

Procedure file

Informations de base	
INI - Procédure d'initiative	2010/2115(INI)
Procédure terminée	
Femmes et la direction des entreprises	
Sujet	
3.45 Politique de l'entreprise, coopération entre entreprises	
4.10.04 Egalité des genres	
4.10.09 Condition et droits de la femme	

Acteurs principaux			
Parlement européen	Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
	FEMM Droits de la femme et égalité des genres		04/11/2009
		PPE KRATSA-TSAGAROPOULOU Rodi	
		Rapporteur(e) fictif/fictive	
		S&D COSTA Silvia	
		ALDE OVIIR Siiri	
		Verts/ALE CORNELISSEN Marije	
		ECR ČEŠKOVÁ Andrea	
		EFD BLOOM Godfrey	
Commission européenne	DG de la Commission Emploi, affaires sociales et inclusion	Commissaire REDING Viviane	

Evénements clés			
08/07/2010	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
25/05/2011	Vote en commission		Résumé
09/06/2011	Dépôt du rapport de la commission	A7-0210/2011	
05/07/2011	Débat en plénière		
06/07/2011	Résultat du vote au parlement		
06/07/2011	Décision du Parlement	T7-0330/2011	Résumé
06/07/2011	Fin de la procédure au Parlement		

Informations techniques	
Référence de procédure	2010/2115(INI)
Type de procédure	INI - Procédure d'initiative
Sous-type de procédure	Rapport d'initiative
Base juridique	Règlement du Parlement EP 54
Autre base juridique	Règlement du Parlement EP 159
Etape de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission parlementaire	FEMM/7/03351

Portail de documentation					
Projet de rapport de la commission		PE458.776	24/02/2011	EP	
Amendements déposés en commission		PE460.987	28/03/2011	EP	
Rapport déposé de la commission, lecture unique		A7-0210/2011	09/06/2011	EP	
Texte adopté du Parlement, lecture unique		T7-0330/2011	06/07/2011	EP	Résumé
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière		SP(2011)8297	15/11/2011	EC	

Femmes et la direction des entreprises

En adoptant le rapport d'initiative de Rodi KRATSA-TSAGAROPOULOU (PPE, EL) sur les femmes et la direction des entreprises, la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres se réjouit des mesures annoncées par la Commission le 1^{er} mars 2011 de proposer une législation européenne en 2012 si les entreprises n'augmentent pas volontairement la proportion de femmes dans leurs organes de décision, avec la fixation des objectifs réalistes de 30% de femmes d'ici 2015 et de 40% de femmes d'ici 2020.

Constatant 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 et d'hommes au sein des conseils d'administration des entreprises cotées en Bourse, les députés appellent les États membres à respecter le seuil de 30% de femmes dans les organes de décision d'ici 2015 et insistent sur la nécessité de pleinement respecter l'égalité de traitement et l'égalité des chances hommes/femmes dans le cadre du travail.

Se réjouissant parallèlement des initiatives menées dans certaines États membres (France, Espagne, Pays-Bas qui ont fixé un seuil de représentativité des femmes au sein des instances dirigeantes), les députés insistent sur le fait que seule l'expression de la volonté politique permet l'accélération de la prise de mesures contraignantes afin de contribuer à une égale représentativité des hommes et des femmes au sein des instances dirigeantes des entreprises.

Les députés considèrent que le recrutement aux postes de dirigeantes d'entreprises doit se fonder sur les compétences, les qualifications et l'expérience, et que les politiques de recrutement des entreprises doivent respecter les principes de transparence, d'objectivité, d'universalité, d'efficacité, de non-discrimination. À cet égard, les députés estiment que les entreprises publiques cotées en bourse devraient donner l'exemple et appliquer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration et dans les postes d'encadrement. Ils suggèrent également d'envisager des règles efficaces de non-cumul des mandats au sein des conseils d'administration afin de libérer des postes pour les femmes.

Parallèlement, les députés appellent les États membres et la Commission à envisager de nouvelles politiques permettant une plus grande participation des femmes à la direction des entreprises :

- l'ouverture d'un dialogue annuel avec la direction des grandes entreprises et les partenaires sociaux sur les moyens, outre la fixation de quotas, d'augmenter la participation des femmes ;
- un soutien à des initiatives qui visent à évaluer l'égalité hommes/femmes au sein des comités de recrutement et dans des domaines tels que les différences de salaires, les classifications professionnelles, la formation ou les évolutions de carrière;
- la promotion de la responsabilité sociale de l'entreprise pour les entreprises européennes, avec l'engagement de garantir des responsabilités d'encadrement pour les femmes;
- une action culturelle qui incite davantage les jeunes femmes à s'engager dans des études scientifiques et techniques;
- la mise en place de mesures en vue d'une offre suffisante de services de qualité et à des prix abordables, par exemple pour la garde des enfants, des personnes âgées et autres personnes dépendantes ;
- le développement de capacités individuelles des femmes au sein de l'entreprise afin de les préparer à exercer des fonctions de direction au moyen de formations spécifiques et continues;
- le développement de la formation sur l'égalité des genres et sur la non-discrimination;
- la promotion d'engagements précis et quantifiables de la part des entreprises ;
- l'incitation de toutes les parties concernées à mettre en place des initiatives destinées à changer la perception des femmes dans le monde du travail ;

- le développement d'une image positive des femmes aux postes de direction dans les médias;
- le recensement de moyens permettant d'accroître la représentation des femmes venant de groupes particulièrement sous-représentés, comme les immigrés ou les minorités ethniques.

La question des salaires : une fois encore, les députés reviennent sur la problématique des écarts de salaires au sein des entreprises, et plus particulièrement des différences de salaires des femmes aux postes de direction par rapport à celui de leurs homologues masculins. Dans ce contexte, les États membres et la Commission sont invités à prendre des mesures en vue de combattre ces inégalités salariales persistantes liées aux stéréotypes traditionnels.

Ils encouragent également les entreprises à adopter et à mettre en œuvre des codes de gouvernement d'entreprise pour promouvoir l'égalité, à recourir à la pression exercée par les pairs et à intégrer la règle consistant à "se conformer ou se justifier", qui les obligent à préciser la raison pour laquelle il n'y a pas une femme au moins au sein du conseil d'administration.

Conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelles : les députés invitent parallèlement les États membres et la Commission à mettre en place des initiatives visant à établir un partage plus équitable des responsabilités et tâches familiales, non seulement au sein des familles mais également entre la famille et la société. Des mesures devraient ainsi être prises :

- pour s'atteler aux problèmes d'accès aux infrastructures d'accueil des enfants ;
- pour renforcer la flexibilité de sorte que l'on maximalise la capacité organisationnelle et la contribution des femmes ;
- pour sensibiliser le personnel féminin sur les évolutions de carrières et s'engager dans les programmes de suivi et de soutien de carrière des femmes cadres au sein des entreprises.

La Commission est enfin invitée à :

- présenter dans les meilleurs délais un état des lieux complet sur la représentation des femmes au sein des entreprises dans l'UE, quelle que soit leur forme, ainsi que les mesures prises, tant à titre obligatoire que non obligatoire pour d'accroître la représentation des femmes ;
- à l'issue de cette étude, et en cas d'insuffisance des mesures volontaires prises par les entreprises et les États membres, à présenter, d'ici 2012, une proposition législative comportant des quotas, afin d'accroître la représentativité des femmes au sein des instances dirigeantes des entreprises en vue d'atteindre 30% d'ici 2015 et 40% d'ici 2020, tout en tenant compte des compétences des États membres ainsi que les particularités économiques, structurelles (taille des entreprises) juridiques et régionales de ceux-ci ;
- fixer dans une feuille de route avec des objectifs spécifiques, mesurables, appropriés, réalistes et situés dans le temps à atteindre pour arriver à une représentation équilibrée dans les entreprises, quelle que soit leur taille ;
- mettre en place un site dédié aux bonnes pratiques dans ce domaine afin d'attirer effectivement l'attention de l'opinion publique sur cette question.

Femmes et la direction des entreprises

Le Parlement européen a adopté par 534 voix pour, 109 voix contre et 29 abstentions une résolution sur les femmes et la direction des entreprises.

Vers une législation contraignante : le Parlement se réjouit globalement des mesures annoncées par la Commission le 1^{er} mars 2011 de proposer une législation européenne en 2012 si les entreprises n'augmentent pas volontairement la proportion de femmes dans leurs organes de décision, avec la fixation des objectifs réalistes de 30% de femmes d'ici 2015 et de 40% de femmes d'ici 2020. Les États membres sont donc instamment appelés à respecter le seuil de 30% de femmes dans les organes de décision d'ici 2015. Dans la foulée, le Parlement insiste sur la nécessité de pleinement respecter l'égalité de traitement et l'égalité des chances hommes/femmes dans le cadre du travail. Se réjouissant parallèlement des initiatives menées dans certains États membres (France, Espagne, Pays-Bas qui ont fixé un seuil de représentativité des femmes au sein des instances dirigeantes), le Parlement insiste sur le fait que seule l'expression de la volonté politique pourra permettre d'accélérer la prise de mesures contraignantes afin de contribuer à une égale représentativité des hommes et des femmes au sein des instances dirigeantes des entreprises.

Un recrutement fondé sur les compétences : le Parlement considère que le recrutement aux postes de dirigeantes d'entreprises doit se fonder sur les compétences, les qualifications et l'expérience, et que les politiques de recrutement des entreprises doivent respecter les principes de transparence, d'objectivité, d'universalité, d'efficacité, de non-discrimination. À cet égard, le Parlement estime que les entreprises publiques cotées en bourse devraient donner l'exemple et appliquer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration et dans les postes d'encadrement. Il suggère également d'envisager des règles efficaces de non-cumul des mandats au sein des conseils d'administration afin de libérer des postes pour les femmes.

Parallèlement, le Parlement appelle les États membres et la Commission à envisager de nouvelles politiques permettant une plus grande participation des femmes à la direction des entreprises :

- l'ouverture d'un dialogue annuel avec la direction des grandes entreprises et les partenaires sociaux sur les moyens, outre la fixation de quotas, d'augmenter la participation des femmes ;
- un soutien à des initiatives qui visent à évaluer l'égalité hommes/femmes au sein des comités de recrutement et dans des domaines tels que les différences de salaires, les classifications professionnelles, la formation ou les évolutions de carrière;
- la promotion de la responsabilité sociale de l'entreprise pour les entreprises européennes, avec l'engagement de garantir des responsabilités d'encadrement pour les femmes;
- une action culturelle qui incite davantage les jeunes femmes à s'engager dans des études scientifiques et techniques;
- la mise en place de mesures en vue d'une offre suffisante de services de qualité et à des prix abordables, par exemple pour la garde des enfants, des personnes âgées et autres personnes dépendantes ;
- le développement de capacités individuelles des femmes au sein de l'entreprise afin de les préparer à exercer des fonctions de direction au moyen de formations spécifiques et continues;
- le développement de la formation sur l'égalité des genres et sur la non-discrimination;
- la promotion d'engagements précis et quantifiables de la part des entreprises ;
- l'incitation de toutes les parties concernées à mettre en place des initiatives destinées à changer la perception des femmes dans le

monde du travail ;

- le développement d'une image positive des femmes aux postes de direction dans les médias;
- le recensement de moyens permettant d'accroître la représentation des femmes venant de groupes particulièrement sous-représentés, comme les immigrés ou les minorités ethniques.

La question des salaires : une fois encore, le Parlement insiste sur la problématique des écarts de salaires au sein des entreprises, et plus particulièrement des différences de salaires des femmes aux postes de direction par rapport à celui de leurs homologues masculins. Dans ce contexte, les États membres et la Commission sont invités à prendre des mesures en vue de combattre ces inégalités salariales persistantes liées aux stéréotypes traditionnels. Il encourage également les entreprises à adopter et à mettre en œuvre des codes de gouvernement d'entreprise pour promouvoir l'égalité, afin de les obliger à préciser la raison pour laquelle il n'y a pas une femme au moins au sein du conseil d'administration.

Conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelles : le Parlement invite les États membres et la Commission à mettre en place des initiatives visant à établir un partage plus équitable des responsabilités et tâches familiales, non seulement au sein des familles mais également entre la famille et la société. Des mesures devraient ainsi être prises :

- pour s'atteler aux problèmes d'accès aux infrastructures d'accueil des enfants ;
- pour renforcer la flexibilité de sorte que l'on maximalise la capacité organisationnelle et la contribution des femmes ;
- pour sensibiliser le personnel féminin sur les évolutions de carrières et s'engager dans les programmes de suivi et de soutien de carrière des femmes-cadres au sein des entreprises.

La Commission est enfin invitée à :

- présenter dans les meilleurs délais un état des lieux complet sur la représentation des femmes au sein des entreprises dans l'UE, quelle que soit leur forme, ainsi que les mesures prises, tant à titre obligatoire que non obligatoire pour accroître la représentation des femmes ;
- à l'issue de cette étude, et en cas d'insuffisance des mesures volontaires prises par les entreprises et les États membres, à présenter, d'ici 2012, une proposition législative comportant des quotas, afin d'accroître la représentativité des femmes au sein des instances dirigeantes des entreprises en vue d'atteindre 30% d'ici 2015 et 40% d'ici 2020, tout en tenant compte des compétences des États membres ainsi que les particularités économiques, structurelles (taille des entreprises) juridiques et régionales de ceux-ci ;
- fixer dans une feuille de route avec des objectifs spécifiques, mesurables, appropriés, réalistes et situés dans le temps à atteindre pour arriver à une représentation équilibrée dans les entreprises, quelle que soit leur taille ;
- mettre en place un site dédié aux bonnes pratiques dans ce domaine afin d'attirer effectivement l'attention de l'opinion publique sur cette question.