

Faut-il soumettre à un examen les candidat(e)s à des postes de pouvoir économique? La question a été posée lors d'une grande conférence organisée à Mondorf par le ministère de l'Egalité des chances en coopération avec le Conseil national des femmes du Luxembourg (CNFL).

Les avis divergent.

La question des femmes dans les conseils d'administration? La question de l'instauration d'un système de «contrainte paritaire» existe depuis des années et continue de diviser les hommes comme les femmes. Au-delà de cette question, d'autres pistes de réflexions ont été lancées comme celle évoquée par Annie Cornet, professeure à l'université de Liège, responsable de l'unité de recherche EgiD (Etudes sur le genre et la diversité en gestion). «Selon moi, il serait beaucoup plus intéressant de réfléchir à une sorte d'examen d'entrée au conseil d'administration. Chaque homme ou femme pourrait y participer». Pour étayer son propos, elle fait le parallèle avec la fonction d'huissier de justice en France. «Cette profession était à un moment donné surtout une affaire de père en fils. Et puis, pour différentes raisons politiques, il y a eu la décision d'instaurer un examen professionnel pour pouvoir accéder à la profession. A partir de là, on est passé de 3 % de femmes huissiers de justice en France à 30 % »

Selon Annie Cornet, on peut facilement supposer qu'un certain nombre de personnes n'ont pas leur place au sein d'un conseil d'administration. «Alors remplaçons-les par des hommes et femmes compétentes, mettons en place un processus objectif et je suis persuadée que cela va changer les choses», affirme-t-elle. Plutôt que la mise en place de quotas «pénalisants», Annie Cornet préfère l'instauration de «short list» mixtes.

«Lors du renouvellement d'un conseil d'administration, il faut prévoir obligatoirement une short list de candidats comprenant au moins 50 % de femmes.» Pour encourager la participation féminine dans la prise de décision économique, d'autres préconisent des plans d'actions positives. Une directive européenne permet depuis 1976 des actions positives en faveur des quotas parmi les administrateurs de sociétés cotées en bourse, qui ne concerneront que peu de femmes, une politique réellement innovante devra prévoir des actions positives qui concerneront toutes les femmes.

«Travailler avec les hommes»

Bien sûr, pour faire avancer la participation active des femmes dans les organismes décisionnels, il reste encore beaucoup d'autres choses à faire. «Il y a d'abord des actions à mener au niveau des individus», estime Annie Cornet. Elle avance notamment l'idée qu'«il faut améliorer les connaissances et les habilités des femmes», que ce soit par la mise en place de coaching, de formations, de mentorats. Dans le même temps, «il va falloir travailler sur les représentations, les stéréotypes, la façon dont on conçoit les rôles sociaux à l'intérieur de la famille et le partage des tâches», ajoute-t-elle. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée prend notamment en compte la notion de parentalité en entreprise. «Il faut étudier cette question, et notamment celle des demandes d'aménagement du temps de travail des hommes à l'égard de leurs contraintes de vie familiale. Si on veut redistribuer les choses, il faut aussi travailler avec les hommes», estime Annie Cornet. Enfin, il faudra aussi agir au niveau de la société. «Nous devons travailler sur l'image de la place des femmes à des postes de pouvoir », souligne la professeure. Il s'agit par exemple soutenir des études qui permettent de documenter toutes les questions du genre et notamment la nécessité de disposer de statistiques sexuées.

«Il est fondamental qu'il y ait à ce sujet un travail de fond avec l'ensemble des acteurs de l'analyse statistique et de l'évaluation politique ».