

L'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration

En 2012, la Commission a présenté une proposition de directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes au sein des conseils d'administration des entreprises. Elle exigeait que le genre sous-représenté soit porté à 40 % des membres du conseil d'administration des sociétés cotées en bourse. Malgré le soutien du Parlement européen en faveur de cette proposition en 2013, la directive n'a toujours pas été adoptée à cause des réserves émises par plusieurs États membres au sein du Conseil. Le Parlement doit tenir un débat sur l'état d'avancement de la directive proposée lors de sa première session parlementaire d'octobre.

Contexte

En 2020, les femmes ne représentaient que [28 %](#) des membres des conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse de l'UE à 27. Ce pourcentage est réparti de manière inégale à travers l'Union, et seule la France atteint et dépasse les 40 % de femmes dans les conseils d'administration depuis qu'elle a [adopté](#) un quota de 40 % en 2011. Les autres États membres qui se rapprochent de ce quota sont l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, la Finlande, l'Italie, les Pays-Bas et la Suède. Les [approches réglementaires](#) nationales varient d'un pays à l'autre mais celles qui ont permis les progrès les plus rapides sont les plus strictes (Belgique, France, Italie). Si des avancées ont été accomplies dans des pays dont l'approche est plus souple, comme en Suède ou en Finlande, il n'en reste pas moins qu'en cas d'échec, des mesures plus strictes seront imposées.

L'[Organisation internationale du travail](#), la [Banque mondiale](#) et l'[OCDE](#) mettent en avant les avantages économiques d'un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes au sein des conseils d'administration des entreprises. Les entretiens menés par la société [McKinsey](#) avec les directeurs généraux montrent également l'importance que revêt la diversité au sein des conseils d'administration, notamment pour améliorer la prise de décision en éliminant la pensée de groupe. La recherche sur cette question ne produit pas toujours de résultats [concluants](#), mais selon certains [critiques](#), cet état de fait pourrait trouver son origine dans la tendance qu'ont la plupart des études à trop se concentrer sur la seule présence des administratrices sans examiner leur contribution réelle ni la manière dont elles exercent leur influence. Il est prouvé que les conseils d'administration où règne la parité ont une incidence positive sur la [transparence](#) des entreprises, et que les entreprises qui ont une [femme](#) à leur tête ont plus de chances de rester en activité. Des liens positifs importants ont pu être établis entre présence des femmes au sein des conseils d'administration et [valeurs d'entreprise](#). L'absence de femmes à des postes de pouvoir peut également être considéré comme injuste et comme un gâchis de capital humain.

Proposition de la Commission européenne

En 2012, la Commission a proposé une directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes. La [proposition](#) se fonde sur l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, qui fait référence au principe de l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail et reconnaît la discrimination positive comme un moyen d'y parvenir. Elle établit un objectif minimal de 40 % de membres non exécutifs des conseils d'administration des entreprises appartenant au sexe sous-représenté, à atteindre avant 2018 dans les entreprises publiques cotées en bourse et avant 2020 dans le secteur privé. Les nominations s'effectueraient sur la base de critères clairs et neutres, sachant que si des candidats possèdent les mêmes qualifications, la préférence ira au sexe sous-représenté. La directive ne concernerait pas les PME, et les États membres choisissant d'appliquer l'objectif aux administrateurs exécutifs et non exécutifs seraient tenus de respecter un objectif inférieur (33 %). La proposition n'a pas été adoptée en raison des réserves émises par plusieurs États membres, principalement en ce qui concerne la subsidiarité et parce que certains d'entre

EPRS L'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration

eux disposent déjà d'une législation nationale. En mai 2020, on [recensait](#) huit États membres opposés à la proposition. Cependant, la Commission maintient son engagement ferme à l'égard du dossier, qu'elle a élevé au rang de priorité dans la [stratégie européenne d'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025](#).

Position du Parlement européen

Le Parlement a énergiquement soutenu la législation dans ce domaine et adopté sa [position](#) en première lecture à une vaste majorité le [20 novembre 2013](#). Il y appelait notamment de ses vœux des sanctions plus sévères. Il a [continué](#) de plaider en faveur de progrès plus importants et a insisté à plusieurs reprises pour que la proposition soit débloquée, notamment en [février 2019](#) et en [janvier 2020](#).

