

INTERVIEW DE LAURENCE PARISOT, PRESIDENTE DU MEDEF, DANS ELLE – Mars 2011

Elle. Le 7 mai 2010, vous receviez le Livre blanc des propositions de Elle pour améliorer la vie des femmes. Comment avez-vous travaillé avec votre comité d'éthique autour de celles-ci, et pour quels résultats ?

Laurence Parisot. Au Medef, j'ai créé, au sein de la commission « Respect de l'homme », un groupe qui a pour vocation d'accélérer l'égalité hommes-femmes et la promotion des femmes. Je fais face à beaucoup de résistances, parfois même du côté des organisations syndicales qui refusent les discussions spécifiques sur ces sujets. Au sein du Conseil économique, social et environnemental, troisième assemblée de la République, j'ai nommé 60 % de femmes, et non 40 % comme l'impose au minimum la loi. J'ai également demandé que l'on réfléchisse à des quotas indicatifs de femmes dans les comités de direction (comme pour les conseils d'administration, n.d.l.r), ce qui a suscité des réactions négatives chez certains chefs d'entreprise.

Elle. Quels étaient leurs arguments ?

L.P. Il en existe de deux types. Certains disent qu'il n'y a pas assez de femmes qualifiées pour accéder à ces postes. D'autres affirment que seul le critère du mérite doit compter. J'ai constaté qu'il était extrêmement difficile de mobiliser ou d'intéresser sérieusement à cette question la plupart des hommes, mais aussi des femmes. Je suis stupéfaite, mais pas découragée ! Aujourd'hui, je peux dire que je suis féministe comme je ne l'étais pas il y a vingt ans, car, avec l'âge, je perçois des comportements que, plus jeune, je ne voyais pas. Le féminisme du XXI^e siècle porte des valeurs essentielles, c'est aujourd'hui le véritable humanisme, destiné à entrer évidemment dans une dialectique vertueuse avec le succès de l'entreprise.

Elle. Quelles sont les mesures pour lesquelles vous vous battez aujourd'hui ?

L.P. Il est urgent de mettre en place un ministère du Droit de la femme. Non pour penser une loi de plus, mais pour rappeler inlassablement les grands principes et les grandes idées à promouvoir. On rassemblerait ainsi le patronat et les syndicats sur l'enjeu de la position des femmes. Je réfléchis aussi avec la commission « Relations du travail » du Medef à la modernisation du congé maternité, qui freine trop souvent l'évolution de la carrière des femmes. L'instauration d'un congé paternité obligatoire – pour commencer, moins long que celui de la mère – permettrait de rétablir un regard plus égalitaire sur les jeunes parents. Cela inciterait aussi les pères à partager, dès le premier jour, les tâches familiales. Il faut un peu de temps pour mettre en place cette réforme sur le plan juridique. Pour l'instant, nous faisons un tour d'horizon des bonnes pratiques en ce domaine, notamment dans le nord de l'Europe.

Elle. L'inégalité des rémunérations entre hommes et femmes persiste. Pouvez-vous changer quelque chose ?

L.P. Nous travaillons sur une meilleure méthodologie de mesure des écarts de salaires. Dans les grandes entreprises, nous allons recommander la création d'une enveloppe salariale pour accélérer la résorption des écarts, là où on a pu les repérer. Nous réfléchissons aussi, plus généralement, au développement de la mixité des métiers. Il faut expliquer, à travers des campagnes de sensibilisation, qu'il n'y a pas de métiers dédiés spécifiquement aux garçons ou aux filles.

Elle. Quels sont vos prochains objectifs ?

L.P. Je souhaite que toutes les branches professionnelles qui n'ont pas encore signé un accord pour l'égalité salariale hommes-femmes se dépêchent de le faire. Il y a aujourd'hui 82 accords pour plus de 200 branches professionnelles ! Il est nécessaire que toutes les grandes entreprises françaises s'engagent sur des accords spécifiques en faveur de l'égalité hommes-femmes. Je ne crois pas qu'on y arrivera avec des mesures incitatives ou punitives. Pour réaliser cela à l'avantage de toutes les parties, il faut un consensus réel.