

SUISSE

La diversité de genre dans les conseils

Le président du Conseil de surveillance de la Banque Nationale Suisse n'a aucun doute sur l'exigence de représentativité. Entretien avec Jean Studer.

Aujourd'hui se tient à Genève la conférence Women on Boards, tour d'horizon européen de la gouvernance au féminin, organisée par les Business & Professional Women (BPW) sur le thème de la diversité de genre dans les conseils d'administration. Jean Studer, président du Conseil de surveillance de la Banque Nationale Suisse, contribuera aux débats. Il explique à L'Agefi les raisons de sa participation et son sentiment sur la problématique.

Pourquoi avoir accepté de participer à un panel sur les femmes dans les conseils d'administration ?

Parce que la répartition des genres est une composante importante du débat législatif et exécutif. La conduite des structures publiques et privées dans ce domaine est au cœur de l'actualité, en Suisse et ailleurs. Elle est également au centre de mes intérêts.

Il existe des éléments qui portent à croire que la présence de femmes dans les conseils d'administration est porteuse de performance. C'est la conclusion de l'étude que mène chaque année Credit Suisse. Qu'en pensez-vous ?

Je ne possède pas personnellement d'éléments pour accréditer ce constat. Mais, de par mon expérience, j'en possède beaucoup pour affirmer que les femmes sont aussi performantes que les hommes. Plus performantes ? Je ne sais pas. Moins performantes ? En aucun cas. Les qualités - et les défauts - d'aptitude à la direction se retrouvent chez les uns comme chez les autres.

Alors pourquoi si peu de femmes dans les conseils d'administration et à la direction des entreprises ? Le constat d'inégalité est inévitable. Une culture à prédominance masculine prévaut dans la société occidentale et notamment dans

les milieux économiques. Il est singulier d'observer que le nombre de femmes qui ont fait des études supérieures a explosé mais qu'elles restent rares dans les postes de responsabilité. Il y a là un paradoxe entre investissement dans l'éducation et retour sur cet investissement. Il est également singulier de ne pas avoir réussi à aller plus loin que quelques débats. Il explique à L'Agefi les raisons de ses solutions proposées aujourd'hui en Europe ou en Suisse.

Le mythe de l'insuffisance de formation à la vie dure. Qu'en dites-vous ?

C'est un mythe. Il n'y a pas insuffisance de formation mais insuffisance d'expérience parce que les portes se ferment trop vite aux femmes. Trop tôt dans leurs carrières.

Les professions techniques, comme les métiers d'ingénieurs, attirent tout de même moins de femmes.

C'est déjà en train de changer. En tout état de cause, dans la finance, l'économie ou le droit, elles sont très présentes parfois même majoritaires. Il est également surprenant de constater que la culture et l'art font partie des grands domaines de discrimination. Alors que les femmes sont très présentes dans la gestion culturelle, l'inégalité de pouvoir y est criante. Ce qui se reflète dans les autres domaines car si la culture n'est pas égalitaire, comment s'attendre à ce que l'économie le soit.

Le retard de parité est plus accusé en Suisse que dans les autres pays européens. Pour quelles raisons ?

La Suisse a été lente sur le plan politique. Le droit de vote n'y a été consenti aux femmes que tardivement. L'article constitutionnel qui établit la parité entre hommes et femmes est d'ailleurs curieux. Alors que, d'ordinaire,

les lois entérinent des comportements existants, cet article a un contenu quasi-programmatique. Il exprime une volonté politique dans un environnement non-égalitaire. D'où sa difficulté de mise en œuvre et les écarts de responsabilité et de rémunération, vingt ans après. On dit parfois que la liberté peut être discriminatrice et la loi libératrice. Dans le domaine des droits fondamentaux, il faut savoir «contraindre le fort pour franchir le faible». Il est donc juste que le Conseil Fédéral donne une impulsion pour accélérer l'arrivée des femmes dans les conseils d'administration.

Pourquoi le quota-cible du Conseil fédéral est-il de 30% et non de 50% ?

Bonne question. Je pense que le Conseil fédéral préfère adopter une approche progressive.

Pensez-vous que le retard de la Suisse dans ce domaine peut être attribuable au poids qu'a longtemps eu la formation militaire dans celle des cadres ?

Ce n'est pas impossible mais je ne suis pas certain que c'en soit l'explication. C'était peut-être vrai il y a trente ans mais on fait aujourd'hui beaucoup moins de cas de la formation militaire et les inégalités persistent. Malgré la forte internationalisation des postes de direction en Suisse qui devrait jouer davantage en faveur des femmes.

Le rôle de l'éducation parentale, scolaire mais aussi médiatique est abondamment discuté.

Qu'en-pensez-vous ? Tous les éléments ont un rôle à jouer. L'acceptation des choix de nos enfants, et en particulier de ceux des femmes, a fait du chemin et l'on constate une forte volonté des femmes, y compris de celles issues de l'immigration, de se réaliser pleinement dans le monde professionnel. Mais, je

l'observais dans l'administration neuchâteloise: la sous-représentation féminine reste scandaleuse. Habitues, peur de sortir des sentiers battus, paresse intellectuelle: plusieurs facteurs s'associent pour freiner la progression. Les profils proposés par les sociétés de recrutement sont, par exemple, toujours à forte dominance masculine. Mais si l'on tape du poing sur la table en disant «vous allez me présenter 10 femmes», ils n'ont aucune difficulté à les trouver. L'impulsion doit venir du haut.

Un code de conduite volontaire vous paraît-il préférable à une obligation légale assortie de sanctions ?

Je pense que nous pourrions être très surpris de la rapidité avec laquelle le dossier évoluera et il n'est pas impensable de dépasser rapidement les objectifs du Conseil Fédéral. Une fois l'impulsion originale donnée, l'évolution peut être fulgurante. On l'a vu sur d'autres dossiers. Il est toutefois décevant pour le moment de constater que si tous les partis politiques soutiennent le principe, peu atteignent dans leurs rangs une parité effective. L'intention des milieux économiques paraît clairement positive. Toutefois, si ce n'est pas suffisant, il faudra envisager de recourir à des mesures plus coercitives et à des quotas obligatoires. Il serait intéressant à cet égard d'examiner l'impact sur la vie politique française des élections paritaires de 2014 d'ici 10 à 15 ans.

Il existe une certaine opposition aux quotas, paradoxalement chez les femmes. Pourquoi ?

Il est effectivement difficile de comprendre ce refus de la reconnaissance de leur place dans la société. C'est pourquoi le besoin d'un ancrage légal se fait sentir.

L'encouragement ou même les quotas seront-ils suffisants ?

Comme je l'ai dit auparavant la réaction peut être rapide. En modifiant la perception de la place des femmes dans l'économie, l'élan aura aussi un impact sur l'égalité salariale car la présence féminine dans les sphères du pouvoir devrait accélérer le mouvement.

L'hyper-féminisation d'une profession peut se faire à son détriment. On l'a constaté dans l'enseignement et même dans le corps médical où le revenu et le statut de l'ensemble de la profession s'est affaibli.

C'est exact. L'exemple existe dans les domaines de la sécurité et de la santé qui sont connotés. Alors que les policiers bénéficient d'avantages notables - une retraite anticipée par exemple - au motif des risques qu'ils encourent et de la pénibilité de leur tâche, les infirmières dont la profession présente des désavantages comparables, ne bénéficient d'aucuns privilèges similaires. Il faudra être très attentif à ces tendances.

INTERVIEW:

NICOLETTE DE JONCAIRE

FINOX BIOTECH: un million pour la recherche contre l'infertilité

La société de biopharmacie Finox investira près de un million d'euros au cours des cinq prochaines années dans des bourses de recherche couvrant le domaine de la médecine de reproduction. L'objectif de la société basée à Berthoud est d'améliorer les traitements contre l'infertilité et de renforcer sa renommée dans ce secteur, a-t-elle indiqué hier. L'initiative a été lancée sous l'appellation FORWARD (Finox Offers Research Work Award in Reproductive Development). Toutes les sociétés actives dans la recherche reproductive et les centres de fécondation in vitro (FIV) en Europe peuvent postuler pour obtenir une bourse.

SPONSORING-MÉCÉNAT

REYL & CIE: Research for Life soutient le CHUV

Créée en 2014 à l'initiative de la banque Reyl & Cie, la fondation Research for Life a décidé de soutenir les travaux du professeur Olivier Michielin, responsable de la consultation mélanome au CHUV et chef d'une des unités de recherche en oncologie à l'Université de Lausanne. Fondation suisse à but non lucratif, Research for Life apporte son concours à des développements novateurs dans le traitement de l'oncologie et des maladies infantiles. Les recherches en cours du professeur lausannois Olivier Michielin portent sur le mélanome, la forme la plus agressive du cancer de la peau, mais pourront s'étendre ensuite à d'autres tumeurs associées par exemple aux cancers du sein ou du poumon.

Tour d'horizon de la gouvernance au féminin

La diversité de genre dans les conseils d'administration, sujet d'actualité dans de nombreux pays d'Europe, soulève bien des questions. Les Business & Professional Women (BPW) organisent ce soir Women on Boards, un débat sur cette thématique avec des conférencières et conférenciers de renom.



VALÉRIE PLAGNOL. La diversité est gage de performance. Il reste à s'en donner les moyens.

Valérie Plagnol, présidente de la Société d'Economie Politique de Paris et précédemment directrice de la recherche au Credit Suisse, introduira le débat. Elle rappellera que tous secteurs confondus, les entreprises qui comprennent des femmes dans leur conseil d'administration, surperforment sur les marchés financiers et sont plus généreuses à l'égard de leurs actionnaires. La proportion des femmes dans les conseils d'administration progresse. Elle est passée en moyenne de 9% en 2004 à 16,4% en 2014 et est proche de

25% en Europe. Les pays scandinaves qui ont instauré le plus tôt des quotas sont ceux où la présence de femmes dans les conseils d'administration dépasse les 30%, la Norvège atteint même 40%. A contrario, on était à 11,3% seulement en Suisse en 2013.

«Même si le reste difficile d'établir un lien de causalité unique et certain entre diversité et perfor-

mance, la présence de femmes à des postes de responsabilité au sein des entreprises les plus performantes est un constat assez général. La promotion de la diversité au sein des entreprises est bien gage de performance. Il reste à s'en donner les moyens à tous les niveaux» affirme-t-elle.

Le panel réunira Agnès Bricard, conseillère du commerce extérieur de la France, Valérie Kirschmann, administratrice de Thomson Reuters Suisse, Diane Reinhard, présidente du Cercle Suisse des Administratrices, Tineke Ritzema, administratrice de la Banque Alternative Suisse, Jean Studer, président du conseil de surveillance de la Banque Nationale Suisse et Arif Zaman, directeur du Commonwealth Businesswomen's Network. Anja Wyden Guelpa, Chancelière de l'Etat de Genève, sera dans la salle. — (NJNI)

IAM
IAMFUNDS.CH

1995
2015
ANS

IAM SWISS EQUITY FUND
Une sélection de titres en tête du peloton depuis 1997.

IAMFUNDS.CH
FONDS DE PLACEMENT POUR CLIENTS PRIVÉS

Les prospectus, rapports annuels et semestriels des fonds IAM sont à disposition sur notre site web WWW.IAMFUNDS.CH ou auprès de la direction du fonds GAM Investment Management (Switzerland) SA, Zurich. Les données sont informatives et ne constituent pas une offre. Les performances passées ne sont pas une garantie des performances futures.