

CONFERENCE DES PRESIDENTES

Conférence des présidents des parlements de l'Union européenne (CPPUE)

En 2022, lors de la Conférence des présidents des parlements de l'Union européenne (CPPUE), le président de la Chambre des députés du Parlement de la République tchèque a organisé une table ronde et un dîner informel conjoint de présidentes et de présidents. Les participants ont proposé d'organiser des événements similaires lors des prochaines réunions de la CPPUE. Les Présidents ont salué cette initiative et le Parlement espagnol (*Cortes Generales*) s'est efforcé de donner suite à la recommandation et de l'améliorer avec la Conférence des présidentes.

La Conférence des présidentes sera ouverte par les discours de bienvenue. Par la suite, « le **leadership des femmes** » sera le thème de la première table ronde avec la présence d'expertes invitées d'horizons différents. Finalement, la Conférence des présidentes des parlements se terminera par la reprise de la table ronde précédente avec la participation de différents présidents des Parlements invités.

Introduction

Comme l'indique clairement le [Forum économique mondial](#), la nomination de femmes à des postes de haut niveau ouvre la porte à une meilleure représentation de leurs intérêts et favorise leur accession à ces emplois. Jean Lau Chin, première psychologue américaine d'origine asiatique à être agréée dans le Massachusetts, a déclaré dans sa [Conférence Tedx 2016](#): « une place à la table ne suffit pas ». Les femmes éprouvent des difficultés à accéder à des postes de haut niveau au sein des institutions publiques et des entreprises privées. En fait, de nombreuses femmes souffrent de préjugés non seulement en raison de leur sexe, mais aussi en raison de leur race, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap. Tel qu'on le trouve dans le [Rapport 2023 sur les femmes au travail de McKinsey](#), les femmes racisées ont l'impression que leur employeur les soutient moins dans leur carrière, qu'elles subissent une tension psychologique plus grave dans le monde du travail, et que les femmes LGBTQ+ et handicapées souffrent davantage de microagressions dégradantes et aliénantes. Dans ce sens, [l'Organisation des Nations Unies \(ONU\) a mis l'accent sur](#) l'importance de l'inclusion des femmes handicapées dans le monde du travail.

De nos jours, de nombreuses mesures doivent être prises afin d'encourager le leadership féminin. D'après [ONU Femmes](#), au rythme actuel, il faudra 130 ans pour que la parité dans les décisions du plus haut niveau soit atteinte. En janvier 2024, il y avait 26 pays où 28 femmes étaient chefs d'État ou de gouvernement, et en janvier 2023 les chiffres montraient que les femmes représentent 22,8 % des membres de cabinet à la tête de ministères, qu'il n'y avait que 13 pays dans lesquels les femmes occupent 50% des postes et que seulement 26,5 % de tous les parlementaires nationaux sont des femmes. Enfin, 13 pays d'Europe ont dépassé les 40 % de représentation féminine dans les parlements.

Les femmes européennes sont également sous-représentées dans les instances non politiques : conseils d'administration, technologies de l'information et de la communication (TIC) et

sciences, ou littérature, cinéma et arts. En général, seulement [10 % des entreprises du classement Fortune 500 sont dirigées par des femmes](#). Dans la sphère numérique, les femmes sont moins susceptibles de poursuivre des études ou de postuler à des emplois dans le domaine des TIC. En 2018, le Parlement européen (PE) a adopté une [résolution](#) appelant les États membres de l'UE à mettre en place des mesures pour assurer la pleine intégration des femmes dans ces domaines et à promouvoir leur éducation et leur formation dans les TIC, les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques.

Même si nous assistons à une évolution encourageante, le progrès ne doit pas être tenu pour acquis. Conformément à l'[Indice de Reykjavik pour le leadership 2022-2023](#), il y a eu une certaine régression sur la perception selon laquelle les femmes et les hommes sont également aptes à occuper des postes de direction : depuis 2018, bien que 72 % des personnes interrogées dans les pays du G7 répondent que les femmes sont tout aussi aptes que les hommes à occuper des postes de décision, on observe une tendance à la baisse en ce qui concerne l'acceptation des femmes chefs d'entreprise (54 % des personnes interrogées étant « très à l'aise » en 2020, face à 47 % en 2022) et des femmes chefs de gouvernement (52 % en 2020, face à 45 % en 2022).

La sphère parlementaire : un agent de transformation du secteur privé ?

Comme l'indique le rapport susmentionné, les gouvernements, les décideurs, les entreprises, les établissements universitaires et les communautés ne doivent pas se reposer sur leurs lauriers et redoubler d'efforts pour mener des actions collectives. L'élaboration des politiques et les initiatives parlementaires doivent faire preuve d'audace pour favoriser le leadership féminin, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. En ce sens, le Parlement européen s'est engagé dans la lutte pour la protection des droits des femmes et dans la promotion de l'égalité de sexes. À cet égard, différentes mesures législatives ont été promues et mises en œuvre au cours des dernières années. Par rapport au domaine politique, les députés européens ont exhorté à la mise en place d'un nouveau format de Conseil en janvier 2022, afin que les ministères et secrétaires d'État chargés de l'Égalité puissent se réunir. Au cours de la législature 2019-2024 du Parlement européen, 39,3 % des députés européens étaient des femmes : plus que jamais, mais la parité n'est toujours pas atteinte.

Le rapport de la Commission européenne [Stratégie de l'UE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025](#) présente des objectifs politiques et des actions visant à réaliser des progrès significatifs d'ici 2025 dans le but d'atteindre une Europe égalitaire entre les femmes et les hommes. Dans ce contexte, le législateur de l'UE a adopté, en novembre 2022, la [Directive \(UE\) 2022/2381](#) (Directive relative à la présence des femmes dans les conseils d'administration). Elle vise à mettre en place des procédures de recrutement transparentes dans les entreprises, afin qu'au moins 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs ou 33 % de l'ensemble des postes d'administrateurs soient occupés par des femmes d'ici la fin du mois de juin 2026. En conséquence, les États membres de l'UE disposent d'un délai de deux ans pour mettre en œuvre les nouvelles règles.

Il convient également de souligner un exemple de bonne pratique que les parlements peuvent approuver pour garantir la représentation des femmes : l'Espagne a adopté la [Loi organique 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes](#) qui a réformé la loi électorale en stipulant que les candidatures présentées aux élections doivent avoir une composition équilibrée d'au moins 40% de femmes et d'hommes. Cela a permis de garantir que plus de [40 % des députés des Cortes Generales sont des femmes](#). Conformément à la directive susmentionnée, le Parlement espagnol étudie également un [Projet de loi sur l'égalité des femmes](#), ce qui garantirait la parité dans le secteur public et les sociétés cotées.

En outre, les plans d'égalité s'avèrent un outil essentiel pour favoriser le leadership féminin. La loi organique 3/2007 a créé l'obligation, tant pour les entreprises que pour le secteur public, d'avoir des plans d'égalité afin de promouvoir l'égalité de traitement et d'opportunités en matière d'emploi. Conformément à ce qui précède, le Parlement espagnol a approuvé en 2020 le [Premier plan d'égalité des Cortes Generales](#), qui établit un ensemble de mesures visant à assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes, tels qu'un développement de carrière adéquat, la conciliation et la prévention du harcèlement et de la violence.

L'effet positif de la participation des femmes : une conclusion

De nombreuses études ont démontré que la participation des femmes à la médiation et résolution de conflits conduit à une paix plus durable, basée sur la collaboration mutuelle, les réseaux communautaires et la réduction de comportements à risque. Dans la politique mondiale, elles [augmentent les chances d'obtenir un accord](#) et sont [indispensables dans les processus de paix](#). Dans les entreprises, les femmes sont [tout aussi ambitieuses que les hommes](#) et sont perçues comme [aussi, ou plus compétentes, que les hommes](#). Elles sont également [des leaders plus transformationnelles](#), elles [améliorent la collaboration](#) et créent un plus grand [sentiment d'équité au sein de la dynamique d'équipe](#).

En effet, les dirigeantes politiques ont pris des décisions qui ont conduit à une paix plus durable et à une politique sociale plus active. Cependant, nous ne devons pas enfermer les femmes dans le « rôle » stéréotypé d'artisans de la paix, d'actrices communautaires ou de décideurs politiques socialement sensibles. Cela ne ferait que perpétuer l'idée que les femmes sont des gardiennes - à la maison, en politique ou dans l'économie. Les femmes ont le droit de rompre avec ce rôle, d'exercer leurs postes de responsabilité en fonction des normes qu'elles veulent suivre.

De plus, la catégorie et les manières d'être une « femme » ne sont ni statiques, ni monolithiques. Il n'existe pas de modèle unique de leadership féminin qui s'applique à toutes les femmes. Il existe d'autres facteurs institutionnels importants qui influencent le leadership individuel : les structures politiques, les règles bureaucratiques, le cadre institutionnel, etc.

Points pour le débat :

- Y a-t-il suffisamment de mesures légales en place dans votre pays pour garantir le leadership des femmes ? Sommes-nous sur la bonne voie pour atteindre les objectifs fixés par la stratégie de l'UE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour 2025 ?
- Quel devrait être le rôle des parlements pour favoriser une meilleure représentation des femmes ? Faut-il établir des quotas ?
- Y a-t-il suffisamment de références féminines dans le monde culturel pour placer des femmes à des postes de direction ? Quelle est l'importance de la littérature, du cinéma ou de la publicité à cet égard ?
- Devrait-on mettre davantage l'accent sur le leadership aux niveaux inférieurs ? L'inaccessibilité des femmes aux postes supérieurs est-elle une conséquence des préjugés et de la discrimination aux échelons inférieurs des organisations ?
- Les efforts de leadership devraient-ils être concentrés sur les différentes catégories des « femmes » (femmes racisées, femmes handicapées, femmes LGBTQ+) ?

Le droit des femmes à exercer des rôles de leadership ne devrait pas seulement provenir des effets positifs de la présence féminine dans les institutions, les équipes de travail ou la prise de décision. Le droit des femmes d'être des leaders et d'être représentées est inné et inconditionnel, sans qu'il soit nécessaire de « gagner » leurs droits. Le leadership féminin rendra la société plus égalitaire en raison de sa participation. De plus, le leadership commence à la base. Pour qu'il y ait des femmes dirigeantes à des postes de direction dans les entreprises et les gouvernements, [l'inclusion des femmes est également essentielle aux postes de départ](#), qui sont essentiels pour l'avancement professionnel à l'avenir.