

La longue marche vers la parité

Louis Schweitzer est à la tête de la Halde (1), l'organisme de lutte contre les discriminations. P-dg d'Endemol France, Virginie Calmels est une des plus jeunes femmes chefs d'entreprise. Lui se dit féministe ; elle, au travail, se voit comme un "garçon manqué". Tous les deux repèrent les écueils sur la longue marche vers la parité.

***Madame Figaro.* – Une femme sur trois (34%) a le sentiment d'avoir été victime de discrimination sur son lieu de travail. Est-ce que ce chiffre vous surprend ?**

Louis Schweitzer. Pas vraiment. Un sondage dans *Madame Figaro*, l'an dernier, montrait déjà que trois quarts des femmes pensaient avoir été moins bien traitées que les hommes dans leur entreprise. Cela dit, trois quarts de ces mêmes femmes pensaient également qu'elles n'étaient pas discriminées. Au fond, elles admettaient comme normal ce manque d'égalité. Or, pour que les disparités se corrigent, il faut que les femmes en aient conscience !

Virginie Calmels. Moi, je suis une optimiste de nature. Je pense que le processus est en marche : cela va devenir de plus en plus banal que les femmes aient des responsabilités dans les entreprises. Mais, avec ce chiffre, je me rends compte que le mouvement est plus lent que je n'imaginai.

Vous, Virginie Calmels, vous avez commencé votre carrière très tôt. Jeune et femme, est-ce que cela ne fait pas beaucoup à affirmer ?

V. C. Je n'ai pas vraiment eu à souffrir d'être une femme, mais je dois admettre qu'au début cela est toujours un peu plus difficile. Il faut davantage prouver ses capacités. A 25 ans, mon patron de l'époque m'a dit : « Vous venez de vous marier, vous n'allez plus pouvoir monter en grade, parce que vous allez faire des enfants. » Mais, ce patron-là était d'une autre génération. Je pense que mon fils trouvera logique que des femmes exercent des responsabilités parce qu'il aura toujours connu sa mère en activité.

L. S. Sur le terrain, il reste deux vraies difficultés. L'une, au niveau de l'orientation scolaire : dans les formations qui aboutissent aux métiers dont les rémunérations sont les plus élevées, il y a encore une majorité de garçons. La deuxième, c'est que lorsque l'enfant paraît, l'inégalité professionnelle apparaît.

L'obstacle dans le travail reste donc surtout la maternité ?

V. C. « La différence avec les hommes, c'est que nous, nous n'avons pas de femme à la maison », me disait une femme chef d'entreprise. Une chef d'entreprise ou cadre doit être multifonction. C'est notre force et notre faiblesse.

L. S. La répartition des rôles dans les ménages reste peu équilibrée. Quand l'enfant a un problème, la crèche appelle la mère, qui s'absente. Un homme qui quitte le bureau pour maladie d'un enfant est encore mal perçu.

Vos priorités ont changé avec la naissance de vos enfants, Virginie Calmels ?

V. C. C'est une évidence. Un souci professionnel peut toujours être géré, un problème avec un enfant, c'est un souci qui n'a rien à voir ! Pour autant, je n'en suis pas moins efficace. Je ne fais pas de pause dans la journée pour partir à une heure décente qui me permet de voir ma fille de 2 ans et demi et mon fils de 2 mois. Mais je ne suis pas dupe, je sais que cette réussite dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée passe aussi par des considérations économiques. Quand une femme atteint un certain niveau de rémunération, elle peut se permettre d'être secondée. En fait, ce qui m'a étonnée dans le dernier sondage de la Halde, c'est que ce sont les femmes à responsabilités qui se plaignent alors que ce sont théoriquement les plus aidées.

L. S. Lors du recrutement, exception faite de la femme enceinte, il ne semble pas y avoir de vraie discrimination. Dans les promotions, si. Les discriminations touchent une femme sur trois. Et dans les tâches d'exécution, la discrimination est plus nette, parce qu'on est plus facilement remplaçable. Quant à travail égal on ne donne pas le même salaire, comme c'est encore souvent le cas, il n'y a pas d'excuse ; on est dans la discrimination pure et simple. Les femmes n'osent pas réclamer ce droit : elles ont peur de perdre leur emploi. Pourtant, en principe, les entreprises sont obligées de négocier sur l'égalité salariale et d'en rendre compte dans leur bilan social. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas. On avait annoncé des sanctions, mais elles ne viennent pas.

Et qu'en est-il de la discrimination au niveau des salaires ?

V. C. Moi je n'ai pas eu à me battre sur ce point. Et en tant que chef d'entreprise, il me semble tout à fait naturel de donner le même salaire pour le même poste.

Y a-t-il moins de discrimination dans des entreprises dirigées par des femmes ?

L. S. Il y en a peu. Sur les 250 grandes entreprises que nous interrogeons chaque année, 6 ou 7 le sont ! Chez Renault, j'ai remarqué que là où la direction est assumée par une femme, il y a une plus grande parité.

V. C. Dans mon entreprise, il n'y a aucune discrimination liée à l'âge ou au sexe. Même si, sur le terrain, je dois avouer que j'ai de plus en plus de plaisir à travailler avec des femmes. Leur travail est très focalisé sur les résultats, elles vont à l'essentiel.