

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I I I I ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Délégation aux droits des femmes et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

Audition sur le thème de l'accès des femmes aux
responsabilités :

- de Mme Évelyne Duhamel, présidente de la Chambre
de commerce et d'industrie de Dieppe..... 2

Mercredi
1^{er} juillet 2009
Séance de 11 heures

Compte rendu n° 26

SESSION ORDINAIRE DE 2008-2009

**Présidence
de Mme Marie-Jo
Zimmermann,
*Présidente***



La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a procédé à l'audition de Mme Évelyne Duhamel, présidente de la Chambre de commerce et d'industrie de Dieppe.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Madame Duhamel nous souhaitons aborder avec vous la question de l'accès des femmes aux responsabilités dans tous les domaines. Vous présidez la chambre de commerce et d'industrie de Dieppe. Nous souhaiterions savoir si la question de la représentation des femmes y est abordée ? Comment les CCI peuvent-elles promouvoir la place des femmes dans les entreprises ? Quelle stratégie préconisez-vous pour développer une plus grande mixité au sein des équipes de direction ? Par ailleurs, quel bilan tirez-vous des lois sur l'égalité professionnelle qui sont certainement plus difficiles à appliquer dans les PME que dans les grands groupes ?

Mme Evelyne Duhamel. Aux dernières élections, 8 % de femmes avaient été élues membres des CCI, soit 429 femmes sur 5 150 membres. Dans le secteur de l'artisanat, 41 % des chefs d'entreprises sont des femmes, elles ne sont que 5 à 6 % à être élues. De plus, alors qu'en 2004, six présidentes avaient été élues, nous ne sommes maintenant plus que quatre, à la suite d'une fusion dans laquelle des femmes ont perdu leur poste.

Il est vrai que sauf exception, les femmes, dans le monde de l'entreprise, ont moins de détermination que les hommes pour accéder à des postes de responsabilité.

M. Guénhaël Huet. Il y a 8 % de femmes élues dans les CCI, mais combien s'étaient présentées ?

Mme Évelyne Duhamel. Nous avons beaucoup de mal à convaincre les femmes de se présenter et de prendre sur le temps qu'elles consacrent à leur famille et à leur profession.

M. Guénhaël Huet. Si les femmes ne se présentent pas, que ce soit aux élections consulaires ou à d'autres élections, elles ne risquent pas d'être élues. C'est pourquoi il est important de se demander pourquoi elles ne se présentent pas.

Mme Évelyne Duhamel. Dans le monde consulaire, lorsqu'une femme se présente, elle n'a pas à souffrir de discrimination, mais par la suite, il lui est beaucoup plus difficile d'accéder aux bureaux et aux présidences. Même s'il évolue, ce monde reste très masculin.

Une femme consacre son temps à son entreprise et à sa famille alors qu'un homme a moins de tâches de responsabilité au sein de sa famille. Les deux ne sont pas faciles à concilier. La majorité des réunions, dans toutes les structures, sont fixées le mercredi, jour commode au milieu de la semaine. J'essaie, de mon côté, que ce ne soit pas systématique.

Je préside depuis neuf ans la CCI de Dieppe et j'ai toujours souhaité recruter des femmes. Mais elles ont beaucoup de mal à s'engager aussi parce qu'elles manquent de confiance en elles.

M. Guénhaël Huet. À l'occasion d'élections politiques, j'ai contacté des femmes. Dans 80 % des cas, elles se demandent si elles seront à la hauteur. Jamais je n'ai rencontré un homme qui ait cette réaction. Les femmes font de l'autocensure. Au sein de mon conseil municipal, une femme qui y siège depuis deux mandats a refusé le poste d'adjointe au prétexte qu'elle n'était pas encore mûre pour ce poste. Un homme aurait accepté, même élu pour la première fois !

Mme Évelyne Duhamel. Les femmes tergiversent, alors que les hommes s'engagent tout de suite. J'essaie de sensibiliser les femmes à la prise de responsabilité, ce qui passe par une meilleure information et une meilleure formation.

Dans le monde économique, les femmes travaillent, mais peu d'entre elles souhaitent prendre de responsabilités. Elles représentent 50 % de la population active, mais seules 17 % d'entre elles sont des chefs d'entreprise et 8 % ont des responsabilités dans les grands groupes. Elles ne sont pas moins capables, elles font des études souvent meilleures que les hommes, mais peut-être adoptent-elles ensuite une philosophie de vie différente, plus axée sur leur famille.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Au moment de passer aux responsabilités, les femmes ont tendance à reculer.

Mme Évelyne Duhamel. Dans beaucoup de foyers, il leur faut aussi convaincre leur mari.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je n'y croyais pas jusqu'à ce que des délégués syndicaux m'aient assuré que les femmes pouvaient rencontrer des difficultés pour trouver, au sein de leur famille, le consensus leur permettant de se lancer.

Mme Évelyne Duhamel. C'est certainement une question d'éducation. Ce phénomène devrait, au fil des années, tendre à disparaître avec l'instauration de la mixité dans tous les domaines.

Déjà, les crèches d'entreprise devraient être plus nombreuses afin de pallier les difficultés dues aux horaires des gardes d'enfants. J'ai essayé d'en créer une sur le territoire d'une zone commerciale, mais les hommes qui étaient à la tête des entreprises y ont été totalement défavorables : de quoi se mêlait-on ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Dans la zone industrielle de ma circonscription, qui emploie 10 000 personnes, la personne qui a lancé la crèche interentreprises en partenariat avec l'intercommunalité est une femme maire. Les autres élus, qui sont des hommes, ont plutôt tendance à freiner l'initiative.

Mme Évelyne Duhamel. Lorsque les femmes sont à la tête des entreprises, elles parviennent très souvent à faire participer davantage leurs collaborateurs, à instaurer un meilleur esprit d'équipe et un meilleur partage de l'information et du pouvoir. En général, les conflits sont moins nombreux qu'avec des hommes.

En revanche, lorsque se présentent des opportunités, elles ne les saisissent pas. Moi-même, on est venu me solliciter, mais je n'aurais pas eu l'idée de me présenter alors que j'ai toujours travaillé en tant que chef d'entreprise dans un monde masculin.

Il faudrait que nous fassions connaître les femmes qui réussissent. Cela mettrait les autres femmes en confiance. Il n'y a pas de raison qu'à diplôme égal ou à responsabilités égales elles n'accèdent pas à certains postes. Mais je reconnais que cela est dû en grande partie aux femmes elles-mêmes.

M. Guénaël Huet. Lorsqu'on vous a sollicitée, avez-vous mis du temps avant de donner votre réponse ?

Mme Évelyne Duhamel. Le préfet m'avait convoquée pour me proposer de prendre la présidence de la CCI de Dieppe, en me précisant que j'étais la seule susceptible d'y « remettre de l'ordre ». La succession se révélait en effet très difficile. J'ai alors demandé quarante-huit heures de réflexion pour réunir mon conseil de famille. Si mon mari n'avait pas été d'accord, je ne suis pas sûre que j'aurais accepté. Une entreprise, des fonctions électives et un conflit à la maison : c'eût été trop !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pensez-vous que la réaction serait encore la même dans la jeune génération ?

Mme Évelyne Duhamel. Beaucoup moins. À ce propos, les femmes acceptent d'apprendre ; les hommes, pas toujours.

M. Guénhaël Huet. Je suis moins optimiste que vous. J'entends les mêmes réponses aussi bien de femmes d'une soixantaine d'années que de vingt-cinq ans.

Mme Évelyne Duhamel. Je stimule sur le plan professionnel les jeunes femmes de mon équipe, et j'y trouve du répondant.

Mme Danielle Bousquet. J'ai eu moi aussi l'occasion de remarquer que les femmes avaient besoin d'être sollicitées. De gros efforts seront nécessaires pour changer la mentalité des femmes comme des hommes. Vous avez suggéré de communiquer sur la réussite de certaines femmes. Avez-vous vous-même expérimenté cette démarche ? Avez-vous réfléchi à la manière de procéder ?

Mme Évelyne Duhamel. Par exemple, j'organise la semaine prochaine à la Chambre de Dieppe, avec une association une journée d'information sur « Les femmes dans l'Europe » – où Mme Françoise Vilain, présidente de la délégation aux droits des femmes du Conseil économique et social, et Mme Ameline, ancienne ministre de la parité nous feront l'amitié de venir. Je « profite » de mon poste électif pour informer les femmes et les inciter à prendre des responsabilités. Certaines, qui sont cadres ou chefs de petites entreprises, hésitent à se lancer, et il faut leur démontrer que certains pays européens font mieux que nous.

J'organise régulièrement de telles rencontres, autour d'un dossier précis. J'y invite aussi des hommes, car ils doivent être conscients des difficultés que rencontrent les femmes.

Il faudrait également faciliter l'accès des petites entreprises au label Égalité professionnelle. Elles se verraient ainsi valorisées. On décerne de nombreux prix aux entreprises innovantes, performantes, qui contribuent au développement durable, mais le label égalité est encore trop confidentiel et davantage accessible aux grands groupes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. il n'est pas toujours facile pour les petites entreprises, d'appliquer les lois sur l'égalité professionnelle.

Mme Évelyne Duhamel. Certains chefs d'entreprise aimeraient bien favoriser les femmes, par exemple en leur accordant plus facilement le mercredi, mais ils ne veulent pas parce qu'ils seraient obligés, pour qu'on ne les accuse pas de discrimination, de faire la même chose pour les hommes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pourquoi une telle crainte ?

Mme Évelyne Duhamel. Le chef d'entreprise craint d'agir à l'encontre de la réglementation européenne qui interdit toute discrimination dans l'entreprise, fût-elle positive.

Mme Danielle Bousquet. Le problème vient de la France. L'Europe est l'institution qui nous a tirés vers le haut en faisant avancer les droits des femmes et en s'opposant aux discriminations dont elles faisaient l'objet.

Certes, cette politique de non-discrimination pourra avoir des conséquences négatives, par exemple, sur la retraite des femmes si les hommes contestent les bonifications pour enfant que reçoivent les femmes dans la mesure où ils ont eu eux aussi des enfants. En tout cas, tous les textes français qui ont permis de faire évoluer les droits des femmes sont des transcriptions de textes européens. Je ne suis pas sûre que la France aurait été capable de le faire d'elle-même. Et c'est bien parce qu'il y a eu des avancées que tout le monde doit être traité à égalité.

Malheureusement, ce n'est pas le cas et la part des hommes dans la prise en charge de la famille est toujours négligeable : deux minutes supplémentaires en trente ans ! C'est notre pays qui est en retard.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il est effarant qu'un chef d'entreprise risque d'être accusé de discrimination parce qu'il accorde leur mercredi aux femmes.

Mme Évelyne Duhamel. C'est un risque fondé.

Mme Danielle Bousquet. La solution ne se trouve pas au niveau de la seule entreprise. Les pouvoirs publics devraient prendre l'engagement de faire avancer ces questions, dans la mesure où il n'y a pas de réelle répartition des tâches domestiques dans les foyers français, à la différence des foyers des pays nordiques.

En raison de cette obligation d'égalité, quelle politique les pouvoirs publics peuvent-ils mener pour pallier le retard français ? Il doit être possible de prendre transitoirement des mesures de discrimination positive destinées à parvenir à une situation d'égalité. Il faudrait discuter avec les institutions européennes pour savoir, s'agissant notamment de la retraite des femmes, si des mesures de rattrapage sont possibles. Si nous avons la volonté politique d'assurer l'égalité, la réalité sociale est telle que nous souhaitons mettre en place des mesures de rattrapage provisoires.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Dans ce cadre, le sujet des retraites devra être abordé sérieusement et rapidement.

M. Guénaël Huet. Si l'on se réfère à la jurisprudence constante du Conseil constitutionnel, l'égalité n'est pas l'uniformité. Si certaines catégories juridiques ne se trouvent pas dans la même situation, il est possible d'instaurer une discrimination entre elles. Ainsi une femme qui a interrompu sa carrière pendant dix ans se trouve dans une situation particulière qui devrait justifier des dispositions particulières.

Mme Évelyne Duhamel. Au quotidien, on nous oppose l'égalité de traitement.

M. Guénaël Huet. Mais l'égalité de traitement doit viser des situations identiques. On ne peut pas traiter différemment des personnes qui sont dans la même situation, mais on peut traiter différemment des personnes qui sont dans des situations différentes. Le droit français l'autorise depuis longtemps.

Mme Évelyne Duhamel. Prenons le cas d'un couple avec enfants qui travaille dans la même entreprise. Si la mère demande son mercredi et le père aussi, le chef d'entreprise pour ne pas devoir l'accorder à tous les deux et avoir deux salariés absents ce jour-là, préférera le refuser aux deux.

M. Guéhaël Huet. Il est possible de régler le problème en accordant le mercredi à l'un des parents. C'est ce que je fais dans ma ville en organisant les services de façon que la femme, qui a plus de contraintes, bénéficie de plus d'avantages.

Mme Évelyne Duhamel. Beaucoup de femmes de familles monoparentales se voient refuser leur mercredi pour s'occuper de leurs enfants parce que le patron ne tient pas à ce qu'un homme le leur demande aussi. Pour ma part, je m'organise, mais peut-être que d'autres chefs d'entreprise se retranchent derrière les textes. Reste qu'il conviendrait de faciliter la vie des femmes seules, qui assument de nombreuses tâches qui les empêchent d'accéder aux responsabilités.

M. Guéhaël Huet. Le chef d'entreprise et le maire qui créent tous deux un emploi, ont l'obligation de l'ouvrir à un homme comme à une femme, à égalité de chances. De la même manière, lorsqu'il s'agit d'accorder tel ou tel avantage comme le mercredi, il conviendrait d'en faire bénéficier l'un ou l'autre des conjoints. Si on ne procède pas ainsi, aucun d'entre eux n'en bénéficiera.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il ne faudrait pas se fonder sur la récente décision de la Cour de cassation pour décider qu'on ne peut rien faire. La Cour a fondé sa décision sur la convention européenne des droits de l'homme car il s'agit d'un régime non professionnel à la différence des pensions de la fonction publique.

M. Guéhaël Huet. On ne peut pas s'arrêter sur une seule décision de justice. D'ailleurs, la jurisprudence peut-être contradictoire.

Mme Évelyne Duhamel. J'essaie de continuer à convaincre et à sensibiliser les femmes pour qu'elles se rencontrent et qu'elles s'informent. Mais c'est une question d'éducation et de disponibilité.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Un journaliste m'avait demandé ce qu'il faudrait faire pour les femmes et j'avais répondu qu'il faudrait déjà que les femmes n'aient plus peur de se prendre en charge elles-mêmes. Cela m'a valu de nombreux courriers de protestation. Mes propos n'étaient pas politiquement corrects !

Mme Danielle Bousquet. Certes, il faut que les femmes se prennent en main. Mais cela ne se décrète pas, mais suppose que l'on agisse en amont.

Toutes les filles, concernant le rôle de chacun dans la société, ne sont pas forcément tentées d'être secrétaires ou infirmières. Si l'on n'éduque pas les enfants, on ne changera pas les mentalités, et la quasi-totalité des filles se tournera vers ces métiers. Il faut les mettre en condition de choisir.

M. Guéhaël Huet. Depuis une trentaine d'années, certains métiers restent quasi exclusivement féminins. Mais d'autres sont maintenant choisis par des femmes, où elles y sont parfois majoritaires comme dans l'enseignement, la magistrature ou encore la médecine.

Mme Danielle Bousquet. Si l'on raisonne sur les grands nombres, les filles sont toujours concentrées sur des métiers traditionnellement féminins, même si elles en ont investi d'autres. On les trouve ainsi majoritairement dans le secteur des services à la personne, dans ces pseudo-nouveaux métiers, qui conduisent à la plus grande pauvreté. La hiérarchie n'a pas fondamentalement changé.

M. Guénhaël Huet. Ce n'est pas qu'une question de hiérarchie. Prenez les métiers de la petite enfance. Pourquoi les hommes ne s'occuperaient-ils pas des enfants ? Si les femmes restent cantonnées dans certains métiers, les hommes aussi.

Mme Danielle Bousquet. Qu'est-ce qui fait que les gens n'ont pas la possibilité de choisir et qu'un garçon décide rarement de s'occuper des personnes âgées ?

M. Guénhaël Huet. Les pesanteurs culturelles.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les gens ne sont pas encore conscients que cette inégalité entre les hommes et les femmes commence dès le début de la vie et qu'il faudrait travailler beaucoup plus en amont qu'aujourd'hui.

Mme Évelyne Duhamel. La situation évoluera d'elle-même. Dans les années soixante, les femmes ne travaillaient pas si elles n'en avaient pas besoin ; les jeunes filles restaient à la maison, s'occupaient des parents et se trouvaient un mari. J'ai vécu cette période – aujourd'hui oubliée.

M. Guénhaël Huet. La situation a changé, mais certaines pesanteurs subsistent. La difficulté est qu'il faut tendre vers plus d'équité entre les hommes et les femmes, sans pour autant nier les particularités des uns et des autres.

Huet. Je ne suis pas si sûr que la situation y soit meilleure, en dépit des statistiques.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Que pensez-vous de l'instauration de quotas de femmes dans les conseils d'administration de sociétés ?

Mme Évelyne Duhamel. Je répondrai d'abord concernant les élections politiques. Après avoir eu un premier un mouvement de recul, je considère maintenant qu'ils se sont révélés être un mal nécessaire. Bien sûr, cela peut conduire à des réflexions désagréables, lorsque l'on dit par exemple à une femme que si elle a réussi, c'est parce qu'elle est une femme. Mais il faut assumer, et ne pas s'en préoccuper.

Lorsqu'une femme crée ou reprend une entreprise, son banquier, statistiquement, lui accorde en moyenne 30 % de prêts en moins qu'à un homme. Or la durée de vie de l'entreprise est quasiment identique, qu'un homme ou qu'une femme en soit à la tête : à trois ans, elle est la même ; à cinq ans, elle est même un peu plus importante avec une femme. Cette réaction est là encore d'ordre culturel : on ne fait pas autant confiance à une femme qu'à un homme. Cela dit, c'est peut-être à nous de former les femmes à la gestion et au fonctionnement des institutions bancaires. Mais cette formation devra tenir compte de leurs contraintes horaires et de leur emploi du temps. Plus généralement, toute action en faveur des femmes devrait en tenir compte. Et, petit à petit, la situation évoluera.

M. Guénhaël Huet. La politique des petits pas est en effet nécessaire, mais je ne la crois pas suffisante. Elle ne peut réussir que si on la met au service d'objectifs ambitieux, qu'il faut oser affirmer sans nier pour autant la spécificité des sexes.

Mme Évelyne Duhamel. S'agissant maintenant des conseils d'administration, la parité totale ne me semble pas possible. Pourquoi ne pas fixer un pourcentage de femmes de 30 voire 40 % ? Si on va chercher des femmes, elles répondront, à l'instar de ce qui s'est passé pour les élections politiques.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie.