAVAIL - formation et prise de conscience***

. Dans le monde du travail (entreprises, administration) , il convient d'organiser des formations des personnels afin de déconstruire les préjugés inconscients sur le genre, en particulier des personnes qui sont des acteurs des processus de rémunération et de promotion – les personnes occupant des postes de direction doivent avoir conscience des atouts de la diversité dans les structures de direction, et s'assurer qu'elles n'accordent pas seulement des promotions ou augmentations aux personnes les plus « véhémentes » ) Tout doit être mis en œuvre pour vaincre les attitudes misogynes à l'égard des femmes en entreprise.

Il faut, dans le monde professionnel, une culture de l'égalité entre les Femmes et les Hommes, (égalité salariale, lutte contre le harcèlement, contre sexisme au travail, flexibilité d'horaires et de lieux tenant compte de la parentalité, et de la santé, etc...). Cette culture doit être insufflée par les dirigeantes et les dirigeants. **Une culture de l'égalité dans l'entreprise est assurément l'action aussi efficace qu'une société peut engager pour favoriser l'accès des femmes aux sphères décisionnelles.**

### ***FORMATION et SOUTIEN DES FEMMES POUR ACCEDER AU LEADERSHIP***

Afin d'aider les femmes à accéder au leadership, des organisations ont mis en place des programmes de formation leur permettant de prendre conscience des stéréotypes culturels ancrés depuis le plus jeune âge , comme l'autocensure, l'obligation d'être parfaite, développer la confiance en soi ; ces formations sont destinées à permettre aux femmes de négocier leur salaire, briser le plafond de verre – faire émerger les talents ( Exemple Académie du leadership mis en place par le Soroptimist International d'Europe) D'autres, s'adressent aux adolescentes afin de désamorcer au plus tôt les facteurs environnementaux où se transmettent les stéréotypes chez les ados. leur programme a comme objectif de favoriser l'émergence de leaders de demain ;

## . Les Réseaux, ont une place clé pour le leadership féminin

Le développement des réseaux féminins et mixtes au sein desquels les femmes peuvent trouver solidarité, échanges de best practices pour leur carrière ou pour leur entreprise, soutien pour briser le plafond de verre, est essentiel pour leur accès au leadership.

En effet, les évolutions de carrière se jouent principalement par recommandation et entre-aide. Les personnes qui sont aux postes de décisions promeuvent les personnes qui leur ressemblent et dans lesquelles elles se reconnaissent. Plus de femmes à responsabilité signifie que proportionnellement plus de femmes entreront demain dans des postes à responsabilité.

Par ailleurs, le partage de réseaux féminins à l'échelon national, européen et mondial permet aux femmes des opportunités supplémentaires de promotion des unes aux autres.

**Le mentorat** est un autre levier utile – Des organisations, ou des femmes leaders ont mis en place des initiatives pour conseiller et accompagner des femmes de tous âges et de tous horizons dans leur parcours et vers le leadership – il y a aussi des mentorats femmes-hommes qui sont précieux et à l'issue desquels, ce n'est plus une question de genre mais de talents

**les rôles modèles**, les femmes inspirantes donnent aux femmes l'envie de franchir les multiples barrières qui existent encore de nos jours pour accéder aux postes de décisions. Je salue l'opération « les 1000 POSSIBLES » lancée par Mme Elisabeth MORENO Ministre en charge l'égalité entre les Femmes et les Hommes, de la France le 8 mars dernier en vertu de laquelle 100 femmes inspirantes ont été invitées à écrire une lettre aux 1000 petites filles nées le 8 MARS 2021 – Pour en avoir lu quelques-unes, ces lettres délivrent des messages remarquables de motivation, d'encouragement, de confiance et d'espoir pour les filles.

Conclusions :

Espérons que ces dispositions facilitent un changement de culture pour que les femmes qui représentent la moitié du genre humain soient à des postes décisionnels à égalité avec les hommes, au bénéfice de la diversité et des droits humains.

Marie-Claude BERTRAND

Présidente CNFF – Conseil National des Femmes Françaises

Membre du CA de l'UEF



**CSW65 - Nations Unies – Mars 2021**

**Evénement parallèle organisé par l'UEF-France,  
le Conseil National des Femmes Françaises  
(CNFF), ONU-Femmes-France et Generation  
Equality**

**Le leadership des femmes :  
une opportunité de transformer la société  
(l'exemple des carrières juridiques)**

**Rapport de Christiane TRICOT**  
**L'ENGAGEMENT SYNDICAL,**  
**une opportunité de leadership pour les femmes**

Le leadership féminin se développe à tous les niveaux de la société, que ce soit en politique, dans le monde du travail et au niveau de la famille.

Dès 1953, les sept fondatrices de l'Union Européenne des Femmes, originaires de sept pays différents, voulaient au lendemain de la seconde guerre mondiale maintenir la paix par la construction d'une Union Européenne forte et unie.

Ces femmes avaient, chacune dans leurs pays, des engagements politiques reconnus et voulaient que d'autres femmes à la volonté affirmée se lancent en politique. La fondatrice française était Marie-Madeleine DIENESCH, seule femme ayant occupé des fonctions ministérielles pendant la présidence du Général de GAULLE. Elle était Secrétaire d'Etat à l'Education Nationale.

Depuis, la parité en politique a progressé, grâce en particulier à la loi sur les quotas qui prévoit des quotas par sexe à hauteur de 50%.

Le leadership des femmes en politique est toutefois loin d'être réalisé car elles sont toujours peu nombreuses à accéder au sommet de la hiérarchie.

Il en est de même dans le monde du travail où, à études et formation égales, un nombre infime de femmes accède aux postes à haute responsabilité. De plus elles subissent des inégalités en matière de salaire, globalement de l'ordre de 8%.

Parmi les domaines à explorer pour atteindre le leadership dans le monde du travail, il en est un qui est rarement évoqué : celui du syndicalisme professionnel. Même dans les secteurs d'activités où les emplois sont majoritairement occupés par des femmes (les industries textiles, l'agro-alimentaire, l'horlogerie...) les leaders syndicaux sont majoritairement des hommes.

Or les syndicats professionnels assurent la défense collective et individuelle des intérêts des salariés au niveau national et à l'échelle de l'entreprise. Ils s'attachent à garantir les droits des salariés en terme de rémunération, de progression de carrières, de conditions de vie (hygiène, sécurité, avantages sociaux, etc.).

C'est dire les avantages que les femmes peuvent obtenir par leur engagement syndical.

En France, des syndiquées se sont illustrées dans ce domaine.

J'en citerai quelques unes :

- **Nicole NOTAT**, secrétaire générale de la Confédération Démocratique du Travail (CFDT) de 1992 à 2002. Le poste de secrétaire général est un poste clé dans les syndicats français.

Sa notoriété subsiste puisqu'en 2020, Monsieur MACRON, Président de la République, l'a chargée de piloter la concertation sur la réforme de la santé.

- **Paulette HOFFMANN**, responsable du secteur Femmes à Force Ouvrière, avec laquelle j'ai eu l'occasion de travailler. Elle était membre du Comité du Travail Féminin.

- **Laurence PARISOT**, dirigeante d'entreprise a assuré deux mandats successifs de présidente du Mouvement des Entreprises de France (Medef). Son engagement a permis un rapprochement significatif entre les patrons et les salariés. Elle a soutenu la parité et la diversité.

- **Marie-Jeanne VIDAILLET**, présidente d'honneur du Conseil National des Femmes Françaises, a mené des actions remarquables en qualité présidente de la Confédération Française de l'Encadrement – Confédération générale des Cadres (CFE-CGC).

Ces quatre femmes ont exercé un véritable leadership par leur engagement syndical.

Qu'en est-il du monde judiciaire ?

Lorsque je suis entrée dans le corps des Tribunaux Administratifs et des Cours administratives d'appel, les femmes étaient minoritaires, à peine 35%.

Dans la première juridiction où j'ai été affectée, nous étions 2 femmes sur 21 magistrats. Dans la seconde, j'étais la seule femme.

En ce qui concerne l'accès aux postes au plus haut niveau de responsabilités, ils demeurent encore quasiment inaccessibles quelque soit l'ordre juridictionnel concerné. Le plafond de verre est loin d'être brisé.

Depuis sa création en 1879, le Conseil d'Etat n'a jamais été présidé par une femme. Il en est de même de la Cour des Comptes, créée en 1799, et du Conseil Constitutionnel institué par la Constitution du 4 octobre 1958.

Seule la Cour de Cassation créée en 1790 a été présidée par une femme, Simone ROZES, au cours des années 1980. Actuellement, elle a pour Première présidente une femme, Chantal ARENS.

Deux femmes en plus de deux siècles, c'est peu pour un corps de magistrats où les femmes sont majoritaires.

Quant aux chefs de juridictions, ce sont aussi majoritairement des hommes.

Je me suis ainsi interrogée sur la nécessité de militer dans un syndicat où je pourrais poser le problème de la parité femmes-hommes.

J'ai donc adhéré à l'Union Syndicale des Magistrats Administratifs (USMA).

Très rapidement après cette adhésion, plusieurs membres de ce syndicat ont souhaité que je me présente au poste de secrétaire générale, au niveau national. C'était une surprise : j'étais une femme dans un corps majoritairement masculin (35% de femmes). De plus, mon féminisme ne pouvait être ignoré puisque j'avais été pendant plus de sept ans déléguée régionale à la Condition Féminine puis aux Droits des Femmes, rattachée aux Cabinets de différents ministres ayant en charge la condition des femmes.

Je tiens à rendre un hommage particulier à Françoise GIROUD qui a occupé la première un poste ministériel ayant pour finalité de mettre fin aux discriminations dont les femmes sont victimes.

J'ai donc été élue secrétaire générale de l'USMA, démontrant ainsi que, contrairement aux idées reçues, les hommes votent pour les femmes. Ma collègue et amie Micheline MARTEL a également été élue à la présidence du syndicat (elle est actuellement présidente de la Commission nationale juridique de l'UEF).

Etre titulaire d'un poste national dans un syndicat est une tâche ardue et le droit à l'erreur est très limité. Il faut défendre les convictions des membres du syndicat que l'on représente, sans renoncer à ses valeurs personnelles.

Lorsque j'ai été élue, les priorités de notre action étaient d'obtenir qu'une loi garantisse l'indépendance des juges administratifs en les rendant inamovibles, à l'instar des juges judiciaires ; il fallait que les fonctions juridictionnelles des juges administratifs soient clairement affirmées par de nouvelles dispositions législatives et que le statut des juges administratifs soit en conséquence modifié.

L'égalité en matière d'avancement, de mutation, d'accession aux postes de chefs de juridictions devait être mise en œuvre.

Enfin une part des primes devait être attribuée au mérite et non de façon automatique.

La finalité de ce programme était d'améliorer les conditions dans lesquelles la justice administrative était rendue au nom du peuple français.

Je dois souligner que, grâce au soutien constant de mes collègues, de l'appui des responsables du Conseil d'Etat, de l'accueil des différents ministres de la Justice qui ont toujours accepté de nous recevoir, les points forts soutenus par le syndicat ont été acceptés.

Après un travail assidu de lobbying auprès des Parlementaires, la loi que nous avons soutenions a été votée à l'unanimité, tant à l'Assemblée Nationale qu'au Sénat.

J'ai terminé mon parcours de syndicaliste en siégeant pendant six ans au Conseil Supérieur des Tribunaux administratifs et des Cours administrative d'appel (CSTACAA) ; c'est un poste électif où il faut être présenté par un syndicat et élu par l'ensemble des magistrats, syndiqués ou non. On ne peut accomplir que deux mandats de trois ans.

Le rôle du Conseil Supérieur est fondamental puis qu'outre son activité consultative sur les projets de textes concernant la justice, il gère la carrière des magistrats : établissement des listes d'aptitude, tableaux d'avancement, avis sur les nominations de chefs de juridictions.

La présence des femmes au sein de cette instance est donc essentielle. Elle reste cependant minoritaire, puisque, actuellement, sur treize membres titulaires, on ne compte, que deux femmes titulaires. Comme dans de nombreuses élections politiques, les femmes sont essentiellement suppléantes.

Je ne dois pas terminer cette intervention de façon négative car l'égalité femmes - hommes progresse régulièrement dans les juridictions administratives.

Pour 1475 magistrats, on compte 811 hommes (soit 54,98%) et 664 femmes (soit 45,02%). En ce qui concerne les chefs de juridictions :

- dans les Tribunaux administratifs, les hommes sont 25 et les femmes 12
- dans les Cours administratives d'appel, les hommes sont 5 et les femmes 3.

Des progrès doivent encore être réalisés au niveau des chefs de juridiction.

Il faut donc que des femmes syndicalistes continuent à porter le message de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la magistrature administrative et, de façon générale, dans le monde du travail public et privé. Les acquis ne sont pas définitifs et des batailles que l'on croit gagnées peuvent être remises en cause. Au niveau européen, certains pays, tels la Hongrie et la Pologne, prennent des décisions restrictives concernant les droits des femmes.

Assurer des responsabilités syndicales est un leadership passionnant, porteur d'idéal et d'espoir. Les femmes juges doivent s'engager dans ces actions avec courage et détermination.

Paris, le 18 mars 2021

**Christiane Tricot**

**Présidente de l'Union Européenne des Femmes (Section française)**

**Vice-Présidente Internationale de l'European Union of Women**

**Vice-Présidente du CNFF**