Nommée rapporteure générale de l'Observatoire de la parité par François Fillon la semaine dernière, **Chantal Brunel, députée UMP de Seine-et-Marne,** dispose de trois ans pour réussir là où l'Observatoire échoue depuis 15 ans : imposer enfin l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les entreprises et les partis politiques.

Capital.fr : Lors de votre nomination à l'Observatoire de la parité, le Premier ministre a annoncé une loi sur l'égalité de salaires entre hommes et femmes d'ici la fin de l'année. Avez-vous déjà des pistes de travail en tête ?
Chantal Brunel : Je compte déjà valoriser l'existant, comme le label égalité en vigueur depuis 2004. Seule une quarantaine d'entreprises l'ont obtenu. Nous devons promouvoir les "bons élèves" en matière de parité hommes-femmes, ce qui incitera les autres employeurs à suivre. La plupart des sociétés ne respecte pas non plus la loi Genisson. Depuis 2001, la Code du travail oblige en effet les RH à réaliser un rapport annuel sur la situation professionnelle des hommes et des femmes. A nous de trouver des solutions réalistes pour les obliger à appliquer la loi. Pour se faire, nous allons dresser l'inventaire des bonnes pratiques.

Capital.fr : Pour encourager les entreprises à passer à l'acte, des sanctions, notamment financières, ne sont-elles pas incontournables?
Chantal Brunel : Je suis contre. A trop vouloir protéger la gent féminine, le risque est d'enferrer les employeurs dans des contraintes règlementaires et, au final, les dissuader de recruter des femmes. A travail et qualification identiques, une femme gagne en moyenne entre 25% et 27% de moins que son homologue masculin dans le privé, essentiellement à cause des ruptures de carrière dues aux enfants. Sensibiliser les chefs d'entreprise me paraît plus judicieux pour les aider à mieux accompagner ces pauses liées à la maternité. Certes, la dernière loi qui impose 20% de femmes dans les conseils d'administration d'ici 3 ans me paraît une première étape importante, mais il faut aller plus loin. Le vrai enjeu est la place des femmes dans les comités de direction. Nous travaillerons donc pour compléter cette loi.

Capital.fr : Au-delà des obligations légales, l'accession des femmes aux postes de direction ne passe-t-elle pas par une meilleure reconnaissance de la place des pères dans l'entreprise ?
Chantal Brunel : Bien sûr, mais c'est un travail de longue haleine qui suppose de changer profondément les mentalités. Encore aujourd'hui, les femmes assument les contraintes d'emploi du temps liées aux enfants. Nous allons donc mener une étude sur la parentalité et le partage

des responsabilités familiales et professionnelles.

Capital.fr : Comment comptez-vous exiger la parité dans les entreprises alors que les partis politiques sont eux-mêmes incapables de montrer l'exemple ?
Chantal Brunel : La classe politique doit en effet s'appliquer ce qu'elle réclame aux entreprises. Actuellement, une partie du financement des partis dépend du nombre de candidates et non du nombre de femmes effectivement élues. Résultat, seules 18,5% sont élues à l'Assemblée nationale et 12,3% dans les conseils régionaux. Je viens donc de proposer une loi pour imposer un quota de 30% de femmes élues par parti en 2012, puis 40% en 2017. Mais je dois batailler tous les jours auprès de mes collègues députés masculins pour la faire avancer. En entreprise comme en politique, il est anormal que les femmes soient indéfiniment moins nombreuses, moins haut placées, moins estimées, lorsque ce n'est pas tout bonnement laissées de côté.

Propos recueillis par Sandrine Chauvin