

Liestal, juin 2015

La position des Professionnelles En Environnement ffu-pee sur le quota des femmes

Les Professionnelles En Environnement s'engagent „pour une culture professionnelle participative, pour l'égalité des salaires, pour qu'il y ait plus de femmes à tous les échelons de la hiérarchie ainsi que pour un partage équitable des tâches entre hommes et femmes autant au travail que dans la famille“. Pour cette raison, le Comité directeur a pris position en ce qui concerne la thématique des quotas.

Les principes directeurs des ffu-pee consignent également par écrit les visions de l'association. Celles-ci disent à propos de l'égalité des chances: „Les conditions-cadre au niveau de la société permettent aux femmes et aux hommes de s'adonner à un travail rémunéré comme à un travail non rémunéré“. Et „le partage équitable des hommes et des femmes dans tous les champs professionnels et à tous les niveaux de la hiérarchie doit être une réalité qui va de soi“.

La discrimination, une réalité

Jusqu'à aujourd'hui pourtant, ces objectifs ne sont pas atteints, et il manque encore beaucoup pour y arriver. Les femmes sont toujours encore discriminées en Suisse. D'un côté, cela se voit dans la répartition inégale des salaires: les femmes reçoivent en moyenne 18,4 % moins de salaire que les hommes pour un travail égal.¹ 60 % des facteurs rentrant en ligne de compte se basent sur les qualifications personnelles, les caractéristiques liées à la place de travail ainsi qu'à l'entreprise, et environ 40 % des facteurs en jeu sont discriminatoires.²

D'un autre côté, le but d'une répartition égalitaire sur tous les niveaux de la hiérarchie n'est de loin pas atteint non plus, ni dans les instituts de défense de l'environnement ni dans les positions de responsabilité clés. En Suisse, on ne trouve toujours qu'un faible pourcentage de femmes dans les positions dominantes: selon le rapport Schilling, qui examine la composition des directions des entreprises et des conseils d'administration, seuls 15 % des sièges des conseils d'administration et 6 % de ceux liés aux directions d'entreprises sont occupés par des femmes.³

Une des raisons pour lesquelles on trouve si peu de femmes dans les positions dominantes est le partage des tâches actuel lié au travail et à la famille. Les femmes accomplissent plus de 60 % du travail domestique et familial.⁴ Une autre raison est à chercher du côté de la discrimination liée à l'égalité des chances qui empêche les femmes d'occuper des postes cadre, malgré des candidates possédant des qualifications élevées. Car dans les positions de cadre moyen et de cadre inférieur, on trouve de nombreuses femmes. En raison de refus de promotion discriminatoires, elles ne réussissent cependant pas à devenir cadres supérieurs, c'est-à-dire que des places libres dans les directions d'entreprises et les conseils d'administration ne sont pas occupées par les femmes. Cet état de fait est décrit par l'expression „le plafond de verre“.

Un outil pour des solutions

Les quotas constituent en général un instrument d'échelle de répartition permettant une représentation équitable des groupes sociaux. La Suisse a institué plusieurs quotas: la „formule magique“ au conseil fédéral qui assure des quotes-parts pour les partis ou encore les quotas pour les représentations des différentes langues nationales dans l'administration fédérale. En Suisse, cet outil a ainsi fait ses preuves, pour assurer une représentation appropriée des divers groupes de la population dans différents domaines et encourager la diversité.

Le quota est également un instrument qui se prête pour garantir une représentation convenable des femmes dans les directions et les conseils d'administration. Comme l'engagement volontaire de l'économie et de la politique n'ont pas mené jusqu'ici à une représentation adaptée des femmes dans ces organes, il est nécessaire d'introduire un objectif contraignant.

L'introduction du quota des femmes signifie, qu'en cas de qualifications égales, les femmes doivent être privilégiées dans les domaines où elles sont sous-représentées ou qu'il s'agit de leur confier la fonction, du moins jusqu'à ce que cet objectif soit atteint. Les quotas de femmes ne servent ainsi pas seulement à traiter de façon privilégiée les femmes sans justification, ce qui prête souvent à la critique. Ils permettent au contraire une évaluation non-discriminatoire se basant sur les compétences et les qualifications.

Plusieurs villes suisses ainsi que l'Europe montrent l'exemple

Les villes de Berne, Bâle et Zurich ont déjà introduit des quotas en ce qui concerne l'attribution de postes dans les positions dominantes, notamment dans l'administration municipale ou dans des entreprises proches de l'état. Bâle a fixé le taux de 30 % dans sa loi sur les quotas. Et les entreprises suisses proches de l'état doivent d'ici 2020 comporter un pourcentage de 30 % de conseillères d'administration. Suite à l'introduction de ce quota dans les conseils d'administration dans des entreprises proches de l'état à Bâle-Ville, les expériences montrent qu'on peut rapidement trouver des femmes appropriées pour ces postes, si on les cherche sérieusement. Un an après l'introduction, plus de la moitié des entreprises concernées a atteint le taux désiré et il ne manque que 15 femmes pour remplir les conditions demandées.⁵

Au niveau de l'Europe, environ 5000 entreprises cotées en bourse doivent jusqu'en 2020 donner les mandats de direction à des femmes. En Allemagne aussi, une loi concernant le quota des femmes rentrera en vigueur en 2016. Dès l'année prochaine, 30 % des sièges du Conseil de surveillance doivent être occupés par des femmes.

Nos objectifs

Les ffu-pee se sont donné pour but que les femmes et les hommes soient représentés de façon équitable dans les positions dominantes, ce qui correspond à une représentation de femmes en fonction de la part de la population qui est la leur. Pour mettre ceci en pratique de façon réaliste, **nous nous engageons pour un quota de femmes de 30 % dans les positions dirigeantes, en particulier dans le domaine de l'environnement.** Car, selon des études, il faut un minimum de 30 % pour arriver dans ces organes à une situation dans laquelle la représentation égale de femmes et d'hommes aille de soi et que, lors de changements de postes, on réduise de façon radicale les discriminations sexistes.⁶ Un quota de 50 % serait trop rigide, car cela exige un nombre pair de membres du comité directeur et du conseil d'administration. Un quota de 30 % permet que chaque personne démissionnaire ne soit pas forcément remplacée par une personne du même sexe et rend par ailleurs possible le fait de passer aisément d'un sexe à l'autre dans un secteur. Cela évite aussi que des secteurs soient attribués de façon fixe à un sexe, ce qui nuirait à l'égalité des chances.

Ce quota est nécessaire, car c'est seulement si davantage de femmes occupent les positions clés avec les opportunités de décision correspondantes qu'il est possible de faire avancer la cause de l'égalité des chances. Par là même, on peut aussi améliorer les conditions cadre afin de continuer à encourager les femmes. Les quotas n'excluent pas le droit aux prestations; ils ne représentent pas non plus des mesures d'accompagnement en vue de favoriser une approche douce dans la rude vie professionnelle. Les quotas sont un moyen pour instaurer une concurrence loyale entre les femmes et les hommes, comme celle-ci devrait exister idéalement dans une société de performance équitable.

Les Professionnelles En Environnement appliquent elles-mêmes des mesures en ce qui concerne les quotas, en étant par exemple attentives au fait que la part de conférencières dans les manifestations s'élève au minimum à 30 % des intervenants. La base de données des expertes des ffu-pee permet par ailleurs de trouver des femmes qualifiées pour des conférences, des commissions, des comités directeurs et des conseils d'administration.

Autres mesures

Le quota est UNE des mesures permettant d'atteindre l'égalité des chances. En plus, il en faut bien sûr un bouquet d'autres comme par exemple des modèles de travail flexibles, – même dans les postes cadres –, la responsabilisation des femmes comme des hommes, des structures compatibles avec la vie de famille dans les entreprises ainsi que des mesures permettant de concilier famille et travail. Tout ceci est à considérer pour que des carrières dans les positions décisives soient possibles pour les deux sexes et ceci dans le cadre de modèles de travail diversifiés.

¹ Office fédéral de la statistique OFS, 2010: http://www.lohngleichheit.ch/downloads/5_1_Medianloehne_nach_Branchen_FR%5B1%5D.pdf

² Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), 2013: „Vers l'égalité des salaires“, p.5

³ Schilling Report 2015: www.schillingreport.ch/de/report.aspx

⁴ Schilliger, Sarah, 2009: „Who cares? Care-Arbeit im neoliberalen Geschlechterregime“. Widerspruch, 56/2009, p.93ff

⁵ Medienmitteilung Präsidialdepartement Basel-Stadt, 5.3.2015: www.medien.bs.ch/news/2015-03-05-mm-62684.html

⁶ Kramer, Vicki W.; Konrad, Alison M.; Erkut, Sumru, 2006: Studie „Critical Mass on Corporate Boards: Why Three or More Women Enhance Governance“, Wellesely Centers for Women