



PARLEMENT EUROPÉEN

2009 - 2014

Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

2010/2115(INI)

24.2.2011

PROJET DE RAPPORT

sur les femmes et la direction des entreprises
(2010/2115(INI))

Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

Rapporteur: Rodi Kratsa-Tsagaropoulou

SOMMAIRE

	Page
PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN	3
EXPOSÉ DES MOTIFS	7

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

sur les femmes et la direction des entreprises (2010/2115(INI))

Le Parlement européen,

- vu la quatrième conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin en septembre 1995, la déclaration et le programme d'action adoptés à Pékin ainsi que les documents en résultant adoptés lors des sessions spéciales des Nations unies Pékin + 5, Pékin + 10 et Pékin + 15 sur d'autres actions et initiatives visant à mettre en œuvre la déclaration et le programme d'action de Pékin, adoptés respectivement le 9 juin 2000, le 11 mars 2005 et le 12 mars 2010,
- vu la convention des Nations unies de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes,
- vu la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948,
- vu la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, en particulier ses articles 1, 2, 3, 4, 5, 21 et 23,
- vu l'article 2 du traité sur l'Union européenne qui rappelle les valeurs communes des États membres, notamment le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes,
- vu l'article 19 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui fait référence à la lutte contre toute discrimination fondée sur le sexe,
- vu la communication de la Commission, du 5 mars 2010, intitulée "Un engagement accru en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, Une charte des femmes" (COM(2010)0078),
- vu la communication de la Commission, du 21 septembre 2010, intitulée "Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015" (COM(2010)0491),
- vu la communication de la Commission, du 27 octobre 2010, intitulée "Vers un Acte pour le Marché unique, Pour une économie sociale de marché hautement compétitive, 50 propositions pour mieux travailler, entreprendre et échanger ensemble" (COM(2010)0608),
- vu la communication de la Commission, du 6 juin 2010, intitulée "Le gouvernement d'entreprise dans les établissements financiers et les politiques de rémunération" (COM(2010)0284),
- vu le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes adopté par le Conseil européen en mars 2006¹,

¹ Bull. CE 3-2002, point I. 13.

- vu la réunion annuelle du Forum Economique Mondial qui s'est tenue du 26 au 29 janvier 2011 à Davos et le programme intitulé "Women Leaders and Gender Parity",
 - vu ses résolutions du 15 juin 1995 sur la quatrième conférence mondiale sur les femmes de Pékin: Lutte pour l'égalité, le développement et la paix¹, du 10 mars 2005 sur le suivi du programme d'action de la quatrième conférence mondiale sur les femmes (Pékin + 10)² et du 25 février 2010 sur Pékin + 15 – Programme d'action des Nations unies en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes³,
 - vu l'article 48 de son règlement,
 - vu le rapport de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (A7-0000/2011),
- A. considérant que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental de l'Union européenne, qui est consacré dans le traité sur l'Union européenne, qu'elle compte parmi les objectifs et les missions de celle-ci et que l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses activités constitue une mission spécifique de l'Union,
- B. considérant qu'un des objectifs prioritaires de l'Union européenne devrait être de permettre à des femmes compétentes et qualifiées d'accéder à des postes aujourd'hui difficilement accessibles,
- C. considérant que l'égalité des genres en matière d'emploi doit promouvoir sans distinction les hommes et les femmes au sein du marché du travail et aux postes de direction, en vue d'une justice sociale équilibrée et d'une performance économique efficace, et doit garantir l'épanouissement des femmes dans la même mesure que celui des hommes,
- D. considérant que les obstacles à la représentation des femmes peuvent également être imputés à une conjonction de comportements stéréotypés qui ont tendance à persister au sein des entreprises et limitent l'existence de mentorats pour les dirigeantes potentielles,
- E. considérant que des études de la Commission européenne et du secteur privé ont démontré une corrélation entre les résultats économiques et financiers des entreprises et la présence des femmes au sein des instances décisionnelles de celles-ci; qu'il en ressort clairement qu'une représentation significative des femmes aux postes de direction constitue un véritable outil de performance et de compétitivité économique,
- F. considérant qu'il est à ce titre essentiel de continuer à mettre en place des méthodes telles que les études de cas et l'échange de bonnes pratiques dans ce domaine ainsi que des actions affirmatives afin d'obtenir une utilisation optimale des ressources humaines féminines à tous les niveaux de la vie des entreprises,
- G. considérant cependant que les femmes représentent aujourd'hui seulement 10% des membres des conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse dans

¹ JO C 166 du 3.7.1995, p. 92.

² JO C 320E du 15.12.2005, p. 247.

³ JO C 348E du 21.12.2010, p. 11.

l'Union européenne et seulement 3% des présidents de ces conseils, tout en tenant compte des diversités entre les pays et des différents secteurs professionnels concernés,

- H. considérant que les chambres de commerce et d'industrie et les organisations qui représentent les syndicats et le patronat sont loin d'atteindre une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes, reflétant la faible représentation des femmes dans les instances dirigeantes des entreprises,
- I. considérant qu'il est du ressort des politiques, des États membres et des entreprises d'éliminer les obstacles à l'entrée des femmes sur le marché du travail en général et dans les instances dirigeantes en particulier, et d'offrir des chances égales aux femmes afin que celles-ci puissent accéder aux postes à responsabilité afin de garantir l'utilisation efficace de toutes les ressources existantes, d'optimiser le flux de compétences et de qualités féminines et d'exploiter au mieux le potentiel humain dont bénéficie l'Union européenne,
- J. considérant que les initiatives et les mesures proactives qui ont été prises par le secteur privé, avec pour ambition une représentativité accrue des femmes, telles que celles visant à une valorisation des ressources humaines au sein des entreprises en vue d'un meilleur suivi de la carrière des femmes, ou à la création de réseaux en dehors des entreprises encourageant la participation et la promotion des femmes et l'échange régulier de bonnes pratiques, se sont avérées insuffisantes pour inverser la donne au sein des entreprises, et que les femmes demeurent sous-représentées à la direction de celles-ci,
1. constate un net progrès de la représentation des femmes en Norvège depuis l'adoption, en 2003, d'une législation imposant un seuil de 40% de femmes au sein des conseils d'administration des entreprises cotées en Bourse et bénéficiant d'un effectif de plus de 500 salariés;
 2. accueille favorablement les initiatives des États membres tels que la France, l'Espagne et les Pays-Bas fixant un seuil de représentativité des femmes au sein des instances dirigeantes devant être respecté par les entreprises, et suit les débats relatifs à la représentativité des femmes au sein des autres États membres tels que l'Allemagne et l'Italie; note que seule l'expression de la volonté politique permet l'adoption de mesures contraignantes visant à contribuer à une nette représentativité des femmes au sein des instances dirigeantes des entreprises;
 3. insiste sur le fait qu'afin d'atteindre les seuils fixés, les postes au sein des instances dirigeantes des entreprises ne doivent pas être attribués à des femmes à titre honorifique mais à des femmes ayant fait leurs preuves au sein des entreprises;
 4. invite les États membres et la Commission à envisager de nouvelles politiques permettant une plus grande participation des femmes à la direction des entreprises, notamment par:
 - a. l'ouverture d'un dialogue avec la direction des grandes entreprises sur les moyens d'augmenter le nombre de femmes,
 - b. un soutien à des initiatives qui visent à évaluer l'égalité entre hommes et femmes au sein des comités de recrutement et dans des domaines tels que les différences de salaires ou les évolutions de carrière,

- c. la création de structures permettant la conciliation de la vie familiale et professionnelle des parents actifs au sein des entreprises,
 - d. le développement des capacités individuelles des femmes au sein de l'entreprise afin de les préparer de manière efficace à exercer des fonctions de direction au moyen de formations spécifiques et continues ainsi que d'autres mesures d'accompagnement professionnel;
5. attend les résultats de la consultation du 1er mars 2011 de la Commission européenne avec les femmes dirigeantes de grandes entreprises;
 6. accueille très favorablement toute mesure volontaire prise par les entreprises en vue d'atteindre le seuil critique de 30 % de femmes parmi les membres des instances dirigeantes;
 7. invite la Commission:
 - a. à présenter un état des lieux complet sur la représentation des femmes au sein des entreprises dans l'Union européenne ainsi que les mesures prises par le secteur économique et les mesures récemment adoptées par différents États membres afin d'accroître ladite représentation,
 - b. à l'issue de cette étude, et en cas d'insuffisance des mesures volontaires prises par les entreprises et les États membres, à envisager des mesures concrètes afin d'accroître la représentativité des femmes au sein des instances dirigeantes des entreprises, et en prenant en compte les compétences des États membres ainsi que les particularités économiques, structurelles (taille des entreprises) juridiques et régionales de ceux-ci;
 8. invite la Commission à établir une feuille de route pour la fixation des objectifs spécifiques, mesurables, appropriés, réalistes et situés dans le temps, à atteindre pour arriver à une représentation équilibrée;
 9. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission ainsi qu'aux gouvernements des États membres.

EXPOSÉ DES MOTIFS

La thématique des 'Femmes et direction d'entreprises' est récurrente et reflète les enjeux et défis de notre société moderne. D'une part, cette large thématique englobe toutes les problématiques liées tant à la femme qu'au monde du travail comme l'accès au marché du travail, la parité et l'équité, la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale, les ambitions personnelles, les stéréotypes culturels, et d'autre part elle soulève une problématique plus générale, à savoir celle de la contribution des ressources humaines à la croissance économique et à la compétitivité. Cette thématique reflète par excellence le nouvel état des femmes contemporaines dans le monde moderne.

L'objectif qui nous motive est celui de permettre à des femmes compétentes et qualifiées d'accéder à des postes qui leur sont actuellement difficilement accessibles.

L'audition publique portant sur ce thème, qui s'est tenue le 27 octobre 2010 au Parlement européen, a été, à bien des égards, fructueuse, soulevant et apportant des éléments de réponse à plusieurs de ces problématiques, en permettant notamment un débat entre des femmes provenant aussi bien du secteur privé que du monde politique, ou encore appartenant à différents réseaux de femmes occupant des postes au sein des instances dirigeantes des entreprises.

Le message clair qui est ressorti de cette audition publique, et sur lequel va reposer notre rapport, est celui selon lequel il est désormais impératif de libérer le potentiel des femmes, leur énergie créatrice, et de mettre à profit leurs talents de gestion, d'esprit d'entreprise, de sens de la communication et de compromis ainsi que de bonne évaluation des risques.

Les chiffres sont aujourd'hui éloquents. Malgré certaines variations en fonction des États membres de l'Union européenne, le constat est identique: la représentation des femmes aux postes de direction au sein des entreprises, aussi bien à la direction des entreprises stricto sensu qu'aux différentes assemblées dirigeantes, est faible. Les chiffres sont aussi malheureusement peu concluants dans d'autres domaines du monde des entreprises où les femmes sont également sous-représentées (par exemple dans les organisations syndicales ou patronales), mais on ne se penchera dans ce rapport que sur la représentativité des femmes au sein des instances dirigeantes des moyennes et grandes entreprises, et il semble judicieux de noter -sans que l'on ne s'y attarde - que cette question va de pair avec celle du 'gender pay gap' (différence de salaires).

Une bonne gestion des ressources humaines devrait respecter la logique économique d'une part, et une éthique sociale d'autre part, en réponse au contexte social et à l'épanouissement personnel, en prônant le non-gaspillage des ressources. Etant donné le nombre élevé de femmes ayant suivi des études supérieures, il faudrait donc que celui-ci soit reflété à travers un taux élevé de femmes occupant des postes de direction au sein des entreprises.

Il semblerait au contraire que plus on monte au sein de la hiérarchie de l'entreprise, plus les femmes se font rares, ce qui est a priori une contradiction, étant donné qu'elles sont nombreuses à des postes d'entrée ou de 'middle-management'.

Par conséquent, il se révèle urgent de réagir afin de prévenir une perte de talents et de compétences du potentiel humain au sein de l'Union européenne.

Des études¹ ont montré que la présence et l'intégration de femmes au sein et au sommet d'une entreprise favorise la performance, contribue à l'efficacité de l'entreprise et apporte de meilleurs résultats économiques et des bénéfices.

Actuellement, 10% des membres des conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en Bourse dans l'Union Européenne sont des femmes et elles constituent seulement 3% des présidents de ces conseils². La situation actuelle n'évolue pas ou très lentement.

Nous avons donc voulu examiner les données actuelles, essayer de comprendre dans la mesure du possible les raisons expliquant ces chiffres, tenter d'identifier aussi bien les obstacles à la promotion des femmes à des postes au sommet de la hiérarchie des entreprises que les bonnes pratiques, les modèles à suivre, et proposer enfin certaines idées afin de remédier à cette situation de sous-représentativité des femmes aux postes à responsabilité. Des initiatives ont en effet déjà été lancées par quelques entreprises ou réseaux professionnels mais nombreuses s'avèrent aujourd'hui obsolètes ou insuffisantes. Ainsi, il s'agit de trouver des moyens d'agir.

Le sujet a été évoqué récemment en marge du Forum de Davos³ de 2011, dans une étude menée sur les plus grandes entreprises mondiales dans 20 pays et 16 secteurs, dans laquelle étaient examinées les pratiques et politiques mises en œuvre par les entreprises en vue de réduire les inégalités hommes-femmes. Pour ce faire, plusieurs facteurs clés ont été analysés: l'identification des obstacles existants, la conciliation vie familiale-vie professionnelle, les mesures prises comme la fixation d'objectifs à atteindre ou *'target-setting'*, l'entraînement des cadres féminins à la direction et enfin les effets de la crise. Le but de la recherche était d'évaluer les niveaux actuels de participation et d'adoption par les entreprises de politiques en matière d'égalité.

Il ressort de cette étude que la majorité des entreprises incluses dans l'étude (64%), aussi bien celles bénéficiant d'une bonne représentativité féminine au sein des instances dirigeantes, que celles souffrant d'une sous-représentation, n'ont lancé aucune initiative proactive en vue de l'amélioration de celle-ci.

Comment s'explique cette faible représentativité des femmes au sommet de la hiérarchie des grandes entreprises? Les éléments de réponses sont nombreux.

Il existe des facteurs inhérents aux conditions d'emploi en général, constituant des obstacles à l'évolution des femmes au sein des entreprises. Parmi ces facteurs, nous pouvons notamment citer le congé de maternité, la problématique de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, les pauses-carrière, la question de la flexibilité des horaires de travail, et le manque de facilités mises à la disposition des parents (crèches, garderies etc.). À ces facteurs s'ajoutent le difficile accès des femmes au mentorat et à l'accompagnement professionnel mais aussi la crise économique qui, dans certains pays, a touché de manière plus importante les femmes. En parallèle, nous constatons la persistance de stéréotypes culturels sexistes traditionnels et un manque de motivation des femmes à relever les différents défis se

¹ Women Matter 2010 Mc Kinsey.

² Commission Européenne, DG Emploi, Affaires Sociales et Egalité des Genres - More women in senior positions. Key to economic stability and growth, January 2010.

³ Corporate Gender Gap Report 2010.

présentant à elles afin de promouvoir leur carrière.

Afin de surmonter ces obstacles, il convient notamment, à l'extérieur de l'entreprise, de développer les réseaux existants de femmes cadres d'entreprises, et encourager leur participation à ceux-ci. Ces réseaux permettent en effet aux cadres féminins des entreprises de procéder à des échanges de vues et d'expériences avec des personnes ayant eu un parcours professionnel similaire aux leurs, ce qui s'avère souvent bénéfique, de soulever des problématiques communes et de proposer des solutions aux problèmes liés à la gestion de leur carrière. Ceci a pour conséquence de renforcer leur confiance en elles et à les amener à prendre des risques au sein de l'entreprise afin de promouvoir leur carrière. Au sein de l'entreprise elle-même, il importe désormais de redoubler d'efforts s'agissant des possibilités de formation continue et spécialisée, de programmes "fast-track", de mentorats ou de suivi personnalisé des carrières offertes aux femmes. En parallèle, il semble judicieux qu'une politique visant à une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des entreprises constitue une priorité pour celles-ci: cette politique pourrait notamment se traduire par le recrutement de femmes à des postes de décision ou encore l'encouragement de la candidature des femmes aux postes à responsabilité élevée.

Il convient également de prendre en considération les raisons liées à la désignation des membres des conseils d'administration. En effet, traditionnellement, dans une majorité de pays, celle-ci se fait par cooptation. Aussi, il convient de noter que dans certains secteurs économiques et professionnels, les femmes sont minoritaires par rapport aux hommes: il devient donc très difficile de garantir leur représentativité. Enfin, ici aussi, en raison de la crise économique, la réforme de la désignation des membres des conseils d'administration n'a pas été une priorité.

À cela il convient bien entendu d'ajouter les normes, pratiques générales des pays concernés, les différentes cultures d'entreprise existant au sein de l'Union européenne, les différences de structures des instances directionnelles au sein de celles-ci (conseils d'administration et/ou de surveillance), l'absence de suivi régulier des politiques de personnel et d'échanges de bonnes pratiques entre entreprises européennes.

Toute analyse conduit au constat que la promotion d'une plus grande représentativité des femmes doit désormais constituer un impératif pour les entreprises. En effet, celles-ci doivent mettre en place des dispositifs encourageant les femmes qui aspirent à occuper des postes de direction, notamment par le biais d'une augmentation des opportunités de carrière, de perspectives au sein de l'entreprise.

Enfin, il paraît essentiel que les entreprises mettent en place le 'target-setting' (fixation d'objectifs) en vue d'une participation féminine accrue en parallèle avec un recrutement de femmes au sommet de la hiérarchie des entreprises, afin de promouvoir l'égalité et la diversité et tirer profit de l'intelligence humaine.

Plusieurs États membres ont tenté d'apporter des solutions afin de remédier à cette faible participation des femmes aux postes de direction des entreprises.

Après la loi française imposant des quotas au sein des conseils d'administration des entreprises, qui a été récemment adoptée et qui prévoit un seuil de 40% à l'horizon 2015 au sein des conseils d'administration des entreprises cotées en Bourse employant plus de 500 salariés et ayant un chiffre d'affaire annuel de plus de 50 millions d'Euros, l'Italie a à son tour

proposé une loi relative aux quotas dans les conseils d'administration. En Espagne, la loi sur les quotas date de 2007 et prévoit 40% à l'horizon 2015.

D'autres pays ont lancé le débat sur cette question épineuse: au Royaume-Uni, le gouvernement a chargé un député de procéder à une étude relative à la problématique du 'gender pay gap' et les réponses pouvant être apportées à celle-ci. Dans ce cadre, la problématique de la faible représentativité des femmes aux postes de direction a été soulevée, amorçant ainsi le débat sur la question. Les Pays-Bas et la Belgique se sont également penchés sur cette problématique et des discussions sont actuellement en cours. En Allemagne, Mme Kristina Schröder, ministre fédérale de la famille et des affaires familiales, avait exprimé le souhait de voir, d'ici 2015, 20% des femmes siéger au sein des conseils d'administration. D'ici là, si ce chiffre n'est pas atteint, elle s'était prononcée en faveur de l'adoption d'un texte contraignant contenant un quota. La ministre de la Justice de la Bavière, Mme Beate Merk, s'est également prononcée en faveur de la mise en place d'un quota, devant être établi avec un quorum, allant de 15 à 20% pour atteindre enfin 40%.

Le modèle norvégien.

La Norvège constitue une référence étant donné que ce fut le premier pays à adopter une législation fixant des quotas avec pour objectif d'accroître de manière significative la représentativité des femmes au sein des instances dirigeantes des entreprises.

La législation mise en place en 2003 a initialement rencontré beaucoup de résistance. À l'initiative, non pas du ministre de l'Égalité mais du ministre du Commerce et de l'industrie, la législation contraint les entreprises à se conformer à l'objectif d'au moins 40% de femmes au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en Bourse au risque de pénalités /dissolution. Cette législation a connu des résultats tangibles.

Une législation similaire a également été adoptée au Québec.

L'efficacité des mesures existantes - dans quelle direction concentrer nos efforts?

Deutsche Telekom constitue un exemple unique des initiatives des grandes entreprises pour accroître le nombre de femmes au sein des conseils d'administration en Allemagne: l'entreprise s'est, de manière volontaire, fixée pour objectif d'atteindre le quota de 30% d'ici 2015. Cette tentative innovante a connu des résultats probants et a été diffusée plus largement au sein du secteur économique.

Les codes de conduite des entreprises

Des études récentes ont montré que plusieurs pays ont significativement augmenté la participation des femmes dans les instances dirigeantes en introduisant les codes de conduite des entreprises¹ (ex. Portugal, Italie, Grèce, Belgique, Espagne, Belgique et France).

Quelles mesures reste-t-il à envisager?

Au regard des résultats peu satisfaisants des efforts fournis dans ce sens par le passé et de la lenteur des évolutions dans ce domaine, un élément déclencheur s'impose. Il faut donc entamer des discussions plus vastes avec le secteur économique tant au niveau national

¹ Europeanpwn Boardwomen monitor 2010

qu'europpéen et débloquent la situation actuelle.

Les gouvernements devraient se soucier d'améliorer la participation féminine et créer un cadre propice. Il faut donc soumettre aux entreprises un guide pratique pour encourager la participation féminine, préparer une feuille de route, fixer des objectifs quantitatifs à atteindre dans des délais réalistes.

Les quotas pourraient éventuellement être envisagés, ceux-ci ayant fait leurs preuves: en effet, l'adoption, dans différents pays, de législations imposant des quotas, ou encore, dans certains cas, les initiatives politiques en amont de l'adoption d'une législation, ont contribué à une nette augmentation de la représentativité des femmes au sein des instances dirigeantes des entreprises. À titre d'exemple, nous pouvons ici citer la France qui, en 2008, comptait 7,6% de femmes aux postes de direction et, en 2010, alors que la législation était en cours de préparation, on en dénombrait 11,9%. La législation aurait ici eu un effet persuasif qui aurait amené les entreprises à prendre des mesures volontaires de manière proactive en vue d'atteindre les objectifs fixés par la loi. Le même phénomène peut être constaté en Italie, où la législation sur les quotas est actuellement discutée: 2,1% des femmes occupaient des postes de direction en 2008 alors qu'en 2010, le taux des femmes au sein des instances directionnelles avait atteint 3,9%. En Espagne, la représentativité des femmes était de 6,6% en 2008 et de 11% en 2010¹. La question demeure en suspens et le projet de rapport a pour objet d'ouvrir le débat sur l'opportunité d'une telle mesure, ainsi que sur d'autres mesures y afférant.

*Cependant, il convient de souligner qu'une législation sur les quotas doit impérativement répondre à certaines conditions préalables essentielles telles que:*²

- une stratégie claire de mise en place de la législation contraignante,
- la prévision des ressources budgétaires devant être libérées à cette fin,
- les politiques de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale,
- la volonté politique claire,
- les dates butoirs devant être fixées,
- la mise en place d'une base de données de femmes faisant carrière en entreprise avec des profils personnalisés,
- la formation des femmes professionnelles en vue de leur promotion à des postes de direction ainsi que d'autres politiques d'encouragement.

Les quotas permettraient donc une meilleure représentativité des femmes aux postes de direction des grandes entreprises. Mais nos efforts se concentreraient sur l'entreprise dans son ensemble, étant donné que la présence des femmes au sein de celle-ci, à tous les échelons, est essentielle afin de garantir une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des instances dirigeantes.

La position de la Commission Européenne.

La Commission européenne s'est prononcée en faveur de la promotion de la présence de femmes au sein des conseils d'administration, avec comme but d'atteindre 30% de femmes dans les conseils d'administration en 2015 et 40% en 2020 grâce à des mesures volontaires et

¹ Europeanpwn Boardwomen monitor 2010

² 2010 CWDI Report - Corporate Women Directors International - 'Accelerating Board Diversity Globally'

à l'autorégulation. Si cela s'avère peu concluant, un recours à des initiatives ciblées au niveau de l'Union sera envisagé. Récemment la Commission Européenne a multiplié les initiatives dans ce sens: nous attendons donc la rencontre du 1er mars avec les femmes dirigeantes d'entreprises ainsi que le document 'staff warning document' qui sera publié dans le courant du mois de mars sur l'état actuel de la situation dans les pays membres.

Nous attendons donc de la part de la Commission européenne des propositions concrètes en la matière, répondant aux besoins des femmes cadres d'entreprises, en vue de leur offrir de meilleures perspectives de carrière, mais répondant aussi aux besoins de l'économie européenne. Pour ce faire, il est indispensable de prendre en considération la diversité existant dans ce domaine au sein de l'Union européenne, tant au niveau des structures des entreprises qu'au niveau de la représentativité des femmes.