

Retranscription Intervention Sylvie Pierre-Brossolette Présidente du HCE

Je suis très heureuse de me retrouver parmi vous. Merci mesdames les Présidentes et merci à Elles aussi qui contribue depuis longtemps à nous aider dans nos rapports du HCE sur des sujets difficiles.

Le HCE va fêter ses 10 ans en janvier 2023 et nous espérons avoir un bon bilan. La parité est comme vous le savez un des sujets des 5 commissions qui animent le HCE.

La Parité, un long chemin

Ce sujet de la Parité, je l'ai connu bien avant mon arrivée au HCE, parce que dans ma vie professionnelle, comme vous toutes et vous tous peut-être, vous avez pu observer ou vivre des moments où il est difficile de faire sa place et son chemin. J'ai commencé chez Françoise Giroud à son cabinet ministériel ; nous avons œuvré à de nombreuses et belles mesures, 100 mesures, qui aujourd'hui paraissent antédiluviennes. En 1975, c'était le début le premier secrétariat d'Etat à la condition féminine. On a fait des progrès depuis, il faut le constater. Puis j'ai commencé ma carrière de journaliste politique et c'était très dur parce dans le milieu journalistique cela ne se faisait pas de nommer une femme cheffe du service politique. J'ai attendu 18 ans et je voyais les hommes défiler à ces postes, souvent plus incompetents les uns que les autres, et c'est une femme, Christine Ockrent qui m'a nommée cheffe du service politique de l'Express. Puis après une fois le plafond de verre percé, on reste cheffe partout où on vous embauche ! J'ai été cheffe au Figaro, puis au Point, et enfin j'ai été nommée au CSA, où je me suis beaucoup impliquée dans la problématique de la parité dans les médias audiovisuels puisque j'ai dû faire appliquer la loi de Najat Vallaud- Belkacem qui chargeait le CSA de veiller à l'image et à la place des femmes sur les antennes, (pas dans les personnels). Il a fallu lutter pour avoir un peu plus de femmes expertes dans les media. On est parti à peu près de 15% de femmes en moyenne dans l'audiovisuel et aujourd'hui on est à 35% sous la pression.

Les lois sont utiles même si elles ne font pas tout. Elles sont utiles que ce soit avec les effets du « name and shame » quand il faut simplement déclarer le taux de présence des femmes, ou ceux de contraintes plus fortes en termes de parité. Il faut dire et redire leur utilité, parce que souvent on trouve des élus septiques. Ils disent : « *Mais les choses se feront toutes seules, regardez, vous avez déjà*

gagné, vous êtes partout, on n'en peut plus ! On a que des femmes, les pauvres hommes sont les victimes ! » Ce type de posture est repérable dans les sondages. Dans « L'état du sexisme en France », publié par le HCE, on interrogeait hommes et femmes sur le sujet « *est-ce que cela allait trop loin, est-ce qu'on en faisait trop pour les femmes ?* » En majorité oui, les hommes trouvent qu'on en fait beaucoup trop. Cela veut dire qu'on commence à y arriver mais on n'est pas au bout du chemin. Il y a effectivement le secteur privé, qui maintenant va être sous pression, avec la loi Rixain qui est une formidable avancée, un pied dans la porte, mais l'application va être longue. C'est historique parce qu'on s'est aperçu que les conseils d'administration, malgré des progrès en matière de représentation des femmes, n'avaient pas un réel pouvoir et qu'il n'y avait aucun effet de ruissellement. Les Comex, c'est beaucoup plus important, c'est la réalité du pouvoir, et le prochain pas va être de voir à quels postes sont nommées les femmes au Comex. Ce qui compte ce n'est pas simplement la quantité mais la qualité. Les femmes seront-elles nommées aux postes de directrices financières ou simplement directrices de ressources humaines? La direction de la communication c'est très important, mais enfin il ne faudrait pas que cette fonction soit uniquement occupée par des femmes ; un stéréotype à elle toute seule ! Il faut donc veiller à l'application de la loi et être très vigilant pour éviter les nominations genrées et le confinement des femmes dans certains secteurs. L'évaluation de l'application de la loi est essentielle, parce que les sanctions sont lointaines et pas très claires et en conséquence, ces messieurs vont sans doute en prendre à leurs aises pour un bout de temps.

Les femmes et les secteurs de la nouvelle technologie : une nécessaire législation

Je voulais signaler un secteur en particulier, le secteur numérique, secteur d'avenir et dans lequel les femmes sont en train de rater la marche. Il n'y a pas de femmes ou très peu dans ces secteurs de la nouvelle technologie, dont le secteur informatique, secteurs d'avenir bien rémunérés. Si on rate cette marche, il n'y aura pas une nouvelle occasion de sitôt, d'avoir un renouvellement technologique qui permettra de prendre le train en marche. Les femmes sont déjà beaucoup trop confinées dans les métiers « du care » mal payés et

invisibilisés. Les infirmières pendant le Covid, ont été formidables, on leur a donné 100 euros d'augmentation et on n'entend plus parler de rien. C'est un vrai sujet. Pour les métiers du care, il faut faire du rattrapage, et pour tous les métiers mal payés, il faut arriver à une mixité, une revalorisation, et pour les métiers qui sont en devenir, en train de se créer, il faut que les femmes prennent leur place. Ce n'est pas possible que dans 5, 10 ans, ces métiers des nouvelles technologies soient constitués, les viviers de personnels réunis et que les femmes en soient absentes. Il faut vraiment lutter et peut-être passer par des lois, des contraintes, des quotas, ou des incitations, des bonus. *D'autant plus que le numérique, pour les femmes, c'est la double peine: d'une part elles n'y sont pas et d'autre part leur image qui y est véhiculée est une catastrophe !* En particulier évidemment sur les sites porno, où là c'est le comble ! Mais en dehors de ça, les injures, les insultes, toutes les images dégradantes, tout cela dans l'impunité la plus totale, cette situation nous incite à réfléchir, et voir comment le numérique pourrait être régulé comme tous les autres secteurs, la presse, l'audiovisuel, avec des lois. *La régulation du numérique est indispensable d'autant qu'il va envahir tout.* Je voulais attirer votre attention sur ce sujet important. Il y a une autre innovation législative qu'il faut regarder de très près et peut être la compléter. C'est l'index Pénicaud parce qu'il y a encore un peu trop de façons de le tourner et d'avoir quand même une note correcte malgré une situation encore défavorable aux femmes. Je pense qu'il faut resserrer les mailles du filet. C'est au menu du HCE côté éga-professionnel. On va essayer de demander un peu plus aux employeurs car un effet pervers peut se produire : les entreprises ayant une note correcte peuvent s'en contenter et du coup laisser tomber la négociation des accords égalité. Donc il faut être vigilant là-dessus. Quant à la fonction publique, on est en train de commencer à appliquer les mêmes règles que dans le privé, mais c'est lent, avec beaucoup de retard dans certains ministères, qui (le comble) ont dû payer des amendes. Mais c'est un tour de passe-passe parce que l'argent est pris dans un ministère et puis lui est rendu dans le cadre du budget ! C'est toutefois symboliquement important, parce les ministères (en particulier pauvres) comme celui du ministère des affaires étrangères, n'aiment pas trop payer. La représentation des femmes dans La fonction hospitalière est meilleure que dans la fonction publique, mais là aussi il faut voir combien il y a de femmes et dans quels postes : les cheffes de service ne sont pas très nombreuses. C'est toujours la même histoire, les femmes

infirmières et les hommes médecins. Cela progresse, mais c'est encore assez caricatural, et on pourrait là aussi imaginer quelques mesures obligatoires. Malheureusement je ne connais que la contrainte pour crever le plafond de verre. Il faut quelque fois en passer par une parité obligatoire pour au moins pour 10 ans, 20 ans, pour ouvrir le chemin.

Les femmes dans la sphère politique

La situation est tout aussi caricaturale dans le milieu politique : tous ces gouvernements dits paritaires, c'est une parité de façade ! Aujourd'hui il y a 9/10 secrétaires d'Etat femmes, et 4/5 ministres régaliens hommes. Ça résume la situation. Il faut absolument rééquilibrer cet état de fait y compris d'ailleurs sur les ministères genrés. Les ministères de plein exercice sont plutôt donnés à des femmes quand c'est la culture ou le social, c'est un travers dans lequel on continue de tomber malgré toute la bonne volonté affichée, (ce gouvernement en a beaucoup, a décrété la Grande Cause de l'Égalité, a fait beaucoup de choses).

Les cabinets ministériels c'est la même chose. Ces métiers sont difficiles, chronophages, et du fait des inégalités de partage des tâches familiales et du poids du fonctionnement du système, ce sont encore les femmes qui doivent rentrer à la maison à une heure décente. Et les hommes peuvent rester jusqu'à minuit dans les cabinets, parce qu'ils ont une merveilleuse épouse qui fait tout le reste. Ça doit vraiment changer pour que les femmes puissent être directrices de cabinet, membre de cabinet ministériel : ce sont des espaces de décision cruciaux, de même que dans la technologie numérique. Ceux qui fabriquent les algorithmes qui vont gouverner nos vies bientôt, pour le moment ce sont des hommes et ça fausse tout ! C'est pour cela que c'est, d'autant plus vital ! *Dans tous les lieux de pouvoir qui commandent l'avenir, il faut absolument que les femmes pénètrent.* Le HCE s'occupe de tous ces sujets, on va sur la politique faire un vrai rapport à la fin de l'automne. Des propositions seront faites pour essayer d'avancer parce que les dispositions qui existent ne sont pas suffisantes et il faut accélérer. *Le HCE souhaite des avancées à la fois sur le plan local et sur le plan national avec quelques propositions pour des progrès notables rapide.* La féminisation des postes et le ruissellement espéré ne se font pas tous seuls.

Des outils pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes

Nos moyens pour imposer l'égalité, ce sont deux outils : la loi sur la parité mais aussi l'égaconditionnalité c'est-à-dire ne plus donner un sou d'argent public aux entreprises qui ne respectent pas la loi sur l'égalité des salaires, la parité des postes quand elles s'y sont engagées, la parité des augmentations, la parité des promotions, parce qu'il ne s'agit pas seulement d'avoir un nombre égal d'hommes et de femmes. Il faut absolument des conditions aux milliards distribués aux grandes entreprises qui en bénéficient. Elles ont tout à fait les moyens de rééquilibrer les choses, (en tout cas un peu plus vite). On peut leur donner quelques années, mais l'égaconditionnalité doit rester un principe fondamental, avec les primes, les incitations. On pourrait donner aussi des bonus mais cela coute cher dans un budget, il vaut mieux l'égaconditionnalité parce que ça ne coute rien. Un troisième outil est le budget sensible au genre. Il convient d'inciter à la mise en place d'un budget sensible au genre, parce que là on se rendra compte que beaucoup de dispositions n'ont pas des retombées aussi bénéfiques pour les femmes que pour les hommes. Aujourd'hui seulement 6 ou 7 indicateurs genrés sont retenus dans le budget. Il faudrait les systématiser pour toutes les lignes budgétaires. D'autres pays y sont arrivés, (comme l'Autriche ou le Maroc) et ont réussi à construire des budgets genrés avec beaucoup d'indicateurs. On devrait y arriver aussi peu à peu. La Délégation aux droits des femmes aura désormais cette année, une spécialiste qui fera un rapport sur le Budget et l'autre sur le PLFSS (Projet de loi de financement de la sécurité sociale). Ce serait formidable d'avancer sur ces indicateurs genrés et je fais confiance au travail de la Délégation. Le HCE espère que le Sénat en fera autant et ça nous aiderait beaucoup à avancer parce qu'il faut des compétences très spécifiques pour étudier le budget et donner des bonnes habitudes à la France. C'est nécessaire parce que nous avons convié nos chers administrateurs de Bercy (directeur de la législation fiscale et directeur des impôts) au HCE qui nous ont expliqué que tout était impossible, que ce n'était pas notre culture administrative que de genrer les budgets !

Changer les habitudes est souvent difficile.

Pour terminer une dernière anecdote : Conviée au Quai d'Orsay pour intervenir dans le cadre d'un atelier de la Diplomatie féministe j'ai pu retenir combien la tradition et les rituels des réunions ignorent encore les usages pour une participation égalitaire des femmes et des hommes.

Alors que le Quai d'Orsay se vantait des grands progrès faits pour nommer des femmes , pour leur rendre le travail facile, les promotions faciles, la prise de poste facile, une dame ambassadrice s'est levée et a dit « *Mais est-ce que vous n'avez pas réfléchi une seconde sur l'organisation de cette réunion annuelle qui a lieu chaque année le jour de la rentrée scolaire ? Est-ce que vous croyez que c'est très habile ?* »

Alors là malgré une température caniculaire il y a eu un froid dans la salle ! Nous espérons qu'ils vont réfléchir à la question.

Merci beaucoup