



COMMISSION EUROPEENNE

COMMUNIQUE DE PRESSE

Bruxelles, le 14 novembre 2012

Présence des femmes dans les conseils des sociétés: la Commission propose un objectif de 40 %

La Commission européenne prend aujourd'hui une initiative pour briser le plafond de verre qui continue d'entraver l'accès des femmes de talent aux postes de décision dans les plus grandes entreprises d'Europe. Elle a proposé une directive visant à porter à 40 % la proportion du sexe sous-représenté aux postes d'administrateurs non exécutifs dans les sociétés cotées en bourse, à l'exception des petites et moyennes entreprises. Actuellement, les conseils des sociétés (conseil d'administration, de surveillance ou directoire) sont dominés par les hommes, qui représentent 85 % des administrateurs non exécutifs et 91,1 % des administrateurs exécutifs de ces organes, contre 15 % et 8,9 % respectivement pour les femmes. Malgré un débat public intense et diverses initiatives volontaires prises aux niveaux national et européen, cette situation n'a pas évolué de manière significative au cours des dernières années: depuis 2003, la représentation des femmes au sein des conseils des sociétés n'a en moyenne progressé que de 0,6 point de pourcentage par an.

Telle est la raison qui a incité la Commission à présenter aujourd'hui une proposition législative qui vise à accélérer les progrès vers un meilleur équilibre hommes-femmes au sein des conseils des sociétés européennes. Cette proposition a été présentée conjointement par la vice-présidente Viviane **Reding** (justice, droits fondamentaux et citoyenneté), le vice-président Antonio **Tajani** (industrie et entrepreneuriat), le vice-président Joaquín **Almunia** (concurrence), le vice-président Olli **Rehn** (affaires économiques et monétaires), le commissaire Michel **Barnier** (marché intérieur et services) et le commissaire László **Andor** (emploi et affaires sociales).

Ce faisant, la Commission répond aussi aux appels que lui a adressés le Parlement européen, qui, à une majorité écrasante, l'a invitée à plusieurs reprises à présenter une proposition législative en vue d'assurer une plus grande égalité hommes-femmes au sommet de la hiérarchie des entreprises, notamment par ses résolutions des [6 juillet 2011](#) et [13 mars 2012](#).

La proposition de directive fixe **un objectif de 40 % de femmes parmi les administrateurs non exécutifs** des sociétés cotées en bourse. Les sociétés n'atteignant pas ce seuil de 40 % d'**administrateurs non exécutifs** appartenant au sexe sous-représenté seront tenues de pourvoir ces postes sur la base d'une analyse comparée des qualifications de chaque candidat, en appliquant des critères clairs, sans ambiguïté et n'établissant aucune distinction fondée sur le sexe. À niveau de qualification égal, la priorité doit être donnée au sexe sous-représenté. Cet objectif minimal de 40 % de membres du sexe sous-représenté parmi les administrateurs non exécutifs devrait être ainsi atteint par les sociétés cotées **en 2020 et dès 2018**, soit deux ans plus tôt, par les **entreprises publiques**, sur lesquelles les pouvoirs publics exercent une influence dominante. La proposition devrait s'appliquer à quelque 5 000 sociétés cotées de l'Union européenne. Elle ne s'appliquera ni aux petites et moyennes entreprises (entreprises de moins de 250 salariés et dont le chiffre d'affaires annuel mondial n'excède pas 50 millions d'EUR), ni aux entreprises non cotées en bourse.

M. José Manuel Barroso, président de la Commission européenne, a déclaré: « *Aujourd'hui, la Commission européenne répond avec cette proposition à l'appel pressant lancé par le Parlement européen en faveur d'une initiative de l'UE visant à réaliser l'équilibre hommes-femmes au sein des conseils des sociétés. Nous demandons aujourd'hui aux grandes entreprises cotées de toute l'Europe de démontrer leur sérieux en matière de parité hommes-femmes dans les instances de décision économique. À mon initiative, nous sommes parvenus à renforcer sensiblement la présence des femmes au sein de la Commission européenne, de sorte que celle-ci compte actuellement un tiers de femmes parmi ses membres.* »

La vice-présidente Viviane Reding, commissaire chargée de la justice, a ajouté pour sa part que: « *l'Union européenne a promu avec succès l'égalité hommes-femmes pendant plus de 50 ans. On doit toutefois constater que les progrès restent inexistant dans un domaine particulier, celui des conseils des sociétés. L'exemple de pays comme la Belgique, la France et l'Italie, qui ont récemment adopté une législation en la matière et commencent à en recueillir les fruits, démontre clairement qu'une intervention réglementaire circonscrite dans le temps peut faire toute la différence. La proposition de la Commission permettra de faire en sorte que, dans le cadre de la procédure de sélection des administrateurs non exécutifs, la priorité soit donnée aux femmes à niveau de qualification égal, pour autant qu'elles soient effectivement sous-représentées.* »

« *Je me sens redevable envers les nombreux membres du Parlement européen qui se sont battus infatigablement pour cette cause et dont l'aide m'a été précieuse pour mettre cette proposition sur la table.* »

La lenteur des progrès a incité 11 États membres de l'UE à prendre des initiatives dispersées

Au sein des plus grandes entreprises d'Europe, seulement un administrateur sur sept est une femme (soit 13,7 % des administrateurs). L'amélioration par rapport aux 11,8 % de 2010 reste marginale. À ce rythme, il faudrait encore 40 ans environ pour ne serait-ce que se rapprocher de l'équilibre hommes-femmes au sein des conseils (au moins 40 % pour chacun des deux sexes).

Partant de ce constat, plusieurs États membres ont commencé à adopter différents types de législation sur les instances dirigeantes des entreprises. **Onze États membres** (Belgique, France, Italie, Pays-Bas, Espagne, Portugal, Danemark, Finlande, Grèce, Autriche et Slovénie) **ont adopté des instruments juridiques** de promotion de la parité hommes-femmes au sein des conseils des sociétés. Dans **huit de ces pays, la législation adoptée s'applique également aux entreprises publiques** (voir fiche d'information faisant le point de la situation dans chaque pays). Parallèlement, **onze autres pays de l'UE n'ont ni légiféré ni promu l'autorégulation**. D'un point de vue juridique, cette approche en rangs dispersés risque d'entraver le fonctionnement du marché unique européen car la diversité des règles de droit des sociétés et des sanctions applicables en cas de non-respect de la législation sur la parité hommes-femmes peut entraîner des complications pour les entreprises et avoir un effet dissuasif sur leurs investissements transfrontaliers. Voilà pourquoi la proposition présentée ce jour vise à mettre en place un cadre couvrant l'ensemble de l'UE pour ce type d'actions positives.

Principaux éléments de la proposition :

- La directive 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.
- La proposition prévoit également, à titre de mesure complémentaire, un «**objectif souple**» : il s'agit de l'obligation pour les sociétés cotées, 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 pour les entreprises publiques). Les sociétés devront faire rapport tous les ans sur les progrès accomplis.
- **Les compétences et le mérite demeureront les critères déterminants** pour siéger dans les conseils des sociétés. La directive prévoit une **harmonisation minimale des règles de gouvernance d'entreprise**, préconisant de fonder les décisions de nomination sur des critères de compétence objectifs. Des garde-fous internes garantiront l'absence de promotion automatique et sans condition du sexe sous-représenté. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne sur l'action positive, en présence de candidats des deux sexes et à niveau de qualification égal, priorité doit être accordée au candidat du sexe sous-représenté à moins qu'une **appréciation objective tenant compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats** ne fasse pencher la balance en faveur du candidat de l'autre sexe. Les États membres ayant déjà mis en place un système efficace pourront le conserver, à condition qu'il soit aussi efficace que le système proposé pour atteindre, en 2020, l'objectif de 40 % de membres du sexe sous-représenté parmi les administrateurs non exécutifs. Les États membres pourront aussi adopter des mesures allant au-delà du système proposé.
- Les États membres devront prévoir des sanctions appropriées et dissuasives contre les entreprises qui enfreindraient la directive.

- **Subsidiarité et proportionnalité** de la proposition: l'objectif de 40 % s'applique aux **sociétés cotées en bourse** en raison de leur importance économique et de leur forte visibilité. La proposition ne s'applique pas aux petites et moyennes entreprises. L'objectif de 40 % cible les **postes d'administrateurs non exécutifs**. Conformément aux principes du «mieux légiférer», **la directive est une mesure temporaire qui viendra à expiration** en 2028.

«*Cette mesure devrait rapidement amener la parité au sein des conseils des sociétés européennes. Elle ne sera plus nécessaire une fois que les progrès recherchés dans ce domaine auront été réalisés.*» a encore ajouté Mme Viviane Reding.

Contexte

La compétence de l'UE pour légiférer sur les questions d'égalité des sexes remonte à 1957 (voir [SPEECH/12/702](#) en anglais uniquement). Les recommandations du Conseil en faveur d'une participation équilibrée des femmes et des hommes au processus de décision datent de 1984 et de 1996. Le Parlement européen a par ailleurs adopté plusieurs résolutions réclamant l'instauration de quotas contraignants au niveau de l'UE.

La promotion de l'égalité dans le processus décisionnel est l'un des objectifs de la charte européenne des femmes (voir [IP/10/237](#)), initiative lancée en mars 2010 par M. José Manuel Barroso et Mme Viviane Reding, président et vice-présidente de la Commission européenne. La Commission a souhaité s'inscrire dans la foulée de ces engagements en adoptant, en septembre 2010, une stratégie sur cinq ans pour l'égalité entre les femmes et les hommes (voir [IP/10/1149](#) et [MEMO/10/430](#) en anglais uniquement).

En mars 2012, un [rapport de la Commission](#) a montré que, partout dans l'UE, les conseils des sociétés restaient dominés par le même sexe. On relève également de fortes disparités selon les pays, les femmes représentant respectivement 27 % et 26 % des administrateurs des grandes entreprises en Finlande et en Lettonie, contre seulement 3 % à Malte et 4 % à Chypre.

Les progrès vers la parité hommes-femmes au sein des conseils des sociétés européennes qui ont été enregistrés l'année dernière ont été les plus importants depuis longtemps (avec une augmentation de 1,9 point de pourcentage entre octobre 2010 et janvier 2012, à comparer à la hausse moyenne annuelle de seulement 0,6 point de pourcentage observée au long de la décennie passée). Cette amélioration peut être attribuée aux appels lancés par la Commission et le Parlement européen ([MEMO/11/487](#) en anglais uniquement), ainsi qu'à un certain nombre d'initiatives législatives prises dans les États membres. Mais, globalement, le rythme du changement reste désespérément lent. Le nombre de femmes présidant les conseils d'entreprises d'importance majeure a même diminué, revenant à 3,2 % en janvier 2012 contre 3,4 % en 2010.

Les avancées tangibles sont l'exception et non la règle. Les progrès ne sont visibles que dans les pays qui ont adopté des dispositions contraignantes sur la composition des conseils. La France, qui a instauré un quota légal en janvier 2011, représente à elle seule plus de 40 % de la variation totale observée dans l'UE entre octobre 2010 et janvier 2012.

En mars 2011, la commissaire de l'UE à la justice, Mme Viviane Reding, a invité les sociétés cotées d'Europe à volontairement accroître la présence des femmes dans leurs conseils et à signer pour ce faire l'engagement intitulé [«Davantage de femmes dans les conseils d'administration, une promesse pour l'Europe»](#) ([MEMO/11/124](#)). Par cette signature, les sociétés s'engageaient à porter la composante féminine de leurs conseils à 30 % d'ici 2015 et à 40 % à l'horizon 2020. Toutefois, un an après, seulement 24 sociétés européennes avaient signé cet engagement.

Afin de définir les mesures appropriées susceptibles de remédier à cette absence persistante de diversité au sein des conseils des sociétés cotées d'Europe, la Commission a alors lancé une [consultation publique](#) (voir [IP/12/213](#)). Après avoir reçu un grand nombre de réponses, elle a procédé à l'analyse des différentes options envisageables pour remédier à cette situation.

Il ressort d'un nombre croissant d'études qu'une meilleure parité hommes-femmes au sein des conseils des sociétés pourrait permettre à ces dernières d'améliorer leurs performances financières. Une présence accrue des femmes aux postes de décision peut en effet favoriser l'instauration d'un environnement de travail plus productif et plus innovant et améliorer globalement les performances de l'entreprise. Cela s'explique essentiellement par l'apparition d'un état d'esprit plus collectif et plus diversifié, ouvrant des perspectives plus larges et favorisant donc l'adoption de décisions plus nuancées. De plus, alors que les femmes représentent 60 % des nouvelles générations de diplômés des universités, très peu d'entre-elles parviennent à se frayer un chemin jusqu'au sommet des entreprises. Donner aux femmes les moyens d'accéder aux postes à hautes responsabilités les incitera plus fortement à entrer sur le marché du travail et à y rester, et contribuera ainsi à accroître leur taux d'emploi. Cette présence accrue des femmes au sein de la population active aidera à atteindre l'objectif fixé dans le cadre de la [stratégie Europe 2020](#) – la stratégie de l'UE pour renouer avec la croissance – qui est de porter à 75 % le taux d'emploi des hommes et des femmes âgés de 20 à 64 ans à l'horizon 2020.

Pour plus d'informations

[MEMO/12/860](#)

Dossier de presse – Les femmes dans les conseils des sociétés:

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114_en.htm

Sondage Eurobaromètre sur les femmes aux postes de direction:

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_376_fr.pdf

Fiches d'information sur la parité hommes-femmes:

La parité hommes-femmes à la Commission européenne

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-4_en.pdf (en anglais uniquement)

La parité hommes-femmes dans les États membres

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-2_en.pdf (en anglais uniquement)

La base juridique d'une initiative européenne

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-3_en.pdf (en anglais uniquement)

La justification économique d'une législation sur la parité

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-1_en.pdf (en anglais uniquement)

Vidéo sur la parité hommes-femmes dans les conseils des sociétés:

<http://youtu.be/OTIP4Ek3WP8>

Page d'accueil du site de Mme Viviane Reding, vice-présidente de la Commission et commissaire chargée de la justice:

<http://ec.europa.eu/reding>

Base de données de la Commission européenne sur les femmes et les hommes dans la prise de décision:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_fr.htm

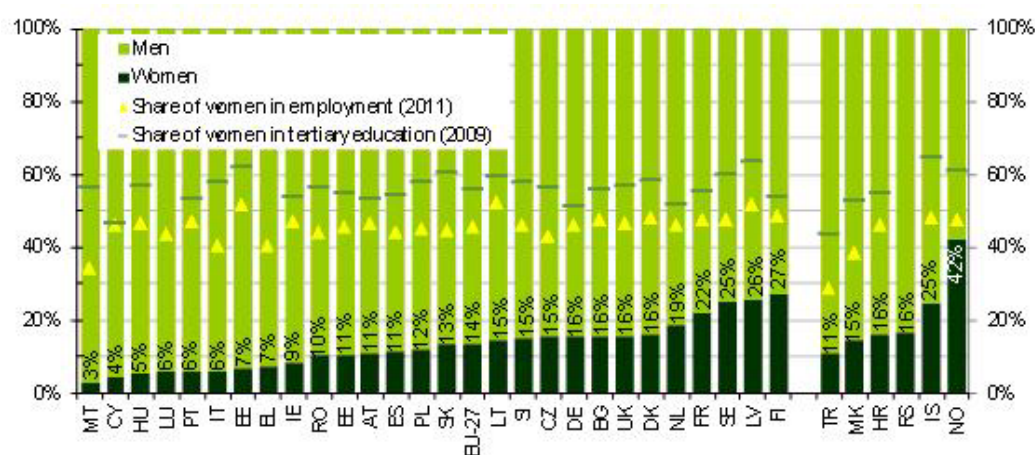
Personnes de contact:

[Mina Andreeva](#) (+32 2 299 13 82)

[Natasha Bertaud](#) (+32 2 296 74 56)

Annexe

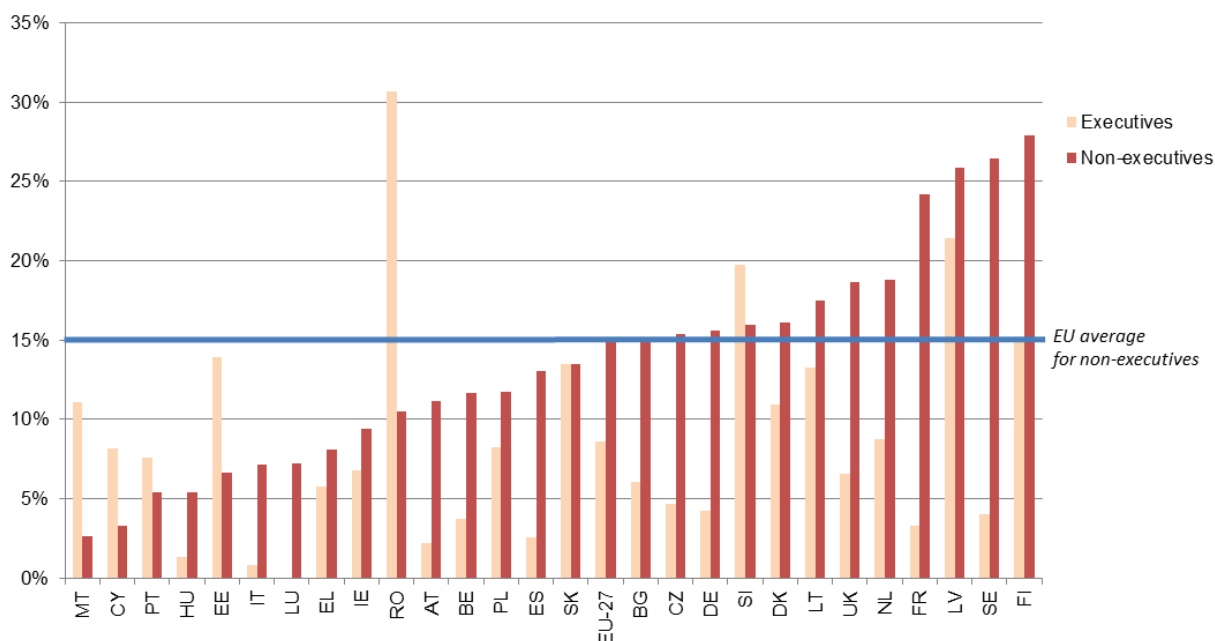
Graphique 1: Femmes et hommes dans les conseils des principales sociétés cotées en bourse, janvier 2012



Source: Commission européenne, [Base de données sur les femmes et les hommes dans la prise de décision](#) et Eurostat, Enquête sur les forces de travail.

Note: Les données renvoient aux membres du conseil d'administration (du conseil de surveillance lorsqu'une distinction est établie entre fonction de surveillance et fonction exécutive. Le président est pris en compte). Pas de données disponibles sur la part des femmes dans l'emploi pour RS et sur leur part dans l'éducation supérieure pour LU, EL et RS.

Graphique 2: Femmes dans les conseils des plus grandes sociétés cotées en bourse: administrateurs exécutifs et non exécutifs (janvier 2012)



Source: Commission européenne, Base de données sur les femmes et les hommes dans la prise de décision.

Note: dans un système moniste, les données relatives aux administrateurs non exécutifs renvoient aux membres non exécutifs du conseil et les données relatives aux administrateurs exécutifs concernent les membres exécutifs du conseil. Dans un système dualiste, les données relatives aux administrateurs non exécutifs renvoient aux membres du conseil de surveillance et les données relatives aux administrateurs exécutifs concernent les membres exécutifs du conseil exécutif/de direction. Occasionnellement, le conseil de surveillance peut comprendre un ou plusieurs membres exécutifs (par exemple, le président-directeur général -PDG et le directeur financier-CFO). Dans ce cas, ils sont pris en compte dans les chiffres relatifs aux administrateurs exécutifs, bien que les personnes qui participent aux deux conseils ne soient comptabilisées qu'une seule fois. Les chiffres relatifs aux administrateurs non exécutifs dans ce cas renvoient encore au nombre total des membres du conseil de surveillance et pourraient dès lors comprendre des membres exécutifs, mais les chiffres concernés ne sont pas significatifs et ne devraient pas influencer le résultat final.

Graphique 3: Proportion de femmes parmi les membres exécutifs et non exécutifs des conseils des sociétés, janvier 2012

État membre	Exécutifs (femmes/total) % femmes	Non exécutifs (femmes/total) % femmes	Femmes PDG (femmes/total)
UE-27	8.9%	15%	2.7%
AT	2.2%	11.2%	0%
BE	3.7%	11.7%	0%
BG	14.8%	15.1%	6.7%
CY	8.2%	3.3%	5.6%
CZ	4.7%	15.4%	0%
DK	11%	16.1%	5.6%
EE	13.9%	6.7%	0%
FI	14.9%	27.9%	0%
FR	3.3%	24.2%	0%
DE	4.2%	15.6%	0%
EL	5.8%	8.1%	0%
HU	1.4%	5.4%	0%
IE	6.8%	9.4%	0%
IT	0.8%	7.1%	0%
LV	21.4%	25.9%	3.2%
LT	13.3%	17.5%	7.7%
LU	0%	7.2%	0%
MT	11.1%	2.7%	5.3%
NL	8.8%	18.8%	10%
PL	8.2%	11.8%	0%
PT	7.6%	5.4%	0%
RO	30.6%	10.5%	9%
SK	13.5%	13.5%	10%
SI	19.7%	15.9%	0%
ES	2.6%	13.1%	2.9%
SE	4%	26.5%	3.8%
UK	6.5%	18.7%	6%

Graphique 4: Proportion de femmes dans les conseils des plus grandes sociétés cotées, 2010-2012

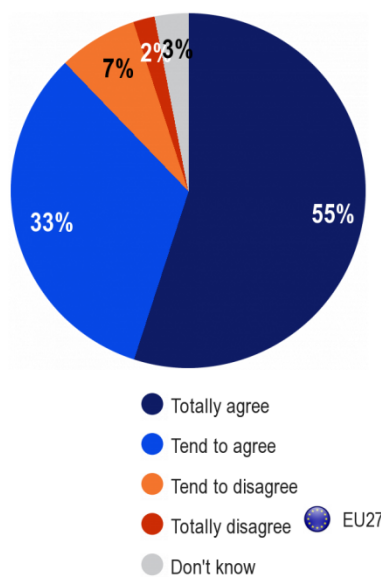
	(% total des membres des conseils)		
	2010 (oct)	2011 (oct)	2012 (jan)
UE-27	11.8	13.6	13.7
BE	10.5	10.9	10.7
BG	11.2	15.2	15.6
CZ	12.2	15.9	15.4
DK	17.7	16.3	16.1
DE	12.6	15.2	15.6
EE	7.0	6.7	6.7
IE	8.4	8.8	8.7
EL	6.2	6.5	7.4
ES	9.5	11.1	11.5
FR	12.3	21.6	22.3
IT	4.5	5.9	6.1
CY	4.0	4.6	4.4
LV	23.5	26.6	25.9
LT	13.1	14.0	14.5
LU	3.5	5.6	5.7
HU	13.6	5.3	5.3
MT	2.4	2.3	3.0
NL	14.9	17.8	18.5
AT	8.7	11.1	11.2
PL	11.6	11.8	11.8
PT	5.4	5.9	6.0
RO	21.3	10.4	10.3
SI	9.8	14.2	15.3
SK	21.6	14.6	13.5
FI	25.9	26.5	27.1
SE	26.4	24.7	25.2
UK	13.3	16.3	15.6

Source: base de données de la Commission européenne sur les femmes et les hommes dans la prise de décision: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_fr.htm

Note: Les données renvoient aux membres du conseil d'administration (du conseil de surveillance lorsqu'une distinction est établie entre fonction de surveillance et fonction exécutive. Le président est pris en compte).

Graphique 5: Près de neuf Européens sur dix estiment qu'à compétences égales, les femmes doivent être aussi bien représentées que les hommes aux postes dirigeants des entreprises.

QE2. Do you agree or disagree with the following statement: Given equal competence, women should be equally represented in positions of leadership in companies.



Graphique 6: Les trois-quarts des Européens sont favorables à une législation sur l'équilibre hommes-femmes au sein des conseils des sociétés.

QE5. Some European countries (e.g. France, Spain, the Netherlands, Italy, Belgium and Norway) have already taken legal measures to ensure a more balanced representation of men and women on company boards. Are you in favour or opposed to a legislation on this matter under the condition that qualification is taken into account without automatically favouring one of either gender?

