

Action positive et quotas de genre

Séminaire en droit de l'UE de l'égalité de genre destiné
aux membres du pouvoir judiciaire

Belgrade, 28 octobre 2025

Marija Vlajković, PhD

Faculté de droit de l'université de Belgrade



Funded by
the European Union

Résumé :

- Le concept d'action positive dans le droit de l'Union européenne
- La réglementation européenne relative aux mesures d'action positive
- L'action positive dans la jurisprudence de la CJUE
- Exemples de mesures d'action positive dans l'UE
- Mesures volontaires ou obligatoires/utilisation de quotas dans les États membres de l'UE
- Le cas particulier des quotas au sein des conseils d'administration des entreprises : Directive « Femmes dans les conseils d'administration »
- Mise en œuvre et prochaines étapes



En bref : L'égalité de genre dans l'UE : hier et aujourd'hui

- L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental et une valeur fondatrice inscrite dans le droit de l'Union européenne depuis le traité de Rome de 1957.
- L'égalité en tant que « valeur constitutionnelle » de l'UE – Article 2 du traité sur l'Union européenne (+ art. 3.3. et articles 8, 10, 19, 153 et 157 du TFUE)
- Articles 21 et 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE (CDFUE)
- Législation dérivée de l'UE
- Stratégie pour l'égalité de genre 2020-2025
- Présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen : « *L'égalité de genre est un principe fondamental de l'Union européenne, mais elle n'est pas encore une réalité. Dans les entreprises, la politique et la société dans son ensemble, nous ne pouvons atteindre notre plein potentiel que si nous exploitons tous nos talents et toute notre diversité. Il ne suffit pas d'utiliser seulement la moitié de la population, la moitié des idées ou la moitié de l'énergie.* »
- Helena Dalli, commissaire chargée de l'égalité : « *La recherche de l'égalité ne nécessite pas de transférer quoi que ce soit d'un panier à un autre. L'égalité est une ressource infinie, et il y en a suffisamment pour tout le monde. A l'inverse, la discrimination coûte cher aux personnes qui en sont victimes et à la société dans son ensemble, en termes de manque de reconnaissance personnelle, d'absence de méritocratie et de perte de talents et d'innovation.* »
- Communication de la Commission - Une feuille de route pour les droits des femmes – 2025
- Prochaine stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2026-2030



Parvenir à l'égalité...



Substantive Equality



Vers une égalité réelle

- Sandra Fredman : « L'égalité doit aller au-delà d'une « conception formelle selon laquelle les personnes similaires doivent être traitées de manière similaire ».
- Une conception substantielle de l'égalité « résiste à être réduite à un principe unique ». Ce n'est qu'en adoptant cette approche substantielle, y compris dans le contexte de l'égalité de genre, que l'UE pourra réaliser pleinement la force normative de l'égalité et construire un ordre juridique véritablement non discriminatoire.
- Institut européen pour l'égalité de genre : « Combinaison de l'égalité formelle entre les sexes et de l'égalité des résultats, ce qui signifie que l'égalité devant la loi, l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sont complétées par l'égalité en termes d'impact, de résultats ou de conséquences. »

Comprendre l'égalité formelle vs. l'égalité substantielle

Égalité formelle	Aspect	Égalité substantielle (réelle)
 Traite tout le monde de la même manière, sans tenir compte des différences.	Définition	S'attaque aux inégalités en fournissant un soutien adapté afin d'assurer l'équité. 
 Égalité de traitement devant la loi, quel que soit le contexte.	Objectif principal	Garantir une véritable égalité des résultats en tenant compte des différences individuelles et sociales. 
 Une loi qui s'applique de manière identique à tous, sans exception.	Exemple	Une politique qui offre un soutien supplémentaire aux groupes défavorisés. 
 Traiter tous les individus de façon identique.	But	Atteindre une véritable égalité en corrigeant les désavantages systémiques. 
 Application uniforme des règles.	Approche	Traitement différencié pour tenir compte des besoins et des contextes spécifiques. 
 Peut ignorer les obstacles systémiques ou les besoins particuliers.	Critique	Peut nécessiter des ajustements complexes et davantage de ressources. 
 Utilisée dans les cadres juridiques et les politiques visant à prévenir la discrimination.	Utilisation courante	Utilisée dans les politiques sociales et économiques pour corriger les déséquilibres historiques. 

Mesures d'action positive

- Les mesures d'action positive s'adressent aux groupes sociaux défavorisés et visent à éliminer la composante sociale de la discrimination par l'adoption d'activités promotionnelles qui diffèrent de la simple sanction des actes discriminatoires.
 - L'action positive implique le recours à des mesures prises par les gouvernements ou d'autres acteurs afin de : permettre ou encourager les membres des « groupes protégés » (tels que les femmes) à surmonter ou au moins réduire les désavantages actuels ou passés (y compris la discrimination) ; répondre aux besoins des groupes protégés qui diffèrent de ceux des autres groupes ; ou permettre ou encourager les membres des groupes protégés à participer à une activité particulière dans laquelle ils pourraient autrement être sous-représentés.
 - Depuis les années 1980, l'Union européenne préconise le recours à l'« action positive » comme mécanisme permettant de promouvoir l'égalité des femmes dans l'emploi.
 - La distinction entre discrimination et inégalité : la discrimination est considérée comme l'une des causes de l'inégalité, mais pas la seule. La réduction des inégalités est considérée comme un objectif politique, **en plus** de la lutte contre la discrimination.
 - Les politiques d'égalité des chances et les mesures d'action positive au sens strict – traitement préférentiel – ont été examinées par la CJUE en vue de leur inclusion dans les « mesures prévoyant des avantages spécifiques afin de faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou de prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle ».
 - Les mesures d'action positive diffèrent du traitement spécial et des aménagements raisonnables.
 - Action positive en tant qu'exception vs action positive au-delà de l'exception
-

Mesures d'action positive

Types et formes

Souples ou strictes

Modèle

1. Corriger les désavantages structurels

2. Mesures visant à concilier vie professionnelle et vie privée

3. Compenser les discriminations passées

Objectif

Supprimer les obstacles qui affectent l'accès et la progression de carrière des femmes

Promouvoir une répartition équitable des responsabilités familiales

Accorder un traitement préférentiel aux groupes sous-représentés

Exemples

Orientation professionnelle, égalité des chances en matière de formation

Travail flexible, services de garde d'enfants, aide au retour à l'emploi

Quotas, places réservées, promotion prioritaire

**Redéfinir
le mérite**

Quotas

Traitement préférentiel

Dispositifs de parité

**Réduire les désavantages subis
par des groupes spécifiques**

Former les groupes sous-représentés

Faire de la publicité auprès des groupes sous-représentés

Mesures inclusives indirectes

Surveillance et collecte de statistiques concernant la participation des groupes

Mesures d'adaptation raisonnable

Éliminer la discrimination indirecte, systémique et institutionnelle

Action positive contre discrimination : la frontière



Pas de préférences automatiques et inconditionnelles.



Le départage n'est autorisé que lorsque les candidats ont des qualifications équivalentes.



Toujours préserver une évaluation individualisée et objective ainsi que des critères transparents et préétablis.

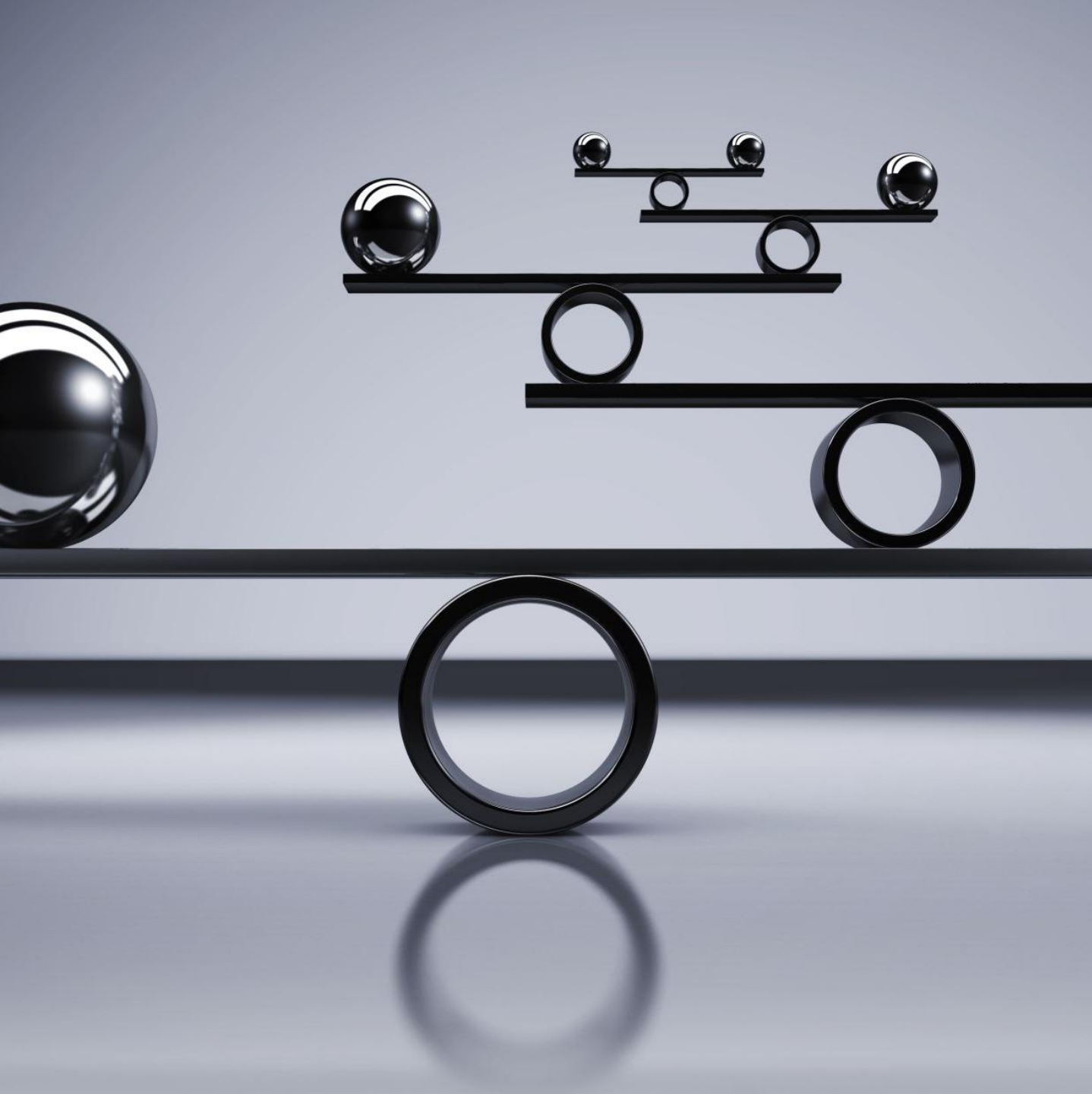


Les mesures sont limitées dans le temps, révisables et proportionnées.



Quotas

- Instrument de mesure positif visant à accélérer la réalisation d'une participation et d'une représentation équilibrées entre les sexes en établissant une proportion (pourcentage) ou un nombre défini de places ou de sièges à pourvoir ou à attribuer à des femmes et/ou à des hommes, généralement selon certaines règles ou certains critères.
- Les quotas peuvent être appliqués afin de corriger un déséquilibre de genre antérieur dans différents domaines et à différents niveaux, notamment dans les assemblées politiques, les postes décisionnels dans la vie publique, la vie politique et la vie économique (conseils d'administration).
- **Quotas volontaires ou obligatoires**
- Quotas rigides : ils fixent un certain seuil à atteindre sans tenir compte des qualifications et des mérites des personnes concernées, ou fixent des exigences minimales à remplir sans aucune possibilité de tenir compte des circonstances particulières d'un cas.
- Quotas flexibles : établissent un traitement préférentiel en faveur d'une certaine catégorie, à condition que les qualifications aient une valeur égale par rapport à l'emploi à pourvoir et que des circonstances exceptionnelles puissent être prises en compte.

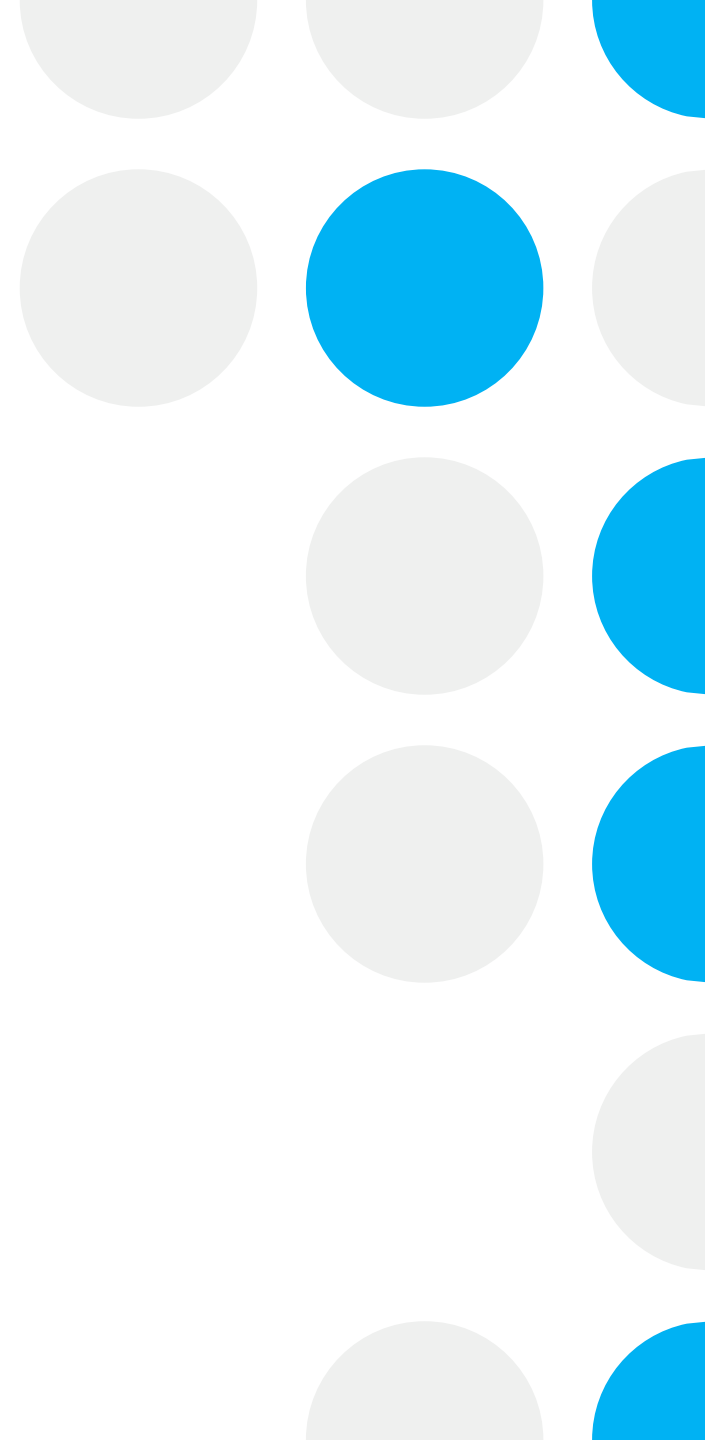


Exemples de mesures d'action positive/quotas

- Accès au marché du travail/emploi
 - Amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
 - Accès aux biens et services
 - Représentation équilibrée dans la prise de décision
-

Base juridique de l'action positive – Droit primaire

- Article 157 par. 4, TFUE : «Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle»
 - Article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne : « L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté. »
-



Base juridique pour l'action positive – Droit dérivé

Ancien article 2, paragraphe 4, de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail - Pendant plus de deux décennies, la seule disposition juridique existante de l'UE concernant l'action positive

L'article 3 intitulé « Action positive » de la directive refondue 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail⁹ définissait l'action positive dans le droit de l'Union européenne en la liant directement à l'article 157, paragraphe 4, du TFUE

L'article 6 de la directive 2004/113 relative aux biens et services comprenait également une disposition relative à l'action positive, stipulant que «En vue d'assurer une pleine égalité entre les hommes et les femmes dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés au sexe. »

Droit souple – Initiatives d'action positive

Recommandation 84/635/CEE du Conseil du 13 décembre 1984 relative à la promotion de mesures positives en faveur des femmes (soft law)*

Conclusions du Conseil du 6 décembre 2010 sur le renforcement de l'engagement et l'intensification de l'action visant à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, et sur l'examen de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin :
« (d) l'élimination de la ségrégation verticale par des moyens appropriés tels que des mesures positives ou, si nécessaire, des objectifs qualitatifs et quantitatifs ou des mesures dissuasives visant à améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes aux postes de décision dans les secteurs public et privé.

Résolutions du Parlement européen de 2011, 2012, 2013 et 2015 soulignant les actions positives**

La résolution du Parlement du 8 octobre 2015 sur l'application de la directive 2006/54/CE a souligné « l'importance de prendre des mesures positives qui favorisent la participation des femmes à la prise de décision politique et économique » et a souligné « que les quotas obligatoires se sont avérés être l'un des meilleurs moyens d'atteindre cet objectif » et « que des mesures positives sont également nécessaires pour inciter le sexe le moins représenté à accéder à certaines professions où il existe une ségrégation horizontale manifeste entre les hommes et les femmes ».

La résolution du Parlement du 14 mars 2017 sur l'application de la directive 2004/113/CE du Conseil invite les États membres à « mieux intégrer et promouvoir les dispositions relatives à l'action positive, qui repose sur un objectif légitime et vise à prévenir ou à compenser les inégalités fondées sur le sexe, comme le prévoit la directive ».

Jurisprudence de la CJUE

p.1

- Selon la jurisprudence de la CJUE, l'action positive est considérée comme une exception au principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.
 - La plupart des affaires portées devant la CJUE concernant des demandes de décisions préjudicielles sur la compatibilité des réglementations nationales avec les dispositions du droit de l'Union européenne relatives à l'interdiction de la discrimination et à la portée de l'action positive en tant qu'exception au principe de non-discrimination se sont limitées au genre
 - À ce titre, la CJUE a examiné des affaires concernant les dispositions pertinentes de la directive 76/207/CEE (remplacée par la directive refondue 2006/54/CE) relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. Jusqu'à présent, la CJUE a examiné la portée des mesures d'action positive principalement dans le cadre de ces deux directives traitant de la discrimination dans l'emploi, à une exception près.
-



Jurisprudence de la CJUE p.2

- **Arrêt du 17 octobre 1995, affaire C-450/93, Kalanke (1995)** – Le Land de Brême, en Allemagne, accordait automatiquement la priorité au recrutement ou à la promotion des candidates féminines dans les secteurs où elles étaient sous-représentées et où elles avaient les mêmes qualifications qu'un candidat masculin. La CJUE a jugé que les règles nationales garantissant une préférence automatique aux candidates féminines allaient au-delà de la promotion de l'égalité des chances et dépassaient l'exception prévue à l'article 2, paragraphe 4, de la directive 76/207/CEE*.
- **CJUE, affaire C-409/95, Hellmut Marschall c. Land Nordrhein-Westfalen (1997)** - Étant donné que la mesure d'action positive prévue par la loi sur la fonction publique accordait la priorité à la promotion des candidates féminines sous certaines conditions, afin de lutter contre le déséquilibre entre les sexes dans l'emploi causé par les attitudes, les comportements et les structures sociales, la CJUE a jugé que cette loi n'était pas contraire à l'article 2, paragraphe 1, et (4) de la directive, à condition que, dans ces cas spécifiques, les candidats soient évalués de manière objective et que tous les critères spécifiques aux candidats soient pris en compte. La priorité serait accordée aux candidats masculins si un ou plusieurs critères faisaient pencher la balance en leur faveur. Ces critères ne peuvent toutefois être discriminatoires à l'égard des candidates féminines.
- **CJUE, affaire C-407/98, Katarina Abrahamsson, Leif Anderson et Elisabet Fogelqvist, 6 juillet 2000**
- **CJUE, affaire C-158/97, Georg Badeck et autres, intervenants : Hessischer Ministerpräsident et Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen, 28 mars 2000**
- **CJUE, affaire C-476/99, H. Lommers et Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, 19 mars 2002**

Jurisprudence de la CJUE p.3

- CJUE, affaire C 222/14, [Konstantinos Maïstrellis c. Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaionaton](#), 16 juillet 2015 - *La CJUE a jugé que les dispositions des deux directives s'opposent aux dispositions nationales invoquées. La législation nationale ne peut interdire à un fonctionnaire masculin d'exercer son droit au congé parental au motif que son épouse n'exerce pas d'activité professionnelle. Les dispositions nationales relatives à l'article 3 de la directive 2006/54 intitulé « Action positive » ne contribuent pas à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle, mais pourraient au contraire préserver la répartition traditionnelle des rôles, dans laquelle les hommes jouent un rôle subsidiaire par rapport au rôle parental des femmes. Le code de la fonction publique grec introduit une discrimination directe fondée sur le sexe à l'égard des fonctionnaires pères qui demandent un congé parental, ce qui est contraire à la directive sur l'égalité en matière d'emploi.*
- CJUE, affaire C 173/13, [Maurice Leone, Blandine Leone c. Garde des Sceaux, ministre de la Justice, Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales](#), 17 juillet 2014 - *la CJUE a jugé que la compensation des désavantages que tout travailleur (quel que soit son sexe) peut subir du fait d'une interruption de carrière pour s'occuper d'un enfant est un objectif légitime de politique sociale. Néanmoins, les critères énoncés pour sélectionner les personnes éligibles à cette compensation ne sont pas les bons. Par conséquent, aucune des deux mesures ne peut être considérée comme l'ajustement approprié pour garantir l'égalité entre les travailleuses et les travailleurs dans leur vie professionnelle.**

Quotas flexibles, clause de caducité, clause de sauvegarde...

- L'aperçu de la jurisprudence de la CJUE concernant les mesures d'action positive révèle une interprétation très stricte de ce concept. En outre, l'importance des mesures d'action positive n'a pas fait l'objet d'une argumentation juridique solide. Le principal problème réside dans le fait que l'approche de la CJUE à l'égard de ce concept repose largement sur des expressions indéterminées telles que : « quota de résultats rigide », « quota de résultats flexible » et « clauses de sauvegarde permettant une évaluation objective ». (Ramos Martin)
- Ces termes créent une insécurité juridique quant à l'utilisation des mesures d'action positive, car ils ont été établis par la CJUE comme paramètres de légitimité des mesures d'action positive sans que leur signification complète ait été préalablement définie.
- Au lieu d'utiliser une terminologie aussi obscure, la Cour de justice pourrait insister sur la nécessité de respecter le principe de proportionnalité lors de l'application des mesures d'action positive.
- « Bien que la Cour de justice ait maintes fois salué l'égalité réelle comme l'objectif ultime du droit de l'Union, sa jurisprudence a traditionnellement reflété une conception rigide et formelle de l'égalité. »



Conditions pour une action positive légale (critères établis par la CJUE)

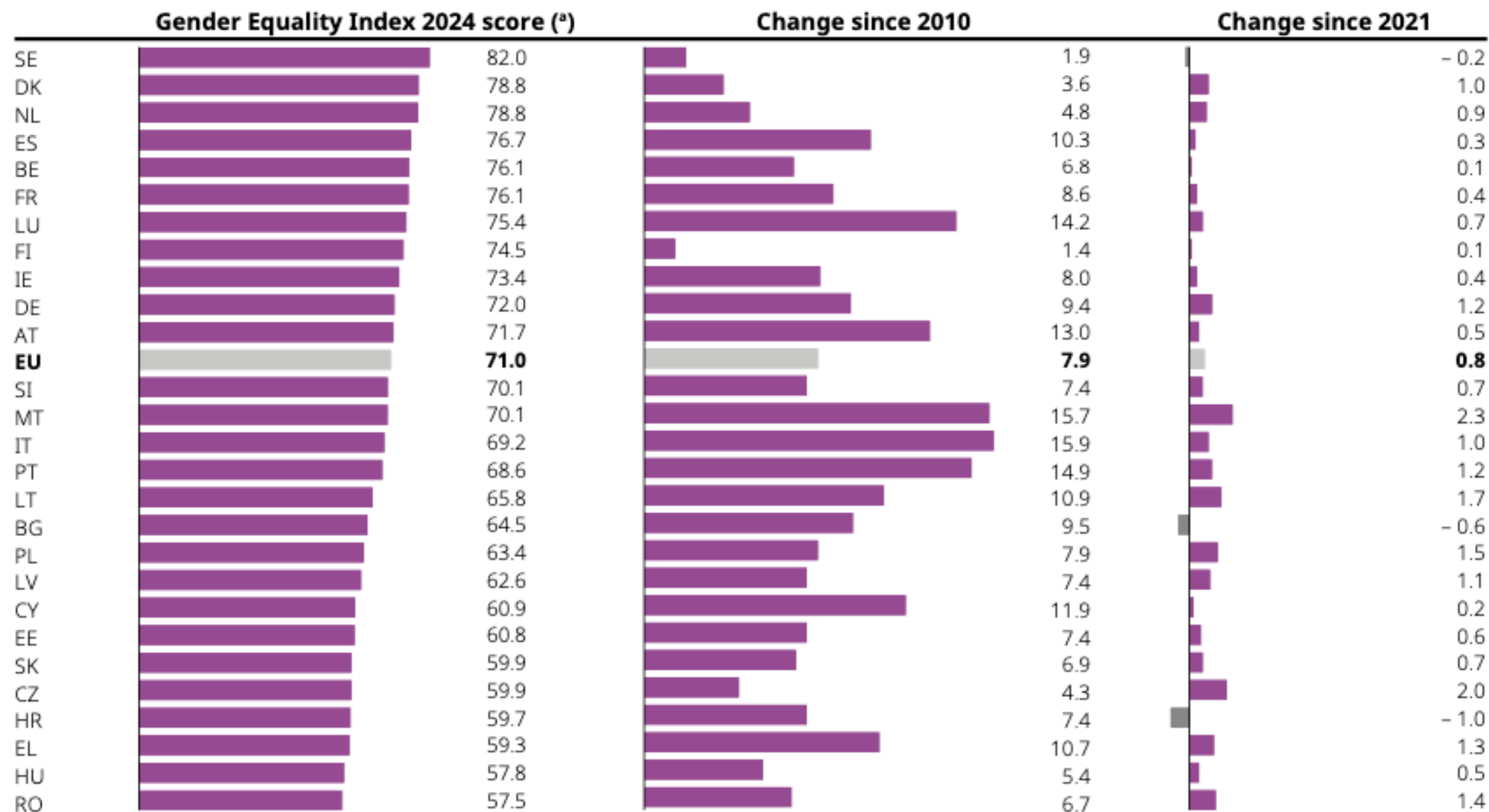
La mesure d'action positive doit ensuite faire l'objet d'un test de proportionnalité comprenant trois critères : la légitimité, l'efficacité et la nécessité. Ainsi, on peut énoncer les conditions suivantes pour qu'une action positive soit légale :

1. Il doit exister une sous-représentation (inégalité) avérée.
2. Le déséquilibre doit résulter d'opportunités / désavantages inégaux.
3. La mesure doit être proportionnée, c'est-à-dire qu'elle doit être légitime, efficace et nécessaire. Cela implique :
 - 3.1 Le déséquilibre doit être démontré.
 - 3.2 La mesure doit viser à éliminer et corriger les causes de la réduction des opportunités (voir *Commission v. France, Griesmar et Briheche*).
 - 3.3 La mesure doit poursuivre l'objectif déclaré (voir *Marshall*, par. 26).
 - 3.4 La mesure doit reposer sur des critères objectifs et transparents (voir *Commission v. France, Abrahamsson, Kalanke, Marschall*).
 - 3.5 Lors du recrutement et de la promotion, une préférence automatique ou inconditionnelle en faveur du sexe sous-représenté n'est pas autorisée. Une clause de sauvegarde est nécessaire, permettant à un membre du groupe surreprésenté de l'emporter sur la base de ses mérites individuels ou de circonstances personnelles (voir *Abrahamsson, Kalanke, Marschall, Badeck*).
 - 3.6 Des préférences automatiques peuvent être accordées dans le contexte de l'attribution de places de formation et d'appels à entretien, lorsque le sexe surreprésenté n'est pas totalement exclu de la possibilité d'obtenir une formation ou d'être convoqué à un entretien en cas de qualifications équivalentes (voir *Badeck*).
 - 3.7 La mesure doit être temporaire : elle doit prendre fin lorsque des opportunités égales existent dans le domaine ciblé par la mesure.



Exemples de mesures d'action positive dans l'UE

- Action positive dans le domaine de l'emploi dans la législation des États membres :
 - Catégorie 1 – les mesures d'action positive prises par les employeurs sont autorisées dans certaines limites, mais elles sont volontaires, tant dans le secteur public que dans le secteur privé (Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Irlande, Italie, Pays-Bas, Luxembourg, Malte, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovénie, Slovaquie)
 - Catégorie 2 – les mesures d'action positive prises par les employeurs sont autorisées, dans certaines limites, dans le secteur privé, mais obligatoires, dans certaines limites, dans le secteur public (Autriche, Belgique, Bulgarie, Allemagne, Espagne, Grèce, Irlande du Nord, Croatie, Hongrie)
 - Catégorie 3 – les mesures positives sont obligatoires dans le secteur privé comme dans le secteur public (Finlande, France, Suède)
 - Lettonie (aucune disposition relative aux mesures positives)*
-

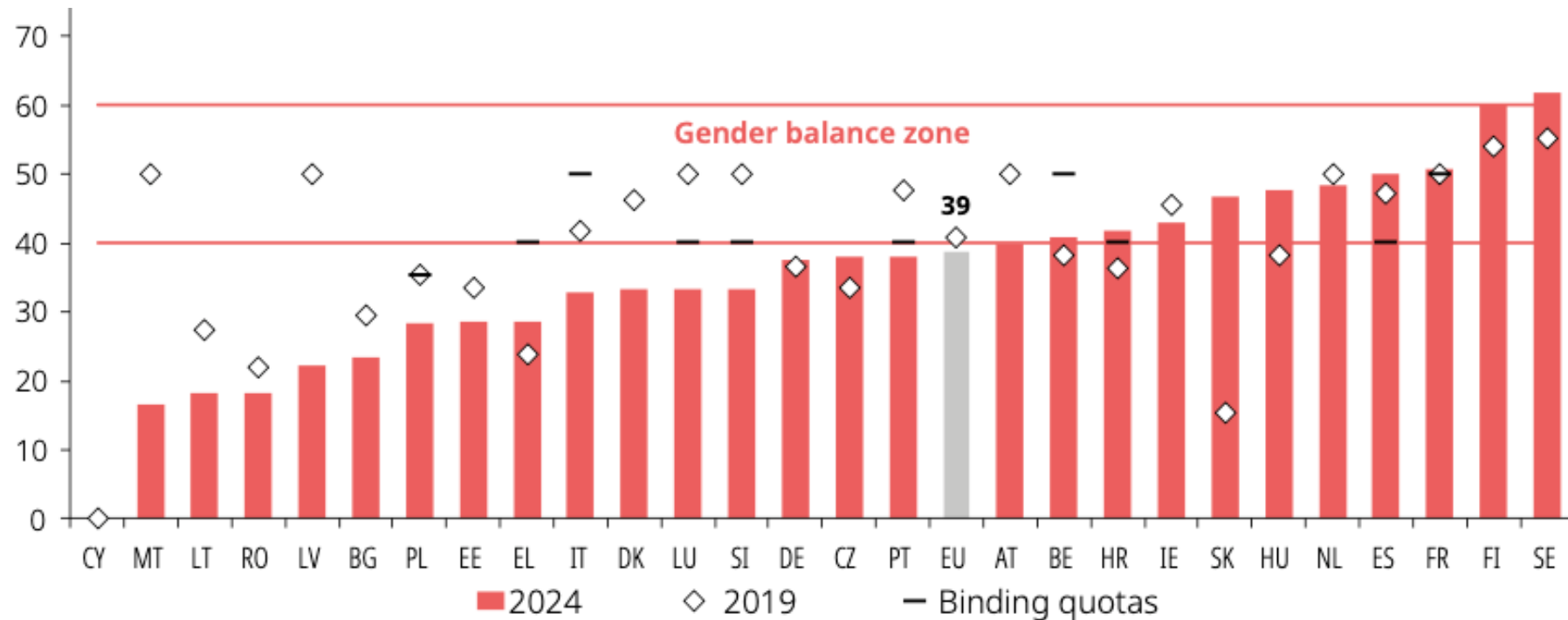


(a) The Gender Equality Index 2024 uses 2022 data for the most part and traces progress over the short term (2021–2022) and

EIGE (Institut européen pour l'égalité de genre) 2024 :

- Les progrès récents en matière d'égalité de genre sont principalement dus à des avancées dans le domaine de la prise de décision. Le domaine du pouvoir est le moteur le plus puissant du progrès dans 22 États membres. Une augmentation de 2,3 points du score dans ce domaine représente 60 % de la progression globale enregistrée dans l'indice d'égalité entre les femmes et les hommes 2024.
- Malte, la Tchéquie et la Lituanie ont réalisé les progrès les plus importants en matière d'égalité de genre dans la prise de décision depuis l'édition 2023.
- En Croatie, en Bulgarie, en Slovaquie, à Chypre et en Estonie, la proportion de femmes dans la prise de décision a diminué.
- Le Portugal est le seul pays à avoir enregistré une évolution négative de son score dans le domaine du travail. Dans la majorité des pays, l'augmentation du score a été plutôt mineure. À l'inverse, la variabilité des scores nationaux dans le domaine du pouvoir est beaucoup plus importante, ce qui souligne l'inégalité des progrès réalisés dans l'UE.
- En 2022, la Suède a obtenu le score le plus élevé dans le domaine du travail (85,0 points), tandis que l'Italie a obtenu le score le plus bas (65,5 points).
- Presque tous les pays ont enregistré de légers progrès depuis 2021, mais seules la Croatie et la Lettonie ont réalisé des gains significatifs, respectivement de 1,2 et 1,1 point.
- L'écart entre les sexes en matière d'emploi est le plus important chez les couples avec enfants.
- À la suite des élections européennes, la session constitutive du nouveau Parlement européen comptait 278 femmes (39 %) et 441 hommes (61 %), ce qui, pour la première fois depuis les premières élections européennes, représente une légère diminution par rapport à la session constitutive précédente (2019 : 41 % de femmes).

Quotas et prise de décision/pouvoir



Quotas de parité de genre pour les candidatures en 2024 : Belgique et France, 50 % ; Grèce, Espagne, Croatie, Luxembourg et Portugal, 40 % ; Pologne, 35 % ; Italie, 50 % pour les élections européennes et 40 % pour les élections nationales ; Slovénie, 40 % pour les élections européennes et 35 % pour les élections nationales ; et Irlande, aucun quota pour les élections européennes mais 40 % pour les élections nationales. Source : base de données de statistiques de genre de l'EIGE.

Domaine du pouvoir (EIGE, 2024)

- Les femmes restent sous-représentées sur les bulletins de vote. À l'approche des élections françaises de 2024, Le Monde a constaté que les femmes sont plus susceptibles d'être représentées sur les bulletins de vote où elles ont peu ou pas de chances de gagner (Pateman, 2024).
- La Commission européenne est la plus équilibrée de l'histoire en termes de genre, et sa présidente est entrée dans l'histoire
- entrée dans l'histoire en devenant la première femme présidente de la Commission européenne (EPRS, 2023).
- L'adoption de la directive visant à améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse est une étape importante pour mettre fin à la représentation inégale dans la gestion des entreprises et au manque de transparence dans la sélection des membres des conseils d'administration. Cependant, la capacité de l'UE à garantir l'équilibre entre les hommes et les femmes aux postes décisionnels dans les États membres est limitée.
- De nombreux facteurs découragent la participation politique des femmes. Plus récemment, le nombre croissant de cas de violence à l'égard des femmes actives en politique remet en cause leurs droits politiques et sociaux.

Quotas - Les femmes dans la prise de décision politique

- À ce jour, 11 États membres ont adopté des quotas législatifs applicables aux listes de candidats aux élections nationales.
- En 2024, les données de l'EIGE suggèrent que la participation des femmes aux parlements nationaux augmente légèrement plus rapidement dans les États membres ayant instauré des quotas que dans ceux qui n'en ont pas. Si cette tendance se poursuit, les États membres ayant instauré des quotas pourraient atteindre la parité hommes-femmes d'ici 2032 et les États membres n'en ayant pas instauré d'ici 2040.

Figure 1: Proportion of women in the single/lower houses of national parliaments in EU Member States with and without legislative quotas or action, Q4-2004-Q4-2024

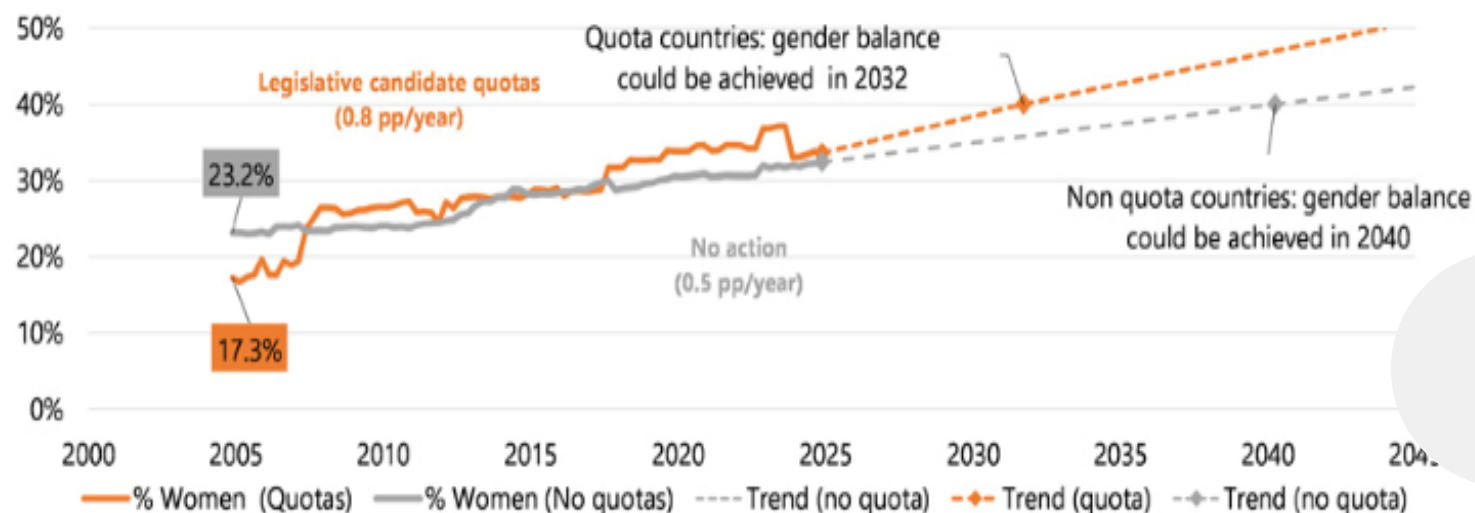


Figure 3: Part des femmes et des hommes au sein des gouvernements (ministres de haut rang), novembre 2024.

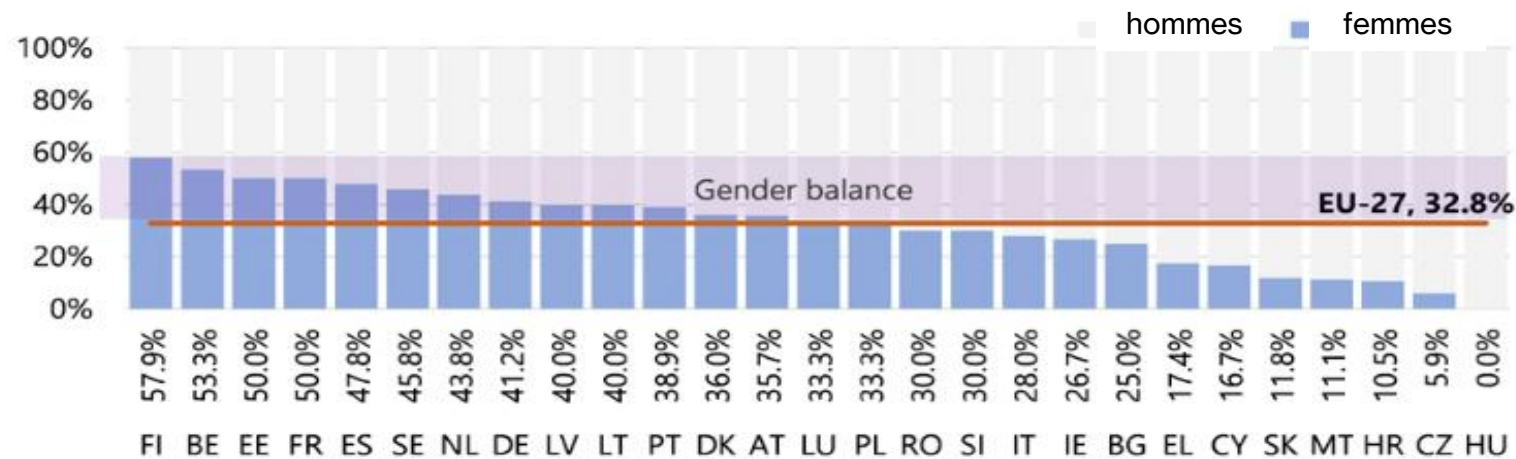


Figure 2: Part des femmes et des hommes dans les chambres uniques et les chambres basses des parlements nationaux de l'UE, novembre 2024

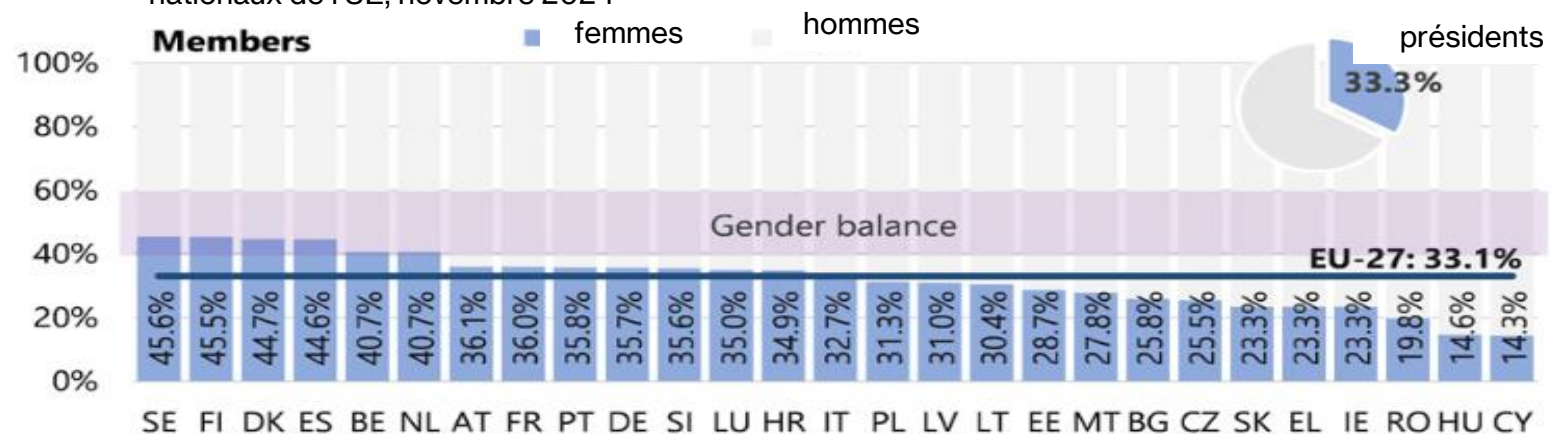
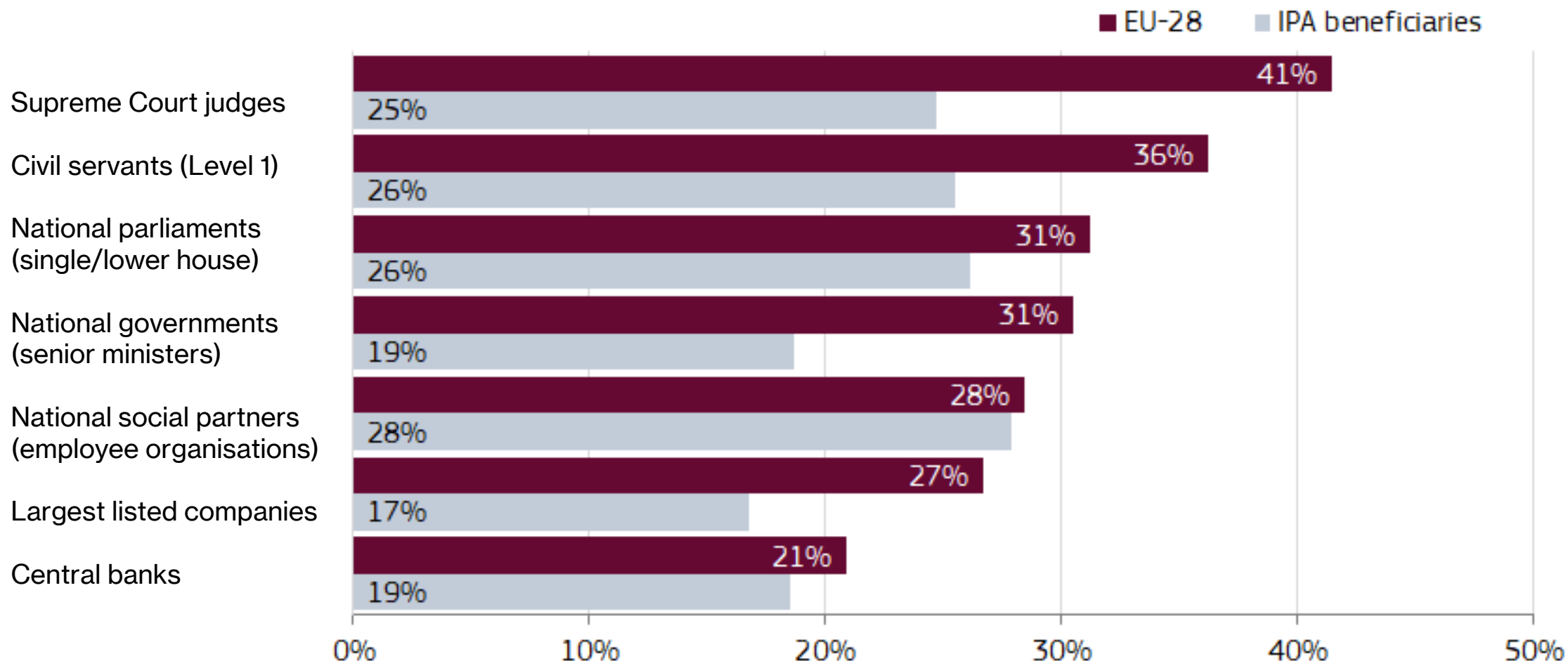
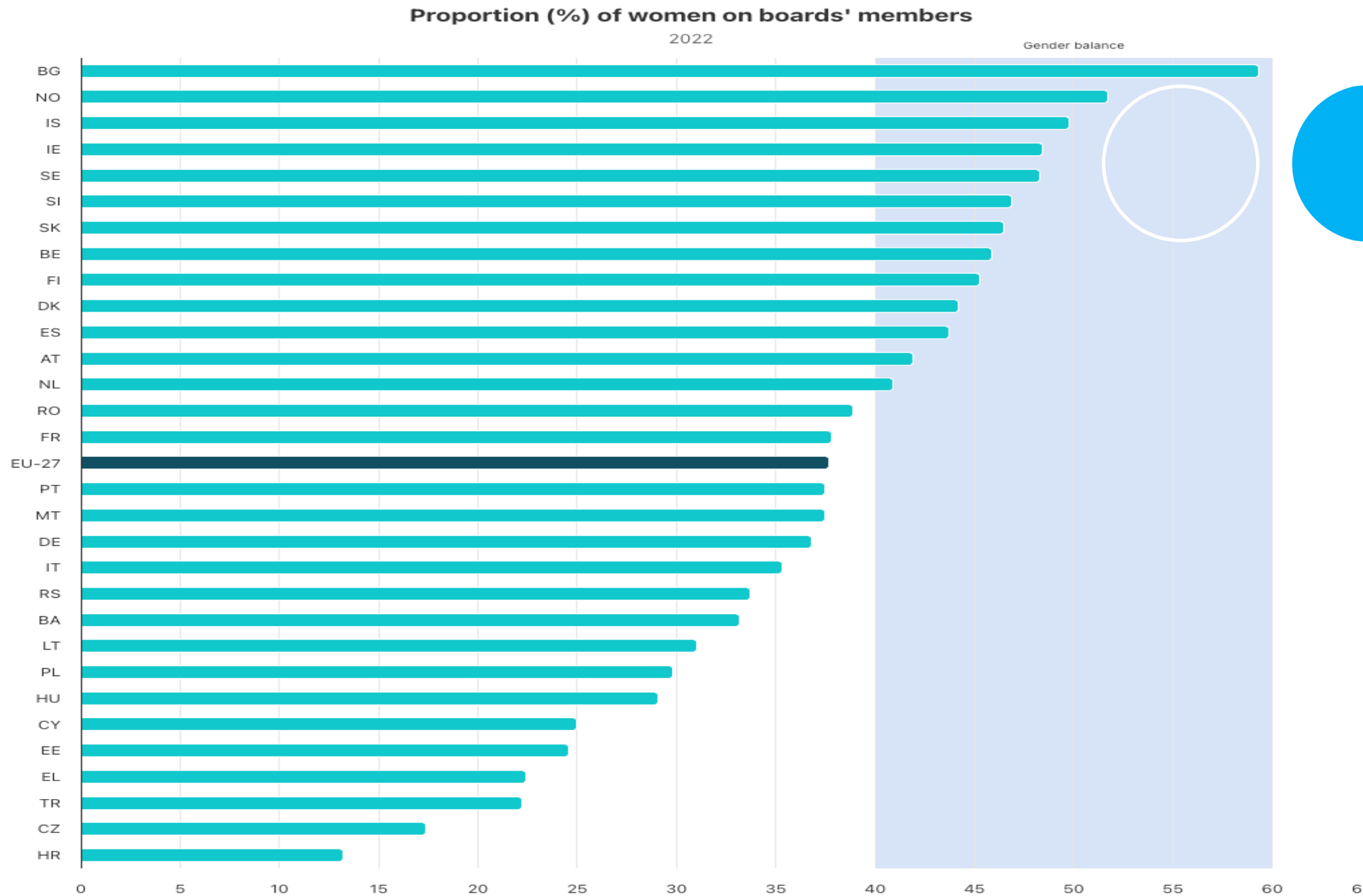


Figure: Part des femmes dans les postes de décision, UE-28 et pays candidats à l'UE ainsi que pays candidats potentiels (bénéficiaires de l'IPA, instrument d'aide de préadhésion)



Les données relatives aux juges des cours suprêmes, aux fonctionnaires (niveau 1) et aux partenaires sociaux nationaux se réfèrent à 2018. Les données concernant les parlements nationaux et les gouvernements se réfèrent à mai 2019, tandis que celles relatives aux plus grandes entreprises cotées en bourse reflètent la situation en avril 2019.

Femmes membres de conseils d'administ ration : UE + BM



Directive sur la parité hommes-femmes au sein des conseils d'administration

- Le 23 novembre 2022, le Parlement européen a adopté la directive dite « Women on Boards », en suspens depuis 2012.
- Auparavant, dans sa résolution du 6 juillet 2011 sur les femmes et le leadership dans les entreprises, le Parlement européen avait exhorté les entreprises à atteindre le seuil critique de 30 % de femmes dans les organes de gouvernance d'ici 2015 et de 40 % d'ici 2020. Il avait demandé à la Commission, si les mesures prises par les entreprises et les États membres s'avéraient insuffisantes, de proposer une législation d'ici 2012, incluant des quotas. Le Parlement européen a réitéré son appel en faveur d'une législation dans ses résolutions du 13 mars 2012 et du 21 janvier 2021.
- La directive fixe comme objectif aux grandes entreprises cotées de l'UE d'atteindre 40 % de représentation du sexe sous-représenté parmi leurs administrateurs non exécutifs et 33 % parmi l'ensemble des administrateurs.
- La date limite de transposition par les États membres était fixée au 28th décembre 2024, et les entreprises doivent atteindre ces objectifs avant le 30 juin 2026.
- La proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises est en moyenne de 34 % dans l'UE.
- En 2024, les femmes représentaient 39,6 % des membres des conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse dans les pays ayant instauré des quotas obligatoires, contre 33,8 % dans les pays ayant pris des mesures non contraignantes et seulement 17 % dans les pays n'ayant pris aucune mesure.



La directive s'applique aux sociétés cotées en bourse. Elle ne s'applique pas aux micro, petites et moyennes entreprises (PME).



Les sociétés cotées pourraient étendre : Art. 13 (4) - « Sur la base de cette évaluation, la Commission examine (...) s'il est nécessaire de la modifier, par exemple en étendant son champ d'application aux sociétés non cotées qui ne répondent pas à la définition des PME ». Les États membres peuvent bien sûr étendre le champ d'application de leur législation nationale concernant les PME.



La Commission européenne vérifiera les notifications des États membres concernant leurs mesures de transposition et s'assurera que ces mesures transposent correctement les dispositions de la directive. La Commission peut engager des procédures d'infraction à l'encontre des États membres qui ne notifient pas la transposition ou qui ne transposent pas correctement la directive. Tout au long de la période de transposition, la Commission a aidé les États membres à garantir une transposition correcte, par exemple par le biais d'ateliers et de consultations bilatérales.

Directive sur les conseils d'administration – application



Briser le plafond de verre – Objectifs de la directive

- La directive introduit deux objectifs alternatifs à atteindre d'ici le 30 juin 2026, selon le choix des États membres :
- Soit la législation nationale garantit que les femmes³ occupent au moins 40 % des postes non exécutifs.

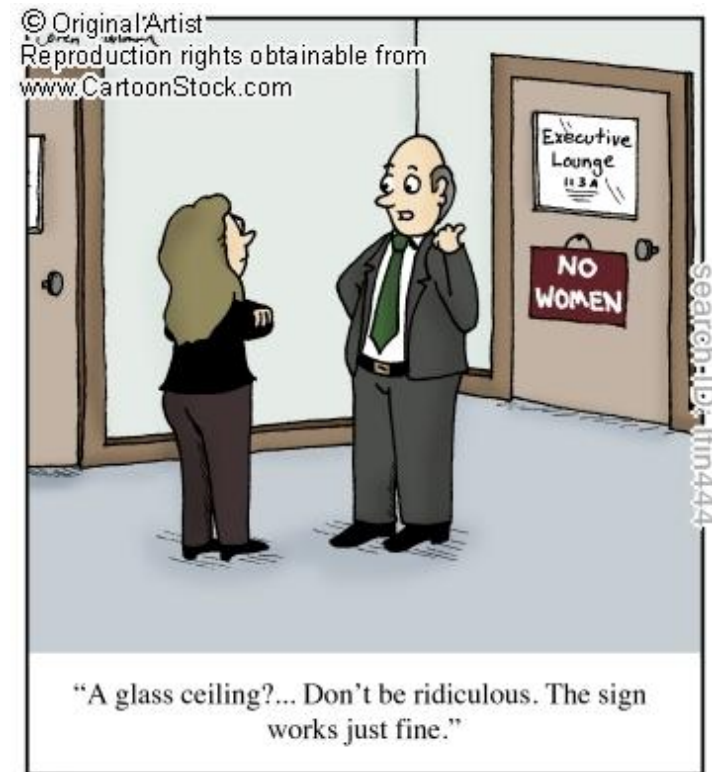
Ou

- La législation nationale garantit que les femmes occupent au moins 33 % de tous les postes de direction, exécutifs et non exécutifs
- (la définition du terme « administrateur » inclut les représentants des salariés dans les États membres où une certaine proportion des administrateurs non exécutifs peut ou doit être nommée ou élue par le personnel et/ou les organisations de travailleurs de l'entreprise).

Exigences pour les États membres

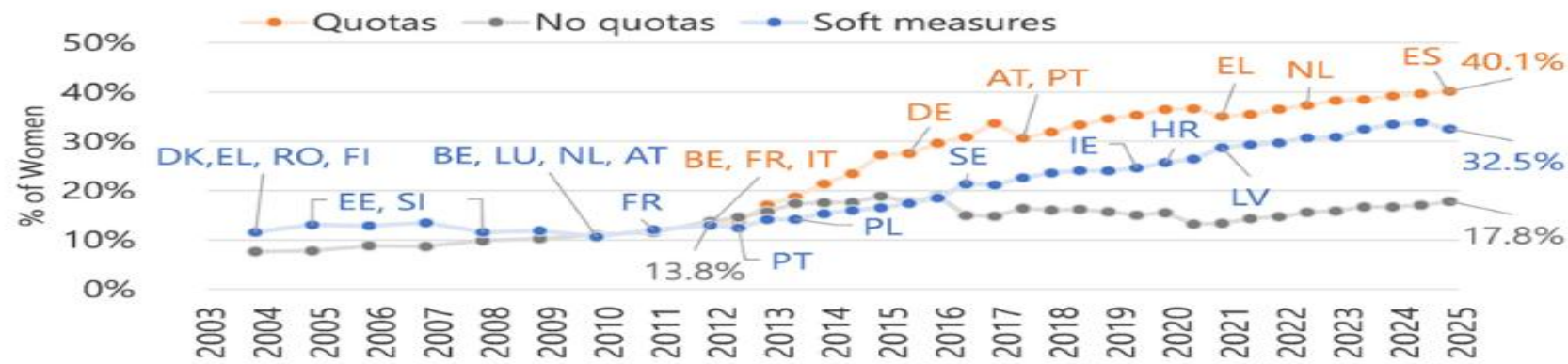
- Mesures contraignantes spécifiques pour la procédure de sélection des membres du conseil d'administration, avec des critères **transparents** et **neutres du point de vue du genre**.
- **Règle de préférence** pour le candidat du sexe sous-représenté - en cas de candidats des deux sexes ayant des qualifications égales.
- **La divulgation** des critères de qualification si un candidat non retenu en fait la demande.
- **Engagements** individuels des sociétés cotées en bourse à atteindre la parité entre les sexes parmi les administrateurs exécutifs.
- **Rapport** sur la composition des conseils d'administration et les obstacles à la réalisation de l'objectif de la directive, le cas échéant, ainsi que sur les mesures prises pour les surmonter.
- **Sanctions** efficaces, proportionnées et dissuasives pour les entreprises qui ne respectent pas les obligations de transparence en matière de sélection et de rapport. Les sanctions sont définies par les États membres et peuvent inclure des amendes et la nullité ou l'annulation de la nomination des administrateurs contestés, si nécessaire.
- La directive exige également des États membres qu'ils publient une liste des entreprises qui ont atteint les objectifs en matière d'équilibre entre les hommes et les femmes et qu'ils désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein des conseils d'administration.

Défis...



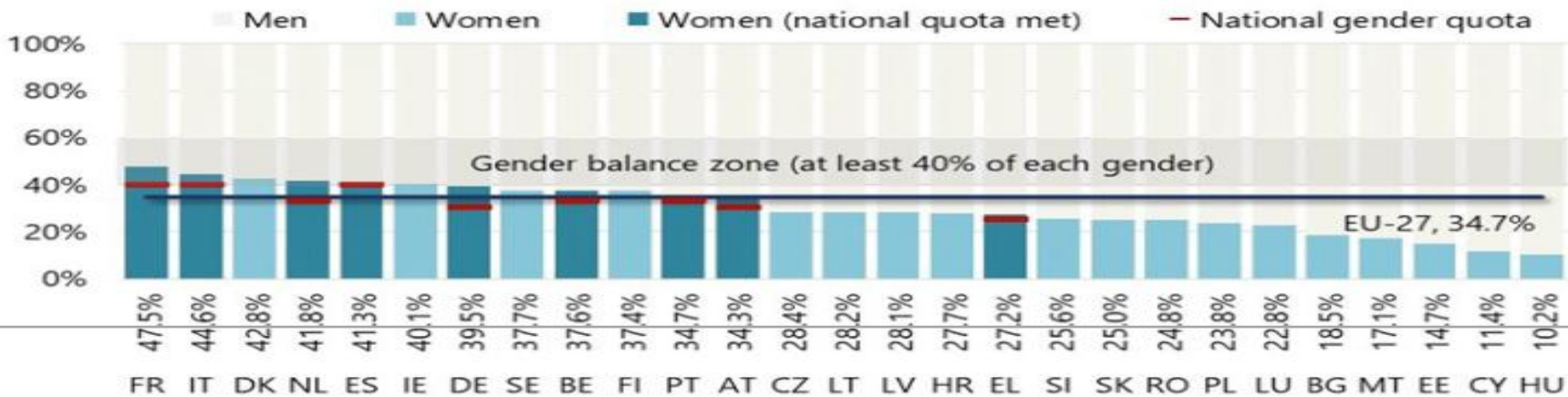
LES FEMMES DANS LA PRISE DE DÉCISIONS ÉCONOMIQUES - En 2024, 34,7 % des membres des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse dans l'UE étaient des femmes, contre 33,8 % en 2023. Parmi tous les États membres, 12 ont atteint l'objectif d'au moins 33 % de femmes parmi tous les membres des conseils d'administration*

Figure 6: Proportion of women on the boards of the largest listed companies in EU Member States with and without national gender quotas, 2003 to October 2024



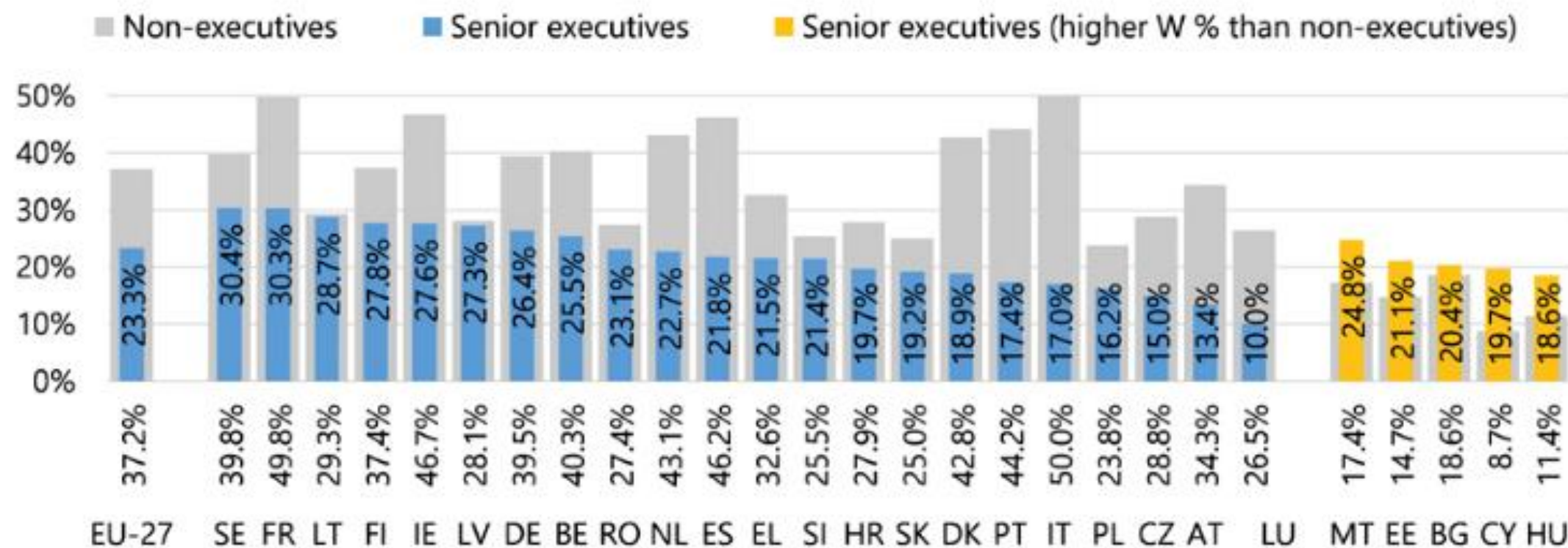
Source: EIGE's own calculations based on data from its Gender Statistics Database

Figure 5: Share of women and men on the boards of the largest listed companies in the EU, October 2024

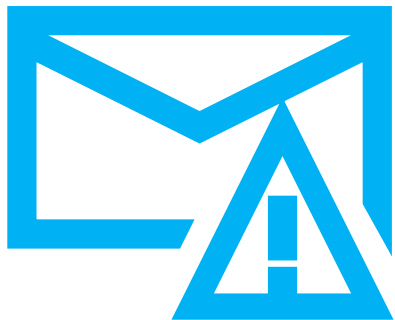


Source: EIGE, Gender Statistics

Figure 7: Share of women among executive and non-executive members of the two highest decision-making bodies of the largest listed companies in the EU-27, October 2024



Source: EIGE Gender Statistics Database



MERCI DE VOTRE ATTENTION !

**Pour plus d'informations ou pour toute
question : marija.vlajkovic@ius.bg.ac.rs**
