

L'Union européenne va imposer des quotas dans les conseils d'administration des entreprises privées.



Le 7 juin 2022, après dix ans de placard, un accord a été trouvé entre les Etats-membres et le Parlement européen concernant la directive sur les femmes dans les conseils d'administration (Women on Boards). La France faisant figure d'exemple avec le succès de la loi Copé-Zimmermann de 2011, et pendant sa présidence de l'Union européenne, les Etats-membres se sont enfin mis d'accord pour imposer des quotas et réduire les fortes disparités quant à la présence des femmes dans les conseils d'administration de entreprises privées cotées en bourse.

4 ans pour atteindre 40% de femmes dans les conseils d'administration

D'ici juin 2026, un quota de 40% pour le sexe le moins représenté dans les postes non-exécutifs et un quota de 33% pour la totalité des postes exécutifs et non exécutifs de ces conseils devraient être atteints. Seules les entreprises privées de plus de 250 salariés sont concernées.

Des procédures transparentes de sélection des candidat-e-s devront être mises en place avec, à qualification égale, une priorité pour le sexe le moins représenté. Une fois par an les entreprises cotées en bourse devront publier la représentation par sexe dans leurs conseils et les mesures qu'elles comptent prendre pour atteindre les objectifs. Les Etats-membres ont deux ans pour mettre en place cette directive, assortie de sanctions dissuasives et proportionnées pour non-conformité, des exemples étant donnés dans la directive.

Un gros effort pour certains Etats-membres

Jusqu'ici seuls neuf Etats membres avaient introduit une législation en ce sens. De par leurs résultats Les meilleurs sont la France l'Italie, les Pays-Bas et la Belgique (de 45 à 38%), les plus mauvais étant Chypre, L'Estonie, La Hongrie et Malte (de 8% à 11%). La moyenne serait actuellement de 31,3% pour les grandes entreprises.

Un coup de pouce pour la parité et l'égalité professionnelle ?

Si cette directive représente un pas important pour insuffler une culture de la parité et pour amener de nouvelles compétences et de la diversité dans les conseils d'administration des entreprises, elle sera probablement insuffisante pour entraîner un effet de ruissellement dans les directions exécutives des entreprises, comme cela a été constaté en France où il a fallu légiférer pour favoriser la présence des femmes dans les comités de direction et les comités exécutifs. De la même façon l'égalité salariale est loin d'être atteinte malgré une législation pléthorique.

Armelle Danet, VP Elles aussi