



Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances

Procès-verbal de la réunion du 25 février 2013

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 4 décembre 2012 (N°4)
2. 6413 Débat d'orientation sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de conseils d'administration d'établissements publics et des institutions du monde économique, culturel, social et sportif
 - Rapportrices : Madame Sylvie Andrich-Duval, Madame Viviane Loschetter
 - Echange de vues avec Madame Viviane Reding

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Marc Angel, Mme Nancy Arendt épouse Kemp, M. Eugène Berger, Mme Claudia Dall'Agnol, M. Fernand Kartheiser, Mme Viviane Loschetter, M. Claude Meisch, M. Paul-Henri Meyers, M. Jean-Paul Schaaf, Mme Tessy Scholtes, M. Roland Schreiner

Mme Françoise Hetto-Gaasch, Ministre de l'Egalité des chances

Mme Maryse Fisch, du Ministère de l'Egalité des chances

Mme Viviane Reding, Commissaire européenne

M. Georges Bingen, Chef de la Représentation de la Commission européenne au Grand-Duché de Luxembourg

M. Guy Berg, Political Officer au sein de la Représentation de la Commission européenne au Grand-Duché de Luxembourg

Mme Marianne Weycker, de l'Administration parlementaire

*

Présidence : M. Jean-Paul Schaaf, Président de la Commission

*

1. Approbation du projet de procès-verbal

Le projet de procès-verbal ne donne pas lieu à observation et est approuvé.

2. 6413 – Débat d'orientation

En souhaitant la bienvenue à Mme Viviane Reding et ses collaborateurs, Monsieur le Président souligne le caractère exceptionnel de la réunion, dû à la présence de l'invitée, Vice-Présidente de la Commission européenne. Cette présence est un honneur, mais aussi une opportunité, alors que la commission parlementaire est en train de préparer un débat d'orientation sur une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration d'établissements publics et des institutions du monde économique, culturel, social et sportif. L'objet de l'échange de vues est de permettre à la commission parlementaire de s'informer sur les travaux en cours au niveau européen pour orienter, le cas échéant, les travaux nationaux dans cette direction.

Le débat d'orientation remonte à une initiative de Mme Viviane Loschetter, qui avait déposé en date du 5 mars 2010 une résolution à ce sujet. En date du 18 janvier 2012, la commission parlementaire a, en sa majorité, demandé l'organisation d'un tel débat avec rapport. La commission a désigné comme rapportrices Mme Loschetter et Mme Sylvie Andrich-Duval. La représentante du groupe parlementaire déi gréng considère le moment pour l'organisation du débat comme favorable, en rappelant les remous que provoque la proposition de directive européenne qui fixe un objectif de 40% de femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse. Par ailleurs, au niveau national, la Ministre de l'Egalité des chances s'est engagée sur cette voie. Sans oublier les élections qui auront lieu l'année prochaine et qui poseront la question de quotas dans le domaine de la politique. Alors que le taux de réussite scolaire des filles est supérieur à celui des garçons, un déséquilibre en sens inverse doit être constaté dans le monde du travail. Il n'existe toutefois pas de données suffisantes, pourtant nécessaires pour le débat.

Mme Sylvie Andrich-Duval met l'accent sur le signe important donné par la coopération des deux rapportrices, l'une d'un parti majoritaire, l'autre d'un parti de l'opposition. L'oratrice fait un bref historique des travaux parlementaires en relatant que la commission avait un échange de vues avec Madame la Ministre sur les actions lancées par son ministère, telle la création du réseau « DivBiz - Diversity in Business ». A également été créé avec le soutien du Ministère le « Female Board Pool », une plate-forme de contact entre femmes hautement qualifiées et entreprises. Un plan d'action a été mis en œuvre avec l'ABBL (Association des Banques et Banquiers, Luxembourg) et la Fedil – Business Federation Luxembourg, des campagnes ont été organisées, de même que des actions positives sont réalisées avec des entreprises.

D'après une étude réalisée en 2011 par le CEPS/INSTEAD pour actualiser un rapport commandité par le Ministère, la présence de femmes dans les conseils d'administration s'élève à 20%, ce taux étant de 7% pour les entreprises cotées en bourse. 3158 entreprises, dont 24 dans lesquelles l'Etat détient des participations directes, avaient répondu au questionnaire en 2011. A la direction des entreprises, le taux de femmes est de 27% pour les entreprises de moins de 15 salariés et de 18% pour les entreprises de plus de 15 salariés. Dans l'ensemble des postes de décision, 33% des membres sont des femmes pour les entreprises de moins de 15 salariés et 22% pour celles de plus de 15 salariés, ces taux stagnant depuis 2000. Dans les délégations du personnel, le taux n'a pas non plus évolué depuis 2000 et est resté à 26% des délégués effectifs dans les entreprises de plus de 15 salariés, les femmes représentant 34% de l'ensemble des salariés de ces entreprises. L'Etat ne donne pas le bon exemple, puisque dans les entreprises dans lesquelles il détient des

participations directes, le taux de femmes s'élève à 10% dans les conseils d'administration, à 9% dans la direction des entreprises, à 15% dans l'ensemble des postes de décision et à 13% dans les délégations du personnel. A remarquer qu'aux postes de secrétaire et de délégué à l'égalité dans les délégations du personnel, « les femmes sont représentées au moins à la hauteur de leurs effectifs » (respectivement 38% et 40%), alors qu'elles sont « particulièrement absentes » des postes de président, vice-président et délégué à la sécurité.

En l'absence de données précises, l'oratrice indique qu'il paraît que, dans la fonction publique, 22,5% des postes de direction sont occupés par des femmes qui représentent 45% du personnel. Quant aux 70 établissements publics, aucune femme n'est membre du conseil d'administration de 14 de ces établissements ; dans 39 établissements, un membre du conseil d'administration est une femme.

La commission parlementaire avait aussi un échange de vues avec la Fedil, qui, tout en se prononçant pour une mixité dans les entreprises et donc les organes de décision, sans se limiter aux conseils d'administration, n'est pas favorable à l'introduction de quotas, mais préfère le recours à des mesures volontaires. Pour la Fedil, il convient de tenir compte des particularités de l'économie luxembourgeoise. Au cours de la réunion du 17 avril 2012, les représentants de la Fedil avaient souligné que « la majorité des grandes entreprises est constituée de capitaux étrangers, ce qui a souvent comme conséquence que les postes au conseil d'administration et au comité de direction sont attribués à des personnes proches des actionnaires étrangers. Ceux-ci viennent de plus en plus de pays plus éloignés et donc de cultures différentes de la nôtre, de sorte que la question des quotas est une question sensible.

De surplus, l'économie luxembourgeoise se caractérise par sa structure, en ce qu'elle est constituée surtout de petites et moyennes entreprises. Les grandes entreprises, celles cotées en bourse et souvent avec une participation de l'Etat (sous forme de capital ou de concession), sont peu nombreuses. La question de la mixité est discutée différemment au niveau des petites que des grandes entreprises.

Au plan européen, la discussion de la mixité et des quotas est menée en rapport avec les entreprises cotées. Compte tenu des caractéristiques de l'économie luxembourgeoise, la discussion ne saurait se limiter aux entreprises cotées et, en conséquence, l'instrument des quotas n'est pas approprié. ».

Par ailleurs, la Fedil a insisté sur les limites que rencontre la promotion de la mixité en entreprise, ceci à plusieurs égards : d'abord au niveau des qualifications, puisque le nombre de femmes qui suivent un enseignement technique est peu élevé. Or, dans le domaine de l'industrie, de la construction, de l'artisanat, essentiellement des personnes avec une formation technique sont recherchées. Des actions positives ne peuvent immédiatement changer cet état des choses. Ensuite, au niveau de la mentalité de la société : le sujet de la mixité en entreprise ne peut être dissocié de celui du fonctionnement de la société, notamment en ce qui concerne l'existence de structures permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle. La Fedil considère qu'il ne s'agit pas d'une responsabilité directe de l'entreprise, mais d'une responsabilité de la société dans son ensemble. La Fedil est d'avis que l'Etat a sa part de responsabilité, plus précisément en ce qui concerne l'évolution de la mentalité de la société. Par ailleurs, l'Etat, représenté dans nombre de conseils d'administration, pourrait donner le bon exemple et influencer ainsi sur le monde économique en général.

L'oratrice termine en déclarant que la commission envisage d'autres échanges de vues, entre autres avec la Fédération des femmes cheffes d'entreprise du Luxembourg (FFCEL).

En ce qui concerne la désignation de deux rapporteurs, l'un de la majorité, l'autre de l'opposition, Mme Viviane Reding fait savoir que d'autres pays, comme l'Italie, ont procédé de la même manière pour montrer qu'il ne s'agit pas d'une question d'un gouvernement, mais d'une question de la société.

Quant à la situation en Europe, la Commissaire européenne rappelle que le Traité de Rome de 1957 a institué l'égalité de traitement des sexes comme droit fondamental [égalité de rémunération pour un travail de valeur égale]. En règle générale, une directive est élaborée avec l'objectif d'harmoniser les législations nationales. Dans le domaine de l'égalité des sexes ce fut l'inverse, puisqu'il n'existait dans les années 1970 pratiquement aucun texte dans les Etats membres ; les dispositions législatives nationales sont pour l'essentiel issues de directives européennes. A leur tour, celles-ci se fondent largement sur des décisions de la Cour de justice des Communautés européennes (Cour de justice de l'Union européenne depuis le 1^{er} décembre 2009).

Aujourd'hui, il y a égalité de traitement des filles et des garçons à l'école. Le taux de réussite des filles étant supérieur à celui des garçons, on constate que les femmes représentent 60% des diplômés universitaires dans l'Union européenne. Ce taux ne se retrouve cependant pas dans le monde du travail. En général, les femmes ne parviennent dans leur carrière à l'entreprise que jusque devant le « middle management », et cela pour deux raisons : la première est que ceux appartenant au « middle management » préfèrent, pour des raisons de commodité, travailler avec des personnes qui leur ressemblent. La seconde raison est que cette arrivée coïncide souvent avec le fondement d'une famille ou la naissance d'un deuxième enfant, ce qui représente une situation dans laquelle la conciliation de la vie privée avec la vie professionnelle peut devenir difficile. Le problème psychologique qui peut en résulter consiste pour les femmes à se dire qu'il n'y a rien pour elles au-dessus de leur position. Le frein que constitue le « middle management » est d'ailleurs un problème reconnu par de nombreux supérieurs hiérarchiques.

L'oratrice souligne l'importance des « role models », c'est-à-dire des femmes qui réussissent, puisqu'elles incitent les jeunes filles à s'engager dans la même direction. L'absence de ces modèles peut dès lors empêcher les jeunes filles de ce faire. Dans le cadre de sa stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015, la Commission européenne se penche aussi sur le rôle des modèles.

Au cours des rencontres de la Commissaire européenne avec le monde économique, les entreprises ont généralement affirmé leur volonté d'agir, mais ont invoqué un manque de femmes pouvant occuper les postes de décision. En outre, elles ont déclaré préféré prendre elles-mêmes des mesures. Mme Viviane Reding a dès lors demandé aux entreprises de ce faire et de mettre en pratique leur volonté d'accroître le nombre de femmes dans les conseils d'administration. L'efficacité des mesures serait vérifiée après une certaine période de temps.

La Commissaire ayant également rencontré les grandes écoles de commerce françaises et britanniques pour connaître le parcours professionnel des femmes diplômées de ces écoles, il s'est avéré que, souvent, celles-ci avaient les meilleurs résultats, mais non pas les postes correspondants. Les grandes écoles et universités économiques ont alors commencé à rechercher la carrière professionnelle de leurs diplômées qui ont une expérience professionnelle d'au moins dix ans dans le management. Entre-temps, des écoles et universités de tous les continents participent et ont créé une base de données (researchable database) sur les femmes diplômées (liste comprenant actuellement 10 000 noms).

Quant aux entreprises, la Commissaire européenne a dû constater deux ans plus tard que la situation n'avait pas changé. En gros, on note au cours des 7 à 8 dernières années une augmentation de 0,6% par an de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse. Des données exactes faisaient défaut jusque-là, il n'existait que des études faites par des universités. Une initiative législative européenne fut alors annoncée ; en même temps, plusieurs entreprises, dont Ernst&Young, McKinsey, Deutsche Bank et Crédit Suisse, ont publié des études comparant des entreprises avec une structure décisionnelle équilibrée et des entreprises dont les postes de décision sont occupés exclusivement par des hommes. D'après ces études, les résultats économiques de la première catégorie sont clairement supérieurs à ceux de la seconde catégorie. Par la suite, les entreprises britanniques ont chargé Lord Mervyn Davies of Abersoch, ancien ministre d'Etat britannique chargé du Commerce, de l'Investissement et des Petites Entreprises (nommé conjointement au département des Affaires, de l'Innovation et des Compétences, et au ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth de janvier 2009 à mai 2010), de l'élaboration d'un rapport [Women on boards, February 2011]. Le ministre britannique compétent s'est ensuite adressé aux dernières entreprises continuant à être dirigées exclusivement par des hommes.

Le taux de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse a augmenté de 0,6% à 2% par an à la suite de ces événements. 11 Etats membres de l'Union européenne ont légiféré dans ce domaine ; ainsi, ce taux est passé en France de 12% à 25% endéans un an.

Mme Viviane Reding souligne que les quotas et la discussion sur les quotas mènent à des résultats, même si ceux-ci sont toujours insuffisants. D'après les derniers chiffres, le taux de femmes dans les conseils d'administration se situe actuellement à 16% en Europe et à 10% au Luxembourg.

Proposition de directive COM(2012)614 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

La proposition ne vise que les grandes sociétés cotées en bourse (listed companies), y compris celles à participation étatique, puisque les Etats sont appelés à donner le bon exemple. L'objectif d'un minimum de 40% des membres du sexe sous-représenté parmi les administrateurs non exécutifs doit être atteint en 2020 et en 2018 pour les sociétés à participation étatique. Pour ce qui est de la procédure, les entreprises, dans lesquelles un sexe est sous-représenté au conseil d'administration, c'est-à-dire représente moins de 40% des membres du conseil d'administration, doivent appliquer une règle de préférence en cas de vacance d'un poste. Cette règle consiste à accorder la priorité au candidat du sexe sous-représenté en présence de candidats des deux sexes ayant des qualifications égales. La raison de procéder de cette façon est qu'un avantage peut être conféré, mais sans porter atteinte à un droit. La non-discrimination étant un droit fondamental européen, le critère de la qualification est exigé. Une femme ne devient donc pas membre d'un conseil d'administration, parce qu'elle est une femme, mais pour la même raison, une femme ne peut être empêchée de devenir membre d'un conseil d'administration. En moyenne européenne, 84% des membres des conseils d'administration sont des hommes, ce taux étant de 97% en ce qui concerne la présidence des conseils d'administration.

La proposition de directive ne concerne pas les organes de direction des entreprises afin de ne pas entraver la liberté d'entreprendre. Toutefois, elle impose aux sociétés cotées l'obligation « de prendre des engagements individuels en matière de représentation des deux sexes parmi leurs administrateurs exécutifs » (cf. Exposé des motifs de la proposition, sub 5. Explication détaillée des différentes dispositions). L'atteinte ou non de ce « flexi-quota » est motivée dans le rapport annuel de l'entreprise.

Les sanctions applicables en cas de violation de la directive sont déterminées par les Etats membres. La violation ne consiste pas dans la non-atteinte du taux de 40%, mais dans la non-introduction de la procédure destinée à atteindre ce taux. L'introduction de cette procédure doit être entamée dès l'entrée en vigueur de la loi transposant la directive. Toute personne qui se sent discriminée dans ce contexte peut agir en justice. Les Etats membres qui disposent déjà d'une législation visant à atteindre le même objectif ne devront pas transposer la directive. Celle-ci expirera en 2028 ; le but primaire n'est pas d'avoir des quotas, mais de changer la mentalité.

Mme Reding mentionne encore que les négociations entre le Parlement européen et le Conseil sont en cours. Une large majorité en faveur de la proposition se dessine au Parlement. Les Etats qui s'opposent au texte avancent des arguments idéologiques, comme la non-ingérence de l'Union européenne et la préférence pour une réglementation au niveau national. L'oratrice exprime le souhait de voir adopter la proposition de directive avant les prochaines élections européennes.

Débat

- Un député salue l'initiative européenne et cite un autre objectif, dans le cadre de la stratégie 2020, à savoir celui d'atteindre chez les femmes un taux d'emploi de 75%. L'orateur souhaiterait avoir des précisions, en mentionnant le « Karriereknick » ou encore le congé parental à prendre obligatoirement par les deux parents.

Mme Viviane Reding explique que le taux de 75% ne peut être atteint que si les femmes qui exercent une activité rémunérée peuvent être gardées et avancer dans le monde du travail. Il ressort des statistiques européennes que le taux d'emploi des femmes diminue à la naissance d'un enfant, alors que celui des hommes augmente. Le congé parental pris par le père est chose normale dans les pays nordiques, où la mentalité est une autre que dans le sud.

- Comment la Commission européenne entend-elle promouvoir les « role models », le mentoring/tutorat, de même que la formation des filles et femmes dans les matières techniques ? Par quels moyens un changement de mentalité peut-il être obtenu en ce qui concerne les stéréotypes dans le domaine de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle ?

En réponse, Mme Reding explique que le Fonds social européen constitue un instrument important dans ce domaine, même s'il ne concerne qu'un nombre limité de femmes. Il convient d'ailleurs de préciser que la moitié des étudiants en sciences naturelles sont des femmes. Toutefois, celles-ci ne choisissent pas toujours un emploi correspondant ; si des femmes ne se sentent pas capables au même degré que des hommes, cela constitue un problème psychologique qui trouve sa cause aussi dans les stéréotypes, ceux-ci étant souvent créés par les personnes concernées elles-mêmes.

On retrouve les femmes entrepreneuses en général dans les domaines où les possibilités de réaliser un profit sont relativement limitées. Une analyse auprès des banques a montré que celles-ci sont plus réticentes à octroyer un prêt aux femmes.

- En tenant compte du fait que la majorité des grandes entreprises au Luxembourg est constituée de capitaux étrangers, le cas échéant venant de l'extérieur de l'Union européenne, ce qui peut influencer sur la nomination au conseil d'administration, dans quelle mesure la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne est-elle applicable, notamment en ce qui concerne la liberté d'entreprise et le droit de propriété ?

La Commissaire européenne indique que la proposition de directive a justement pour objet une harmonisation des règles dans le marché intérieur.

- Pour quelle raison la proposition de directive se limite-t-elle au conseil d'administration, alors que d'autres organes ne disposent pas non plus d'une composition équilibrée de leurs membres (top-down)?

Mme Reding rappelle la liberté d'entreprise, raison pour laquelle une directive européenne ne peut s'ingérer dans la direction des entreprises. D'autres mesures incitatives peuvent néanmoins être prises, leur efficacité nécessitant la participation des membres de la direction eux-mêmes.

- Une députée considère que la discrimination commence souvent par l'idée qu'une femme peut devenir mère, ce qui rend parfois difficile l'obtention d'un emploi. Il existe néanmoins des entrepreneuses dans le pays, dont le rôle de « role model » pourrait être mis davantage en évidence.

Madame la Commissaire réitère ses propos, en ce qui concerne l'importance des « role models » et salue les actions du Ministère de l'Égalité des chances dans ce contexte. Elle souligne aussi le rôle des médias dans la promotion de ces modèles.

A la question des quotas politiques, elle réplique que cette décision est à prendre par les partis politiques. L'Union européenne ne peut s'immiscer dans le domaine des élections. L'oratrice fait remarquer dans ce contexte que c'est grâce à la pression de la part du Parlement européen que la Commission européenne comprend une certaine proportion de femmes.

[Le principe de subsidiarité ne s'applique qu'aux domaines des compétences partagées entre l'Union européenne et les États membres. Les domaines faisant partie des compétences exclusives de l'Union ou de celles des États membres sont exclus du champ d'application.]

- Le débat d'orientation incluant aussi les conseils d'administration des institutions du monde économique, culturel, social et sportif, qu'en est-il au niveau européen ? Existe-t-il une réglementation dans d'autres pays ?

La Vice-Présidente de la Commission européenne répond qu'il s'agit là aussi d'une question de compétence, ces institutions tombant sous la compétence des États membres.

Mme Viviane Reding tient à rendre attentive la commission parlementaire à certaines mesures concernant également les femmes et prises au niveau européen dans le domaine de la justice [paquet « Victimes » de la Commission européenne qui place les victimes au centre de l'agenda européen de la justice pénale], telle la directive 2012/29/UE du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité et remplaçant la décision-cadre 2001/220/JAI du Conseil (cf. aussi les domaines suivants : victimes de violence sexuelle, « gender based violence », « violence in close relationship »), la directive 2011/99/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 relative à la décision de protection européenne (domaine pénal), de même qu'un règlement communautaire s'appliquant en matière pénale, civile et administrative.

Monsieur le Président remercie Madame la Commissaire et ses collaborateurs pour les explications qui contribueront à l'avancement des travaux parlementaires.

Luxembourg, le 2 avril 2013

La Secrétaire,
Marianne Weycker

Le Président,
Jean-Paul Schaaf