



I

AS/Ega/Inf (2010) 27 - Français

23 septembre 2010

BILegadocinf27\_2010

**DRAFT**

**Committee on Equal Opportunities for Women and Men**  
***Commission sur l'égalité des chances***  
***pour les femmes et les hommes***

**Presentation<sup>1</sup> by Ms Béatrice Castellane, Lawyer, Paris  
Bar Association, France**

***Présentation<sup>2</sup> de Me Béatrice Castellane, Avocate au  
Barreau de Paris, Ancienne membre du Conseil de  
l'Ordre, France***

**Document d'information**

<sup>1</sup> French only. Presentation made on the occasion of the hearing organised by the Committee in Paris on 10 September 2010 on "More women in economic and social decision-making bodies".

<sup>2</sup> Français uniquement. Présentation faite à l'occasion de l'audition organisée par la commission à Paris le 10 septembre 2010 sur « Davantage de femmes dans les instances de décision économiques et sociales ».

Bonjour je m'appelle Béatrice Castellane je suis avocate et arbitre international, investie dans les stratégies de promotion d'accès des femmes à la prise de décision depuis plus de 20 ans.

Dernièrement, le 19 novembre 2009 exactement, en ma qualité de Présidente de l'Association Française des Femmes Juristes, j'ai organisé un colloque sur le thème:

« Le Renouveau économique, social et environnemental. L'administration et la direction des entreprises. »  
La Norvège était le pays invité, représenté par l'Ambassadeur.

Si, certes, il y a des avancées comme le projet de loi sur les quotas en France, qui est intervenue deux mois après notre colloque, il faut rester vigilant car nous sommes bien loin d'être arrivés.

Aussi je vous propose quelles seraient, selon moi (et après nombreux débats avec mes partenaires du monde économique, civil et scientifique de la recherche), les stratégies concrètes qui me paraissent favorables pour la promotion des femmes à des postes stratégiques de décision.

### Introduction

#### **Conjugaison des stratégies de Genre**

- **“Top down”, le modèle et la contrainte**
- **“Bottom up”, la dynamique sociale**

Il est reconnu et admis, en ces temps de crise, que l'*égalité professionnelle* est un facteur de dynamisme social et de croissance économique.

Pourtant, les *femmes* conservent un désavantage au niveau de leur évolution de carrière et de leur statut.

En effet elles ne bénéficient pas des mêmes prérogatives que leurs homologues masculins.

On constate une évolution importante des textes juridiques nationaux et européens vers une reconnaissance des mêmes droits pour les *hommes* et les *femmes*.

Pourtant, des *inégalités* traditionnelles persistent car elles se nourrissent des usages et des pratiques professionnelles restant de l'époque où la femme était considérée par la loi comme une « mineure », une incapable majeure (nécessité d'une tutelle, comme celle d'un père ou d'un mari).

Pour avoir la puissance nécessaire de changer les usages et le poids des traditions, il faut que les acteurs du changement soient majoritaires ou au moins fortement représentés dans les instances de décision.

Il semble que le seuil critique de représentativité aujourd'hui dans les entreprises soit de **40% pour que les femmes aient un impact réel.**

Pour lutter contre ces *inégalités*, il s'agit donc, selon moi, de mobiliser l'ensemble des acteurs socio-économiques, au plus haut niveau, afin de valoriser les compétences des *femmes* et encourager leurs initiatives pour qu'elles soient capables d'être par elles-mêmes des agents de changement, en ayant la possibilité de montrer ce dont elles sont capables.

Il est nécessaire de conjuguer deux orientations d'action:

- des stratégies venant des organes qui ont le pouvoir de montrer le modèle et d'infliger des sanctions (des contraintes)
- des stratégies de base visant à encadrer et à soutenir une dynamique de genre, sur le terrain.

## 1. Rappel des principes et des objectifs

- Objectif ONU 2015 = 50%  
"L'égalité des femmes et des hommes dans tous les domaines"  
Objectif du Millénaire, Septembre 2000, 198 Etats membres signataires.

- Objectif France 2016 = 40%  
"de femmes dans les conseils d'administration"  
Texte de loi France, 20 Janvier 2010

### **Mission du Conseil de l'Europe:**

"Nous encourageons le Conseil de l'Europe à renforcer sa coopération avec l'Organisation des Nations Unies et ses institutions spécialisées, en vue à la fois de promouvoir les valeurs à vocation universelle partagées par les Etats membres du Conseil de l'Europe en matière de droits de l'homme "et de la femme" et de réaliser en Europe les Objectifs du Millénaire pour le Développement fixés par l'ONU, y compris – entre autres – le droit de chacun de vivre dans un environnement sain et équilibré. "

Plan d'Action, Sommet de Varsovie, 47 Etats Européens signataires, 2005

J'aimerais rappeler que les travaux et les plans d'action, sur le sujet qui nous occupe, sont engagés au niveau international depuis au moins 1995 avec la conférence de Beijing.

En 2000, 198 Etats membres de l'ONU adhèrent aux "Objectifs du Millénaire" parmi lesquels figure l'objectif d'atteindre, en 2015, "l'égalité des femmes et des hommes dans tous les domaines".

En France aujourd'hui, on peut dire que l'objectif de la représentation des femmes dans les instances de décision économiques et sociales est de 40 % pour 2016 (quotas fixés pour la présence des femmes dans les conseils d'administration par la loi du 20 janvier 2010).

Néanmoins, il faut préciser que cette loi doit encore être ratifiée par les sénateurs.

Elle n'a pour l'instant été votée que par les députés.

Il faut également préciser que cette loi ne prévoit pas pour l'instant de sanctions vraiment contraignantes en cas de non respect des quotas.

La sanction adaptée serait la nullité des délibérations prises par un conseil d'administration anormalement constitué et même, puisque la loi ne concerne que les sociétés cotées en Bourse, une sanction par l'Autorité des Marchés Financiers.

Cette loi concerne 650 sociétés.

Si on part sur une moyenne de 10 administrateurs par société, cela signifie 6 500 postes sur lesquels 40% c'est à dire 2 600 sont destinés à des femmes.

Il y a en France bien plus que 2 600 femmes capables et volontaires pour ces postes.

Si on appliquait la même règle aux organismes de contrôle et de régulation, il y aurait en France un meilleur modèle !

Par exemple, les femmes magistrates représentent plus de la moitié de la profession alors que la quasi-totalité des hautes fonctions de magistrat sont tenues par des hommes.

Les avocates femmes à Paris représentent 50% du Barreau et pourtant, parmi les associés des grands cabinets, elle ne sont présentes que pour à peine 10 %.

Quelles sont alors les solutions concrètes que l'on peut mettre en place pour qu'elles soient plus nombreuses dans les instances économiques et sociales de décision ?

## 2. Solutions de valorisation

**Refondre et/ou créer** des centres de pouvoir (rebattre les cartes)

**Favoriser** les plans de carrière des profils qui le souhaitent réellement et en sont capables

**Communiquer** sur le potentiel et la capacité des femmes à décider

**Reconnaître** que la maternité entretient notre avenir social tout en encourageant la mise en place de nouveaux modèles de fonctionnement et de travail non exploités ou peu utilisés (télé-travail)

Tout d'abord une catégorie de solutions liées à la valorisation du statut de la femme.

Une proposition afin de pouvoir combattre les usages et le pouvoir établi, ou machisme de système est de:

**Refondre et/ou créer** des centres de pouvoir (rebattre les cartes)

- Créer de nouveaux centres de pouvoir inclusif et universel motivés par des leaders forts:

Exemple: Lorsque le Roi français François 1er, inspiré par l'Antiquité grecque et romaine, crée le Collège de France, il le fait pour rompre avec le pouvoir des religieux qui étaient les seuls à posséder le "Savoir" qu'ils ne souhaitaient pas voir évoluer.

Exemple: Lorsque le Président de la République française François Mitterrand a fait nommer pour la première fois une femme Premier ministre, il veut exprimer que le pouvoir n'est pas une affaire de sexe mais de cerveau.

Par exemple, chaque fois qu'une nouvelle institution, une entité, est créée ou refondée, systématiquement prévoir le nombre de places réservées aux femmes, systématiquement établir les règles relatives au genre, de telle sorte qu'elles se sentent légitimes sans avoir le sentiment de culpabilité de voler la place d'un homme ou de le déloger.

**Favoriser** les plans de carrière des profils qui le souhaitent réellement et en sont capables

Proposer des services de coaching (par l'entreprise ou à titre personnel).

Conseiller la recherche de mentorage, de plan de parrainage pour accéder au pouvoir.

Le mentor soutient, aide, pousse, conseille, recommande et place auprès des personnes décideuses.

Les parrains donnent en quelque sorte une caution morale.

Proposer des formations.

DIF (Droit Individuel à la Formation)

Formations adaptées aux femmes et à l'apprentissage qu'elles sont contraintes de faire du fait de l'absence de modèles aînées.

Formation au pouvoir, démystification du pouvoir, assurance des fonctions.

Pratiquer le principe de solidarité, c'est à dire le soutien entre femmes et d'une manière générale entre les personnes susceptibles de présenter des opportunités d'entraide.

Utiliser chaque fois que le sujet convient, toutes les plateformes d'action qui se présentent.

Pour tous ces objectifs, rappeler que le moyen essentiel est le réseautage.

Former les femmes à prendre conscience de leur propre responsabilité dans le maintien des usages défavorables:

Ne pas laisser passer le processus de victimisation des femmes.

Etre très fermes sur les retours des injures. Les injures sexistes et discriminantes.

Lutter contre le sexisme ordinaire dans les actes de la vie quotidienne.

Former aussi les hommes en leur ouvrant la perspective qu'ils ont droit à des femmes autonomes, de valeur, aussi bien dans leur vie professionnelle que dans la société et chez eux.

Ils s'en trouveront eux aussi valorisés. Enseignement pédagogique.

Cibler les profils par des tests neuroscientifiques de motivation en privilégiant les types combatifs, experts ou différents pour ne pas perdre du temps sur les profils qui déclarent le vouloir mais qui au final sont les premières à ne pas prendre les postes alors qu'elles en ont la possibilité.

**Communiquer** sur le potentiel et la capacité des femmes à décider

Mettre en avant les modèles mais aussi celles qui sont en deuxième ou troisième position sur les organigrammes pour habituer à l'idée qu'elles vont devenir n°1.

Favoriser la féminisation des intitulés des postes.

Il suffit que l'oreille s'habitue progressivement au féminin !

Précaution du genre dans la communication (« He or She »). Rédiger de telle sorte que les femmes ne s'auto-censurent pas d'emblée, par exemple à la lecture du descriptif d'une offre d'emploi.

La rédaction doit être inclusive.

**Reconnaître**, dans le plan de carrière des profils concernés, que la maternité entretient notre avenir social et que cela profite à tous (retraites), tout en encourageant la mise en place de nouveaux modèles de fonctionnement et de travail non exploités ou peu utilisés (télé-travail).

### 3. Solutions de type "lobbying"

**Favoriser** le dialogue ou le traitement des conflits ouverts, générateurs de purge, de communication et de solutions.

**Encourager** l'adhésion des femmes et d'hommes clés à des réseaux d'influence pro-genre nationaux, régionaux et internationaux

**Cibler** les réelles personnes influentes pour obtenir leur adhésion et soutien

**Financer** des formations à l'Art du pouvoir dès l'université

Maintenant, des solutions de type « lobbying » pour promouvoir durablement les femmes:

**Favoriser** le dialogue ou le traitement des conflits ouverts, générateurs de purge, de communication et de solutions.

Résistance ou combat de genre si nécessaire. Affronter les conflits, c'est toujours fécond. Même si c'est un mauvais moment à passer !

Solutions concrètes:

- Poursuivre les "lobbies" pour les quotas et les sanctions (colloques, manifestations, conférences, publications, réunions de travail et rapports, réseautage et interventions auprès des décideurs...).
- Continuer la promotion du principe de la nation la plus favorisée au sein de l'Union Européenne, et aider à sa mise en place.
- Soutenir systématiquement les candidatures féminines (donner en quelque sorte un « handicap » aux candidatures masculines comme en matière sportive, pendant la période transitoire).
- Surveiller la progression statistique de l'évolution des stratégies de genre avec des instruments de mesure faciles à manier (enseignement dans les écoles de tout niveau, nombre de sièges de haute position occupés, création de normes de référence et les récompenser par des prix, de la publicité positive, les valoriser comme bonnes pratiques)

**Encourager** l'adhésion des femmes et d'hommes clés à des réseaux d'influence pro-genre nationaux, régionaux et internationaux

Soutenir les initiatives concernant les stratégies de genre (Banque Mondiale et IFC « Women on Boards », devant laquelle je suis intervenue le 26 mars 2010, Gender Leadership Group (Initiative issue du UN Leaders Summit 2010 auquel j'ai participé (Global Compact, Women Empowerment Principle, les associations et syndicats professionnels...))

**Cibler** les personnes réellement influentes pour obtenir leur adhésion et leur soutien, leur aide (les assistantes de direction sont très influentes !)

**Financer** des formations à l'Art du pouvoir dès l'université.