

**Discours prononcé par Madame Marie-Josée Jacobs,
Ministre de l'Égalité des chances**

22.1.2009

Le discours prononcé fait foi

Mesdames, Messieurs,

L'événement de ce soir porte sur un sujet qui me tient profondément à cœur parce qu'il cible l'égalité des femmes et des hommes dans notre société. Atteindre cet objectif constitue l'essentiel du travail de mon ministère depuis 1995.

Je suis particulièrement heureuse d'avoir trouvé des partenaires engagés et persévérants dans la poursuite de ce but.

Je remercie d'abord Monsieur Mike Koedinger, directeur du magazine « Paperjam », qui depuis de longues années y a donné une visibilité à la thématique de l'égalité des femmes et des hommes dans le monde économique.

Mes remerciements vont également à Madame Christiane Hoffmann de « Lilith project ». C'est grâce à elle qu'ont été réalisées l'enquête sur Internet et l'étude par interviews sur les comportements des femmes et des hommes dans la prise de décision. Les résultats de cette dernière nous seront présentés tout à l'heure. La coopération entre le ministère de l'Égalité des chances et les 2 sociétés du secteur privé est un bel exemple de « public private partnership », à développer certainement.

Je pense notamment à d'autres actions d'information concernant l'égalité des femmes et des hommes dans le monde du travail diffusées par Paperjam ou encore des séances de formation offertes aux participant-e-s de l'étude menée par Lilith project.

Je remercie également la Chambre de commerce américaine (AMCHAM) et le POG (personal officers group) de s'être associée à l'organisation de cette soirée.

Mesdames, Messieurs,

Nous nous sommes réunis ce soir pour discuter de la force du potentiel humain, des femmes et des hommes, qui sont les acteurs et actrices des changements dans notre société

C'est vous, Mesdames et Messieurs les chefs d'entreprises et les responsables des ressources humaines, qui recrutez des femmes et des hommes afin de constituer des équipes de travail. Celles-ci doivent être composées des meilleurs collaborateurs et collaboratrices possibles ; par leurs compétences ils et elles contribuent à la réalisation des objectifs de l'entreprise et donc à sa survie.

Une entreprise dépend en grande partie de l'engagement de son personnel, du savoir-faire et des compétences de celui-ci. Chaque membre de ce personnel doit pouvoir y apporter sa contribution dans des conditions de pleine égalité.

L'égalité de traitement dans la vie professionnelle est un investissement social qui sert d'abord le respect de la dignité des personnes et qui influence en outre le développement de l'économie.

A mon avis la mixité des sexes dans l'entreprise, comme tout autre facteur de diversité est un réel stimulateur de performances. Toutefois la mixité et l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, tout comme la lutte contre toute forme de discrimination directe et indirecte, demande un engagement très fort des personnes dirigeant l'entreprise.

Le succès de l'approche est subordonnée à la remise en question de nombreux stéréotypes. Ceux-ci perdurent aussi bien quant à l'image et le rôle des femmes que ceux des hommes et constituent autant d'obstacles à la mixité et à l'égalité professionnelle et privée.

Je ne veux pas tomber ce soir dans le piège des stéréotypes à l'encontre de l'un ou de l'autre sexe, voire énumérer des remèdes de lutte contre les sexismes. J'ai orienté mon intervention vers un futur égalitaire.

Je pense qu'une prise de conscience des atouts de la mixité et de l'égalité des femmes et des hommes constitue le pré-requis à une démarche profonde et pertinente de changement en vue de libérer toutes les forces vives disponibles et indispensables au développement de la société et de l'économie.

La mixité dans l'entreprise ne devrait pas être perçue comme une variable d'ajustement du marché du travail.

Malgré la situation économique critique, que nous vivons actuellement, il ne faut pas perdre de vue qu'à l'horizon 2020 déjà les perspectives démographiques de la population active sont loin d'être rassurantes. En effet, la population en âge de travailler continue à baisser ; un ralentissement de la croissance économique est prévisible. Ce n'est que par une main d'œuvre mixte que les entreprises vont pouvoir répondre aux défis de l'économie.

Elles doivent dès à présent se préparer à intégrer davantage les talents des femmes et des hommes et assimiler la culture et la pratique de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un changement de mentalité s'impose. Dans les économies développées (telle que la nôtre), les attitudes à l'égard de l'égalité des femmes et des hommes et les aménagements pour concilier la vie professionnelle et la vie privée jouent et joueront un rôle décisif. Les mentalités semblent rester le problème de fond.

D'après l'OCDE, les tendances en matière d'égalité des sexes devraient être intégrées dans les modèles économiques simulant la croissance à long terme. Ces modèles montreraient probablement deux choses. Premièrement, l'égalité hommes/femmes est un facteur déterminant de l'écart entre les performances économiques des différents pays de l'OCDE ; deuxièmement, les perspectives

de croissance d'un trop grand nombre de pays de l'OCDE demeureront sérieusement compromises faute d'un changement de mentalités.

Revenons au Luxembourg. Je me permets de vous rappeler le programme des actions positives que le ministère de l'Égalité des chances mène dans les entreprises du secteur privé. L'objectif supérieur de ce programme est le développement d'une culture d'égalité des femmes et des hommes dans les entreprises. L'engagement des dirigeants est un pré-requis à toute action.

Les mesures pour y arriver sont nombreuses et passent par la formation initiale et continue, les critères de recrutement, l'assignation de tâches et de responsabilités, le développement de carrière, l'égalité de rémunération, l'organisation du travail et autres. Le ministère appuie les entreprises dans leur démarche et couvre, toujours dans le cadre de ses limites budgétaires, certains frais de projets innovateurs et transférables à d'autres entreprises. Vous trouvez les détails du programme sur le site Internet du ministère.

Mesdames, Messieurs,

Je suis particulièrement heureuse que c'est Monsieur Alexandre Christiani, homme de grande notoriété internationale, qui anime la discussion de ce soir sur le rôle des femmes et des hommes « leaders ». Il va nous éclairer sur les différences réelles qui existent entre les femmes et les hommes au pouvoir, notamment celles et ceux interviewés au Luxembourg - différences s'il y en a !

La capacité de diriger dépend de la personnalité de l'individu qui est due en grande partie à la socialisation en tant que femme ou en tant que homme. Il y a peut être des différences quant à la manière d'exercer le pouvoir, mais il faut des capacités indépendantes du sexe, telles que par exemple la capacité de prendre des décisions, la capacité d'écoute, la capacité de pouvoir diriger des gens ainsi que le fait d'être intègre !

Je vous remercie de votre attention.