

Équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse

2012/0299(COD) - 25/10/2013 - Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique

La commission des affaires juridiques et la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres, agissant conjointement, ont adopté le rapport de Rodi KRATSA-TSAGAROPOULOU (PPE, EL) et d'Evelyn REGNER (S&D, AT) sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes.

Les commissions parlementaires recommandent que la position du Parlement européen adoptée en première lecture suivant la procédure législative ordinaire modifie la proposition de la Commission comme suit :

Politique d'égalités des sexes : les députés ont insisté pour que les sociétés cotées élaborent une politique d'égalité des sexes pour parvenir à une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes en leur sein. Cette politique pourrait comprendre une **description des mesures mises en œuvre** dans cette entreprise, par exemple la désignation à la fois d'une candidate et d'un candidat aux postes clés, des programmes de mentorat et d'orientation dans l'évolution de la carrière pour les femmes, et des stratégies en matière de ressources humaines pour favoriser la diversification du recrutement.

Cette politique pourrait en outre prévoir des conditions de travail flexibles pour tous les employés, par exemple une assistance pour le congé parental, ainsi que des services d'aide-ménagère et de garde d'enfants.

Objectifs concernant les administrateurs non exécutifs : les sociétés cotées devraient être tenues de communiquer au minimum aux candidats écartés le nombre et le sexe des candidats figurant sur la liste de sélection. Un candidat non retenu du sexe sous-représenté qui estime avoir été lésé devrait pouvoir établir, **devant un tribunal ou une autre instance compétente**, des faits qui permettent de présumer qu'il possédait une qualification égale à celle du candidat retenu de l'autre sexe.

Lorsque la sélection des candidats prend la forme d'un vote d'actionnaires ou d'employés, les votants devraient être informés des mesures prévues par la directive, notamment en ce qui concerne les sanctions auxquelles la société s'expose en cas de non-respect de ses obligations.

Mesures complémentaires prises par les sociétés et établissement de rapports : les sociétés devraient publier les informations relatives à la représentation des sexes dans leurs conseils sur leur site web et dans leur rapport annuel, d'une manière adaptée et facilement accessible.

La société devrait fournir une explication des raisons de son manquement à atteindre les objectifs fixés par la directive ou à honorer ces engagements.

Sanctions : les députés ont proposé d'ajouter aux sanctions réprimant les infractions aux dispositions nationales adoptées conformément à la directive : i) l'exclusion des appels d'offres publics et ii) l'exclusion partielle des financements des Fonds structurels de l'Union.

Rapports : la Commission devrait présenter, pour le 1er juillet 2017 au plus tard, un rapport d'évaluation sur la mise en œuvre des exigences à remplir par les sociétés cotées visées à la directive sur la base des rapports soumis par les États membres. Elle devrait également faire rapport sur la manière dont les principes de la directive sont appliqués par l'ensemble des institutions et agences de l'Union et sont intégrés dans leurs règles de recrutement interne.

Dans son rapport, la Commission examinerait l'opportunité d'élargir le champ d'application de la directive aux entreprises publiques non cotées qui n'entrent pas dans la définition de PME, aux grandes entreprises non cotées et aux administrateurs exécutifs des sociétés cotées.