

Le pourcentage de femmes a progressé à 16,6 %, au moment où les commissions du Parlement européen votent leur soutien à la proposition de la Commission

Les commissions des affaires juridiques (JURI) et des droits de la femme et de l'égalité des genres (FEMM) du Parlement européen se sont prononcées (40 pour, 9 contre, 2 abstentions) aujourd'hui en faveur d'une proposition de la Commission européenne de remédier au déséquilibre hommes-femmes dans les organes dirigeants des entreprises en Europe. Par ce vote, le Parlement européen (qui, pour cette proposition, partage le pouvoir de décision à égalité avec le Conseil des ministres) permet l'avancement de ce projet de loi européenne dans le processus législatif de l'UE.

Ce vote coïncide avec la sortie d'un nouveau rapport sur la représentation des femmes aux postes de décision , publié aujourd'hui par la Commission européenne, qui fournit notamment des données chiffrées sur la présence des femmes dans les organes dirigeants des principales sociétés cotées en bourse dans l'UE. Les chiffres les plus récents (avril 2013) font apparaître une augmentation du pourcentage de femmes dans ces organes, celles-ci représentant à présent 16,6 % de leurs membres (contre 15,8 % en octobre 2012). Ils montrent également le niveau de représentation des femmes dans la population des administrateurs non exécutifs (17,6 % de femmes contre 16,7 % en octobre 2012) et dans celle des cadres dirigeants (11 %, contre 10,2 %)

«La pression du législateur porte ses fruits. Le plafond de verre commence à se fissurer. De plus en plus d'entreprises se battent pour attirer les meilleurs talents féminins. Elles savent que, pour rester compétitives dans une économie mondialisée, elles ne peuvent se permettre d'ignorer les compétences et les talents des femmes», a déclaré Mme Viviane Reding, vice-présidente de la Commission et commissaire chargée de la justice.

«L'exemple a été donné par des pays comme la France et l'Italie, qui ont légiféré dans cette matière et commencent à enregistrer des progrès notables. Je tiens également à remercier les rapporteurs, Mmes Rodi Kratsa-Tsagaropoulou et Evelyn Regner, pour leurs efforts inlassables et leur soutien constant en faveur de la proposition de la Commission. Nous avons lancé un mouvement. Je continuerai à œuvrer avec le Parlement et le Conseil à l'avancement rapide de ce projet, qui donne une place centrale aux qualifications et au mérite»

Les principaux éléments du rapport adopté aujourd'hui par les commissions JURI et FEMM sont les suivants:

1.

le rapport confirme l'approche retenue par la Commission, axée sur une procédure de sélection transparente et équitable («quota de procédure») et non sur un quota chiffré;

2.

les petites et moyennes entreprises restent exclues du champ d'application de la directive, mais les États membres sont invités à les encourager à améliorer sensiblement l'équilibre entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de l'encadrement et des organes dirigeants;

3.

les États membres ne pourront dispenser les entreprises d'appliquer la directive lorsque le genre minoritaire représentera moins de 10 % du personnel;

4.

le rapport renforce le dispositif de sanctions en y ajoutant des sanctions obligatoires et non plus indicatives, contrairement à ce que proposait la Commission. Les deux commissions recommandent que le non-respect des dispositions concernant la procédure de sélection des membres des organes dirigeants soit sanctionné par une exclusion des marchés publics et une exclusion partielle du financement des Fonds structurels européens.

Prochaines étapes: Pour acquérir force de loi, la proposition de la Commission doit être adoptée conjointement par le Parlement européen et par les États membres de l'Union au sein du Conseil (celui-ci statuant à la majorité qualifiée). Le vote décisif de ce jour fait suite aux avis positifs de trois autres commissions parlementaires, à savoir: les commissions de l'emploi (

EMPL), du marché intérieur (IMCO) et des affaires économiques (ECON) (

[MEMO/13/672](#)

). Les commissions JURI et FEMM, conjointement responsables du pilotage de la proposition

au sein du Parlement, ont à présent adopté leur rapport. Celui-ci sera présenté en séance plénière du Parlement européen en vue d'un vote prévu pour le mois de novembre.

Le Conseil (qui, pour cette proposition, partage le pouvoir de décision à égalité avec le Parlement européen), a pris acte des progrès réalisés sous la présidence irlandaise lors de la réunion des ministres de l'emploi et des affaires sociales (EPSCO) du Conseil le 20 juin 2013 ([MEMO/13/584](#))

. La discussion se poursuit à présent sous la conduite de la présidence lituanienne.

Un nouveau rapport sur la représentation des femmes aux postes de décision est publié aujourd'hui:

Sur les six mois couverts par le rapport concernant la représentation des femmes et des hommes dans les fonctions dirigeantes (octobre 2012-avril 2013), on observe une augmentation de la proportion de femmes dans les organes dirigeants des entreprises dans 20 États membres

. Les plus fortes augmentations

ont eu lieu en Slovaquie, en Hongrie et en Bulgarie. La part des femmes dans les organes dirigeants a diminué

en Roumanie, en Lituanie, en Pologne, à Malte, en Grèce, au Portugal et au Royaume-Uni (voir annexe 2).

À l'échelle de l'UE, le chiffre récent de 16,6 % représente un accroissement de 0,9 point de pourcentage (pp) sur une période de six mois à compter d'octobre 2012, soit un taux annuel de 1,7 pp, en baisse par rapport au taux de 2,2 pp relevé entre 2011 et 2012.

En fait, depuis 2010, lorsque la Commission européenne a publié sa Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 et évoqué pour la première fois la possibilité d'initiatives ciblées visant à remédier à la sous-représentation des femmes dans les postes de décision, la part des femmes dans les organes dirigeants a augmenté de 4,8 points de pourcentage, soit un taux de progression moyen de 1,9 pp par an, près de quatre

fois supérieur au taux observé entre 2003 et 2010 (0,5 pp/an)

. Cette accélération (voir annexe 3) a été accentuée par la proposition relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse, adoptée par la Commission européenne le 14 novembre 2012 (

[IP/12/1205](#)

et

[MEMO/12/860](#)

), qui fixait un objectif de représentation des femmes de 40 %, sur la base des qualifications des inéressées

. Les évolutions récentes témoignent également des effets des discussions menées au niveau de l'Union quant à la nécessité d'une intervention ciblée visant à relever le pourcentage de femmes siégeant dans les organes dirigeants.

Il est important de noter que les changements les plus marquants constatés depuis 2010 sont majoritairement intervenus dans les pays où une législation contraignante a déjà été adoptée, comme la France (+ 14,4 pp à 26,8 %), les Pays-Bas (+ 8,7 pp à 23,6 %) et l'Italie (+ 8,4 pp à 12,9 %). Ces chiffres confirment que la pression exercée par le législateur entraîne les résultats voulus.

Le rapport publié aujourd'hui présente aussi une vue d'ensemble de la situation et des tendances actuelles s'agissant de la représentation des femmes et des hommes dans le personnel politique

, dans les

administrations publiques

et dans la

magistrature

(voir

[MEMO/13/882](#)

). Bien que la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision soit plus équilibrée dans ces secteurs que dans l'industrie et la finance, il existe encore des marges de progression substantielles dans un certain nombre d'États membres.

Les chiffres intermédiaires rendus publics aujourd'hui ont été recueillis en avril 2013 et sont comparés à l'ensemble des données relatives à octobre 2012. Toutes ces données peuvent être consultées [en ligne](#) .

L'égalité entre les femmes et les hommes, une évaluation à mi-parcours

La Commission a également publié une évaluation à mi-parcours de sa - plus large - stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, qui prévoyait 24 actions clés, regroupées en cinq rubriques: une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes; égalité de rémunération pour un travail de même valeur; égalité dans la prise de décision; dignité, intégrité et éradication des violences fondées sur le sexe; et promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en dehors de l'UE (voir [MEMO/13/882](#)).

Ce rapport, établi à mi-chemin de la période couverte par la stratégie, constate que la Commission honore ses engagements. Elle a pris des mesures dans la plupart des domaines couverts, notamment en ce qui concerne l'amélioration de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les instances de décision économiques, la lutte contre les mutilations génitales féminines, la promotion de l'égalité de rémunération et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la stratégie économique globale de l'Union européenne.

Contexte

Le 14 novembre 2012, la Commission a adopté une proposition de directive qui fixe, à l'horizon 2020, un objectif minimal de 40 % de membres du sexe sous-représenté parmi les administrateurs non exécutifs des conseils des sociétés cotées d'Europe, les entreprises publiques devant quant à elles le respecter dès 2018 (voir [IP/12/1205](#) et [MEMO/12/860](#)).

Principaux éléments de la proposition de directive:

1.

Si une société cotée en Europe ne compte pas 40 % de femmes parmi ses administrateurs non exécutifs, le nouvel instrument juridique l'obligera à mettre en place une nouvelle procédure de sélection des membres de son conseil qui accordera la priorité aux candidates, à niveau de qualification égal

2.

La proposition met fermement l'accent sur la qualification professionnelle des intéressées. Aucune personne ne siègera dans un conseil de société du seul fait de sa condition de femme. Mais aucune femme ne se verra non plus refuser un tel poste en raison de son sexe.

3.

La proposition de directive vise les seuls administrateurs non exécutifs des conseils des sociétés cotées en raison de l'importance économique et de la forte visibilité de celles-ci. Les petites et moyennes entreprises sont exclues de son champ d'application.

4.

Chacun des États membres de l'Union devra prévoir des sanctions appropriées et dissuasives contre les entreprises qui enfreindraient la directive.

5.

Cet instrument constitue une mesure temporaire. Il expirera automatiquement en 2028.

6.

La proposition prévoit également, à titre de mesure complémentaire, un «objectif souple»: il s'agit de l'obligation pour les sociétés cotées en bourse de se fixer elles-mêmes, dans le cadre de l'autorégulation, des objectifs concernant la représentation des deux sexes parmi les administrateurs exécutifs, lesquels devront être atteints d'ici 2020 (dès 2018 dans le cas des entreprises publiques). Les sociétés devront rendre compte chaque année des progrès réalisés.