

La Conférence sur l'avenir de l'Europe et les inégalités : et après ?

Université Saint-Louis – Bruxelles
2022-2023

La Directive « Women on Boards » fissure mais ne brise pas le plafond de verre.

Comment élargir le cadre de la Directive pour réellement briser ce plafond ?

Cihan B., Diego A., Romain B., Sofian D.M.



 **UCLouvain**
SAINT-LOUIS BRUXELLES



**Co-funded by
the European Union**

Table des matières

1. Introduction	5
2. Quels sont les enjeux de l'équilibre genré de la prise de décision au sein des entreprises ? 7	
2.1. Women on Boards	11
2.2. Les stéréotypes	13
3. Evaluation des mesures	17
3.1. Women on Boards	17
3.2. Stéréotypes	19
4. Recommandations	21
4.1. Women On Boards/plafond de verre	21
4.2. Stéréotypes	22
5. Conclusion	24
6. Annexes	25
7. Bibliographie	28

Synthèse opérationnelle :

L'équilibre entre les sexes dans la prise de décision des entreprises au sein de l'Union européenne est un sujet important qui a suscité de nombreux débats et initiatives au cours des dernières années. L'Union européenne a adopté diverses mesures visant à promouvoir la diversité et l'inclusion dans le monde du travail, y compris l'égalité entre les sexes dans la prise de décision des entreprises. Cette thématique a été soulevée pour la première fois en 2010, lorsque la Commission européenne a publié un rapport intitulé « Women in Economic Decision-Making in the EU »¹. Ce rapport a montré que les femmes étaient sous-représentées dans les postes de direction et de prise de décision des entreprises. En réponse à ce rapport, l'Union européenne a adopté plusieurs initiatives pour remédier à cette situation.

Parmi ces alternatives, en 2012, la Commission européenne a proposé un quota obligatoire de 40% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse. Cependant, cette proposition a été rejetée par certains États membres qui ont préféré promouvoir l'équilibre entre les sexes par des mesures volontaires et des objectifs plutôt que par contraintes.² Ainsi, en 2015, la Commission européenne a publié un rapport sur la mise en œuvre volontaire de l'équilibre entre les sexes dans les entreprises. Ce rapport a révélé que les entreprises qui avaient adopté des mesures pour promouvoir l'égalité entre les sexes avaient constaté des bénéfices en termes de rentabilité, de performance et de créativité.³ En outre, en 2017, cette directive a été rediscutée pour finalement être adoptée en 2022. Cette directive sur l'équilibre entre les sexes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse, qu'on appellera « Women On Boards », est implémentée dès cette même année et vise à briser ce plafond de verre et atteindre un équilibre entre les sexes avec un minima de 40% de femmes. Cette directive prévoit également des sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas les objectifs d'équilibre entre les sexes.⁴

¹ Commission européenne, *Women in economic decision-making in the EU: Progress report, A Europe 2020 initiative*, publié en 2012, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8832ea16-e2e6-4095-b1eb-cc72a22e28df> (consulté le 23/04/2023).

² *Ibid.*

³ Commission européenne, *Report on equality between women and men 2015*, publié en 2016 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2ca44101-173b-11e6-ba9a-01aa75ed71a1> (consulté le 23/04/2023).

⁴ Parlement européen, *Fonds de l'Union pour l'égalité des genres*, [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=fr&reference=2016/2144\(INI\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=fr&reference=2016/2144(INI)) (consulté le 23/04/2023). (Parlement Européen et Conseil de l'Union Européenne : Directive 2017/828/EU sur l'équilibre entre les sexes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse (2017)).

Enfin, l'Union européenne a également lancé des initiatives visant à promouvoir l'égalité des sexes dans tous les domaines de la vie professionnelle, y compris la formation et l'éducation, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que la promotion de la diversité et de l'inclusion.

Cependant, des manquements existent toujours dans les différents textes déjà promulgués, car ils assouplissent voire repoussent ce plafond de verre, mais ne le brisent pas complètement. Parmi ces manquements, nous pouvons citer la lutte contre les stéréotypes qui n'est pas assez prise à bras le corps, la mise sous silence de certaines problématiques impactant les femmes dans le milieu professionnel, le soutien des femmes voulant entreprendre, la formation mentorat et réseautage permettant aux femmes de pouvoir être coachées par d'autres exemples inspirants ayant eu le même parcours et les mêmes barrières dues à leur sexe.

Suite à l'état des lieux, et développement des différentes problématiques, nous serons en mesure de présenter certaines recommandations dont la mise en place d'un mécanisme de sensibilisation au grand public européen, le soutien des femmes entrepreneures, l'étude sur la possibilité de mettre en place un congé menstruel pour les cas d'endométriose diagnostiqués, et le développement des programmes de mentorats et de formations.

En conclusion, l'équilibre entre les sexes dans la prise de décision des entreprises est une question importante qui est prise au sérieux par l'Union européenne et dont notre travail traitera en profondeur afin de pouvoir proposer des mesures concrètes afin de briser ce plafond de verre.

1. Introduction

En matière d'égalité entre les hommes et les femmes, l'Union européenne a rencontré un net progrès durant les dernières années. De plus, en mars 2023, une nouvelle directive concernant l'équilibre entre les sexes dans le milieu de la prise de décision au sein du secteur économique a été adoptée, et cela, malgré le fait que certains Etats membres compliquent l'avancée sur la voie de l'égalité au sein des conseils d'administration dans l'ensemble de l'Union européenne.⁵ Dans notre policy paper nous allons nous concentrer sur le phénomène du plafond de verre désignant la difficulté qu'ont les femmes à progresser dans leurs carrières et d'atteindre des postes à responsabilités au fur et à mesure qu'elles grimpent les échelons. Cependant, il est important de noter que le phénomène du plafond de verre ne touche pas uniquement les femmes mais aussi les personnes avec un handicap, les personnes immigrées et autres. Notre travail va tenter d'analyser, de relever les éléments pertinents mais aussi manquants des textes légiférant sur les stéréotypes, et de la directive dite « *Women on Boards* ». C'est une directive qui a été adoptée par le Parlement européen le 22 novembre 2022 et vise à garantir d'ici 2026 qu'au moins 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs des entreprises cotées bourse de l'Union européenne soient occupés par des femmes. Les femmes devront également occuper au moins 33 % de tous les postes d'administrateurs des grandes entreprises de l'Union européenne.⁶

Suite à cela, il était opportun de se plier à un véritable travail de recherche et d'examen de données statistiques, de travaux d'analyse, d'évaluation et de recommandations afin de comprendre l'action menée par l'Union européenne dans le domaine et de déterminer avec quelle étendue, quels résultats et quelle efficacité l'Union européenne est en mesure de répondre aux attentes. Dès lors, notre question de recherche est la suivante : *Quelle est la situation actuelle concernant l'équilibre genré de la prise de décision au sein des entreprises de l'Union européenne ? Et dans quelles mesures est-il possible d'améliorer cet équilibre genré de la prise de décision des entreprises au sein de l'Union européenne ?*

Cette question nécessite quelques éclaircissements afin de mieux définir l'objet de notre recherche. Pour faire cela, il est important de comprendre que le problème que nous traitons

⁵ European Institute for Gender Equality, *Les femmes et la prise de décision politique Rapport sur la discussion en ligne*, 2013, file:///C:/Users/romai/Downloads/MH0213843FRC_PDF.Web_.pdf (consulté le 02/11/2022).

⁶ HEILMANN, M., *La directive visant à briser le "plafond de verre" pour les femmes adoptée*, publié le 22/11/2022, <https://www.lesechos.fr/finance-marches/marches-financiers/la-directive-visant-a-briser-le-plafond-de-verre-pour-les-femmes-adoptee-1881727#:~:text=Gestion%20d'actifs-,La%20directive%20visant%20%C3%A0%20briser%20le%20%C2%AB%20plafond%20de%20verre%20%C2%BB%20pour,soient%20occup%C3%A9s%20par%20des%20femmes> (consulté le 23/04/2023).

concerne particulièrement les femmes victimes d'inégalités de genres dans toutes ses formes vis-à-vis de la prise de décision dans le secteur privé au sein de l'Union européenne, que ce soient des entreprises cotées en bourse ou non. Également, notre recherche différencie plusieurs dimensions de la problématique du plafond de verre et des inégalités genrées dans les conseils d'administration des entreprises de l'Union européenne. Nous pouvons en relever deux étant la récente directive Women on Boards, et la lutte contre les stéréotypes.

Nous avons décidé de nous concentrer sur ces deux axes car ils sont des sujets clés de l'équilibre genré dans la prise de décision au sein des entreprises européennes cotées en bourses. Nous pouvons préciser qu'une grande partie de notre travail se focalise davantage sur la dimension Women on Boards étant donné l'importance et le caractère très récent de la directive dont il convient de l'analyser avec minutie d'autant plus que la directive a pour but direct de remédier aux inégalités genrées de la prise de décision économique, et donc de lutter contre le plafond de verre, même si des limites à cette directive existent et seront présentées plus tard dans ce travail. Ainsi, cette dimension est plus conséquente et intégrera la position des femmes en entreprise ainsi que les femmes entrepreneures.

Les stéréotypes sont la deuxième dimension et sont liés au genre. Cette dimension est intégrante du plafond de verre étant donné qu'elles sont le fondement même des inégalités genrées. C'est pourquoi un travail en profondeur sur ces stéréotypes est à entreprendre afin de pouvoir briser ce plafond de verre. Sans travail réel sur la lutte contre ces préjugés, alors, une réelle conscientisation et intégration volontaire des acteurs se retrouve fort ralentie. Ces stéréotypes prennent la forme d'emplois sectoriels, c'est-à-dire des emplois que l'on considère réservés à un seul sexe (affaires, environnement, STEM, etc), mais aussi de mise sous silence de certaines problématiques impactant (bi)mensuellement les femmes comme par exemple les menstruations douloureuses ou bien les congés menstruels un sujet que nous développerons plus en détails plus tard dans ce travail. La dimension des stéréotypes de genres est importante car elle peut influencer les choix professionnels que font les femmes et les hommes. En outre, les stéréotypes de genres peuvent conduire à des attentes différentes pour les femmes et les hommes en termes de carrières et de choix professionnels, ce qui peut limiter les opportunités professionnelles pour les femmes et les amener à se diriger vers des domaines moins valorisés. Ainsi, cela peut conduire à la sous-représentation des femmes dans les postes de direction et les conseils d'administration, ce qui peut limiter la diversité des points de vue et des idées dans les processus de prise de décision.

2. Quels sont les enjeux de l'équilibre genré de la prise de décision au sein des entreprises ?

Nous avons donc mentionné les grands axes importants dans notre travail et les mesures prises en relation à ses problèmes qui sont, de fait, liées à notre problématique. Dans la partie ci-dessous, nous allons expliquer quelle a été la situation durant les dernières années en ce qui concerne la représentation des femmes à des postes de directions.

En 2019, les femmes demeurent une minorité et sont souvent sous-représentées à des postes de direction, avec seulement 36 % (3,4 millions de femmes). Elles siègent à 27 % dans les conseils d'administration, et seulement 17 % des cadres supérieurs sont des femmes. Par ailleurs, il est important de souligner qu'en 2020, seulement 7,5 % des présidents de conseils d'administration et 7,7 % des PDG sont des femmes.⁷ En 2022, alors que 60 % des étudiants sont des diplômées universitaires, elles restent largement sous-représentées dans le processus décisionnel économique, en particulier au sommet de la hiérarchie. A nouveau en 2022, il est estimé que 31,5% des membres des conseils d'administration des entreprises sont des femmes et que seulement 8% des présidents de ces conseils sont des femmes.⁸

Cependant, la croissance du nombre de femmes cadres s'est graduellement accentuée, mais les postes les plus élevés sont encore occupés en grande partie par des hommes. Quelque 30% des administrateurs des plus grandes sociétés cotées en bourse de l'Union européenne sont des femmes. Ces dernières continuent de détenir moins d'un poste de Présidente du conseil d'administration et de chef de la direction sur dix (8,5 % et 7,8 % respectivement en octobre 2021).⁹ L'évolution la plus importante est constatée dans les pays qui ont adopté des mesures législatives pour étendre l'équilibre entre les sexes au sein des conseils d'administration. Ces chiffres sont en grande partie étudiés et créés par l'Institut européen pour l'égalité entre les

⁷ Eurostat, *Dans l'UE, seulement 1 poste d'encadrement sur 3 est occupé par une femme... et cette proportion est encore plus faible dans l'encadrement supérieur*, [https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9643483/3-07032019-BP-FR.pdf/0c6f0987-64eb-4fe2-bd1e-0513dfab2659#:~:text=%C3%80%20%C3%A9chelle%20de%20l, donn%C3%A9es%20sources%20sont%20disponibles%20ici.&text=conseils%20d'administration-,La%20plus%20forte%20proportion%20de%20femmes%20membres%20de%20conseils%20d,enregistr%C3%A9e%20en%20France%20\(44%25\)](https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9643483/3-07032019-BP-FR.pdf/0c6f0987-64eb-4fe2-bd1e-0513dfab2659#:~:text=%C3%80%20%C3%A9chelle%20de%20l, donn%C3%A9es%20sources%20sont%20disponibles%20ici.&text=conseils%20d'administration-,La%20plus%20forte%20proportion%20de%20femmes%20membres%20de%20conseils%20d,enregistr%C3%A9e%20en%20France%20(44%25)) (consulté le 03/11/2022).

⁸ Conseil européen, *Le Conseil et le Parlement européen parviennent à un accord pour améliorer l'équilibre femmes-hommes au sein des conseils d'administration*, <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2022/06/07/council-and-european-parliament-agree-to-improve-gender-balance-on-company-boards/> (consulté le 03/11/2022).

⁹ Ibid.

genres¹⁰ qui joue un rôle essentiel pour démontrer la sous-représentation des femmes dans les postes de prise de décision. De plus, l'EIGE supervise la parité hommes-femmes au sein des banques centrales et des institutions financières européennes, et ce, sur une base semi-annuelle dans les plus grandes sociétés cotées dans les États membres de l'Union européenne.¹¹ Néanmoins, nous pouvons constater que l'EIGE n'a pas un grand pouvoir de sensibilisation au grand public et aux citoyens européens malgré les nombreuses données et statistiques dont elle dispose mais la "European Institute for Gender Equality" sert plutôt à partager les informations nécessaires aux institutions politiques européennes et leur personnel afin de prendre des mesures pour lutter contre les inégalités genrées.

Avant de traiter en profondeur le sujet et les différentes problématiques, nous allons définir la structure de la suite de ce travail. Ce *policy paper* se présente en deux grandes parties. Dans un premier temps, il consistera en une présentation rigoureuse de la thématique et de ses dimensions, ici, la directive Women On Boards, tout comme la dimension des stéréotypes. Ainsi, dans cette première partie, pour chaque dimension, il faudra définir le problème, son cadre, son importance et ses conséquences, en soit, un état des lieux. Ensuite, nous ferons une évaluation des dispositifs consacrés à chacune des deux dimensions. Dans un second temps, grâce aux différents éléments mobilisés dans la première partie, nous nous concentrerons sur les recommandations par dimension, qui, nous pensons, pourraient apporter de nouveaux intérêts bénéfiques aux autres actions et recommandations réalisées par les différents acteurs et institutions européennes, mais aussi afin de proposer d'autres mesures pouvant contrer ce problème sociétal : le plafond de verre.

D'un point de vue méthodologique, la rédaction de ce *policy paper* a, dans un premier temps, nécessité la collecte de nombreuses données statistiques faisant état de la situation d'une sous-représentation des femmes dans les entreprises cotées de l'Union européenne. Par la suite, il a fallu identifier les acteurs concernés par cette problématique, leurs actions ainsi que les rapports, évaluations et autres recommandations qu'ils ont produits dans le but de souligner, pointer du doigt, saluer ou encore déplorer le contenu de ce corps législatif, et son application in concreto. Ainsi, nous pouvons comprendre qu'une sorte de barrière invisible se dresse concernant la parité genrée au sein des entreprises de l'Union européenne.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Commission européenne, *Achieving gender balance in decision-making*, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equality-between-women-and-men-decision-making/achieving-gender-balance-decision-making_fr (consulté le 03/11/2022).

Le plafond de verre, un réel problème :

Le concept de plafond de verre reflète ce plafond invisible que les femmes affrontent dans l'avancement de leur carrière, ou dans l'élévation à de hautes responsabilités. Cet obstacle contraint les femmes à ne pas évoluer aussi rapidement et loin que leurs collègues masculins. Ce terme a été mis au point par des sociologues féministes des années 1970.¹² Jacqueline Laufer (sociologue et directrice adjointe du Marché du Travail et Genre) explique le plafond de verre de la manière suivante : « le constat du plafond de verre remet en cause la conception selon laquelle le mérite détermine la promotion dans des organisations qui sont pourtant données sur ce principe »¹³. Ce phénomène est difficilement perceptible par celui qui n'y fait pas face. Il est d'autant plus difficile de comprendre dans notre société où règne l'idée selon laquelle le succès et le mérite seraient fondés uniquement sur l'effort et le talent. Cette idée de réussite professionnelle repose sur l'hypothèse selon laquelle, d'une part, l'égalité des chances est réelle et, d'autre part, le mérite est le seul moyen d'avancer.¹⁴ Un autre problème se manifeste quand les femmes parviennent à briser ce qu'on appelle le plafond de verre : c'est la falaise de verre. En temps de crise, la tendance est de mettre ces femmes à des postes supérieurs. En d'autres termes, les demandeuses sont placées dans des circonstances dans lesquelles elles ont moins de chance de s'en sortir.¹⁵

Les conséquences de ce problème :

Ce plafond de verre revêt une importance capitale à l'égard des nombreux domaines étant impactés par ce phénomène. Parmi eux, nous pouvons citer les différences de salaires entre les hommes et les femmes aboutissant ainsi à des niveaux de vies économiques différents tout le long de leurs vies, une différence de taux d'emploi, de pensions et bien d'autres.¹⁶ A préciser également que « le problème commence lorsque, quel que soit le travail acharné des femmes, leur sexe devient un obstacle à leur promotion. Cependant, ce n'est pas une question

¹² VIALON, C. *Plafond de verre : l'accès des femmes aux postes à responsabilités reste limité*, in *The Body Optimist*, <https://www.ma-grande-taille.com/societe/plafond-de-verre-acces-femmes-postes-responsabilites-reste-limite-301755> (consulté le 23/04/2023).

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Commission européenne, *Women's situation in the labour market*, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_fr (consulté le 23/04/2023).

de compétence mais plutôt un ensemble de règles non écrites basées sur des normes culturelles et des préjugés implicites »¹⁷.

Évidemment d'autres facteurs impactent aussi les salaires, les différences de pensions, de taux d'emploi et bien d'autres, comme par exemple les préjugés sur les femmes, les maternités, les qualifications et secteurs des diplômes obtenus. De fait, l'article « Les politiques d'égalité professionnelle en entreprise » explique que « parmi les facteurs de réussite des femmes cadres supérieurs, deux au moins parmi les six facteurs suivants ont pu être identifiés : l'aide d'un cadre supérieur, un ensemble de réussites prouvées, une grande ambition et capacité à sacrifier sa vie personnelle, une aptitude à manager les subordonnés, la capacité à prendre des risques, une capacité d'exigence et de détermination »¹⁸.

Selon, la statistique de l'Institut Européen de l'Egalité de Genre (EIGE), en octobre 2021, la « France est le seul État membre où les plus grandes sociétés cotées comptent au moins 40% de chaque sexe au niveau de leur conseil d'administration. Tandis que la Belgique, l'Italie et les Pays-Bas comptent environ 38% de femmes dans leurs conseils d'administration et ne sont pas encore arrivés la zone d'équilibre des genres »¹⁹.

¹⁷ Institute of Entrepreneurship Development, *Is There a Glass Ceiling for Women in Europe? A European Report 2021*, publié le 15/12/2021, <https://ied.eu/blog/glass-ceiling-women-europe-european-report-2021/> (consulté le 23/04/2023).

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ European Institute for Gender Equality, *statistical brief: gender balance in business and finance 2021*, publié le 19/04/2022, <https://eige.europa.eu/publications/statistical-brief-gender-balance-business-and-finance-2021> (consulté le 23/04/2023).

Figure 1. Share of women and men on boards of the largest listed companies (% , EU-27, October 2021)

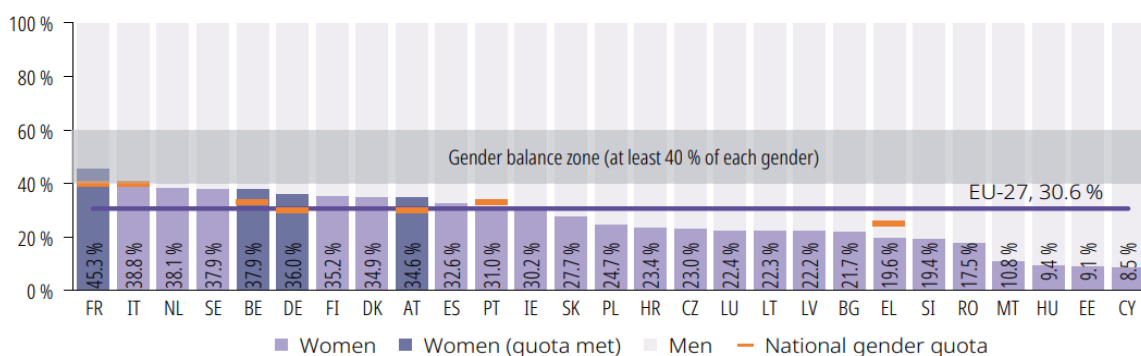


Figure 1 : Proportion de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées (% , EU-27, 2003-2021).²⁰

2.1. Women on Boards

Dans le but de résoudre certains problèmes, la directive « Women on Boards » a été créée en 2010 mais adoptée en novembre 2022 et entrée en vigueur en fin décembre de cette même année²¹, pour ainsi viser à garantir la parité des genres dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse au sein de l'Union européenne. Cette directive a pour objectif que, d'ici le 30 juin 2026, au moins 40% du sexe sous-représenté (souvent des femmes) devront être présentes dans les conseils d'administration des entreprises susmentionnées, ou 33% de tous les postes de direction. Si ces sociétés n'y parviennent pas, des pénalités et sanctions pourront être dressées à leur encontre prenant la forme d'amendes voire d'annulation de prises de postes de candidats du sexe sur-représenté afin d'y installer un candidat du sexe opposé.²² Des rapports annuels devront également être remis sur la manière dont ces entreprises comptent atteindre les objectifs fixés et/ou combler les lacunes en la matière, tout en gardant le mérite comme critère clé. Cependant, si deux candidats tout autant qualifié l'un que l'autre se

²⁰ Figure **Error! Main Document Only**. Source : Base de données de l'EIGE sur les statistiques ventilées par sexe : Principales sociétés cotées : présidents, membres du conseil d'administration et représentants des salariés. Objectifs nationaux de quotas de genre : FR et IT (40 %), BE et PT (33 %), DE et AT (30 %), EL (25 %). European Institute for Gender Equality, *statistical brief: gender balance in business and finance 2021*, publié le 19/04/2022, <https://eige.europa.eu/publications/statistical-brief-gender-balance-business-and-finance-2021> (consulté le 23/04/2023).

²¹ CMS, *Women on Boards Directive: Uniform Gender Quotas for Listed Companies throughout Europe*, <https://cms-lawnow.com/en/ealerts/2023/01/women-on-boards-directive-uniform-gender-quotas-for-listed-companies-throughout-europe> (consulté le 23/04/2023).

²² Conseil de l'Union européenne, *Équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils d'administration*, dernière mise à jour le 18/10/2022, <https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/gender-balance-corporate-boards/> (consulté le 23/04/2023).

proposent pour le même poste, le ou la candidate du sexe sous-représenté devra être privilégié afin de rencontrer les critères établis.²³ Également, les recommandations de Women on Boards incluent des mesures telles que la sensibilisation des entreprises à l'importance de la diversité des sexes, la publication de statistiques sur la représentation des femmes dans les postes de direction, la formation des membres du conseil d'administration sur les avantages de la diversité des sexes et la mise en place de processus de recrutements transparents et équitables.²⁴

Cela dit, avant l'adoption de la directive Women On Boards, nous pouvons constater une progression de plus en plus rapide de la place des femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés listées au sein de l'Union européenne comme en témoigne le graphique ci-dessous.²⁵

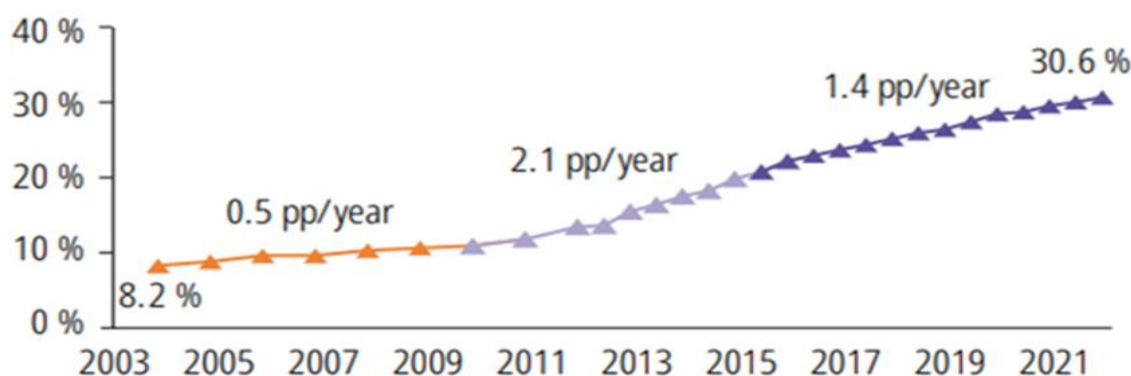


Figure 2 : Proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées (%), EU-27, 2003-2021

A préciser que les meilleures améliorations sont observées dans les pays ayant pris des mesures adaptées pour garantir un équilibre dans les conseils d'administration.²⁶

Cependant, il est évident que nous ne pouvons pas nous satisfaire de ces chiffres marquant des différences genrées dans ces conseils d'administration. Malgré l'importante défense de

²³ Ibid.

²⁴ Ibid.

²⁵ European Institute for Gender Equality, *Statistical brief: gender balance in business and finance 2021*, <https://eige.europa.eu/publications/statistical-brief-gender-balance-business-and-finance-2021> (consulté le 23/04/2023). Graphique **Error! Main Document Only**. Source : Base de données des statistiques ventilées par sexe de l'EIGE : Principales sociétés cotées : présidents, membres du conseil d'administration et représentants des salariés. **NB** : Données exclues CZ, LT MT et PL et HR pour 2003-2006 (pays ajoutés à la collecte des données en 2004 et 2007, respectivement).

²⁶ Commission européenne, *Achieving gender balance in decision-making*, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equality-between-women-and-men-decision-making/achieving-gender-balance-decision-making_fr (consulté le 23/04/2023).

plusieurs acteurs européens pour l'égalité des genres dans les postes à décision, les femmes continuent d'être sous-représentées.

Nous pouvons noter que différents mécanismes existent déjà afin de récompenser les femmes innovantes comme « WeGate » qui donne 3 prix récompensant les femmes les plus innovantes et 3 prix récompensant les femmes entrepreneures montant en puissance. “WeGate” permet aux femmes désireuses de se lancer, de pouvoir obtenir des informations, du réseautage et des formations sur les sujets relatifs à l'entrepreneuriat.²⁷ La promotion de la création d'entreprises par les femmes permet d'augmenter le nombre et donc la proportion de femmes à la tête d'entreprises et a pour conséquence d'augmenter la proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises, de promouvoir le réseautage, de donner des exemples inspirants à d'autres femmes par effets boules de neige, et d'accroître le leadership.

Évidemment chaque acteur en lien de près ou de loin à la problématique a sa propre opinion sur la situation actuelle, sur ce qui devrait être fait et sur les responsabilités imputées.

2.2. Les stéréotypes

Un stéréotype lié au genre est une opinion généralisée ou un préjugé quant aux attributs ou caractéristiques que les femmes et les hommes possèdent ou doivent posséder et aux rôles qu'ils jouent, peuvent ou doivent jouer. Un stéréotype lié au genre devient néfaste dès lors qu'il limite la capacité des femmes et des hommes à développer leurs compétences personnelles, d'exercer un métier et de prendre des décisions concernant leurs vies.²⁸

Comme mentionné précédemment, il existe plusieurs types de stéréotypes tels que ceux liés aux emplois dits sectoriels, considérés comme uniquement réservés aux hommes mais aussi les métiers dans le secteur des technologies de l'information et des communications (TIC) auquel seulement 20% de femmes sont diplômées, d'où la nécessité de créer des programmes de mentorats et formations afin d'accroître le réseautage et les liens inspirants entre femmes qui se comprennent car elles ont été confrontées aux mêmes barrières et difficultés.²⁹ De plus, les stéréotypes de genre affectent également les salaires et les promotions, les femmes ont

²⁷ Euronovia, *Opportunités européennes pour les femmes entrepreneures*, publié le 11/06/2021, <https://euronovia.eu/opportunites-europeennes-femmes-entrepreneures/> (consulté le 23/04/2023).

²⁸ Nations Unies, *Stéréotypes liés au genre*, <https://www.ohchr.org/fr/women/gender-stereotyping> (consulté le 23/04/2023).

²⁹ Eurostat, *Diplômés par niveau d'étude, orientation du programme, sexe et domaine d'étude*, dernière mise à jour: 09/08/2022, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_GRAD02_custom_4599287/default/table?lang=fr (consulté le 23/04/2023).

tendance à être moins bien payées que les hommes dans des emplois similaires et moins susceptibles d'accéder à des postes de direction.

D'autres stéréotypes sont plutôt des faits impactant les femmes mais placés sous silence ou en second plan malgré leurs conséquences réelles sur le quotidien de ces femmes, comme les menstruations douloureuses. Les stéréotypes touchent la population dès un très jeune âge « les inégalités de genre rencontrées dans l'éducation se retrouvent sur le marché du travail »³⁰, d'où l'importance d'en discuter dans notre texte.

D'ailleurs, la Commission européenne prend différentes mesures pour encourager l'égalité des genres dans l'éducation et sur le marché du travail »³¹. De plus, « certaines de ces mesures ont pour but d'attirer plus de femmes vers des secteurs dans lesquels elles sont sous-représentées, comme l'environnement, l'énergie et le numérique »³².

Ainsi, les efforts les plus conséquents à réaliser concernant les stéréotypes se trouvent dans l'éducation, cependant ce n'est pas une compétence européenne que de légiférer en cette matière. Plutôt, il serait opportun de pouvoir travailler sur les conséquences de ces stéréotypes ou des barrières qui se dressent aux femmes concernant plusieurs thématiques, que ce soit les difficultés de croissance en entreprise, l'intégration de certains métiers sectoriels, ou que ce soit des barrières qui se dressent aux femmes en raison de leur sexe comme par exemple les menstruations et les possibilités, pour 10% des femmes³³, d'être atteintes d'endométriose.

En ce qui concerne la situation sur les congés menstruels, aucune action officielle d'ensemble n'a été prise par la Commission européenne. Pour l'instant aucune législation européenne spécifique n'est applicable, et c'est aux Etats membres de se positionner sur la question des congés menstruels payés, pourtant l'Union européenne a la pouvoir d'agir sur les congés. Il est vrai que différentes mesures au niveau européen ont été prises afin d'améliorer l'égalité des genres telles que la « Lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, dans les lieux publics, dans la vie politique, en ligne et hors ligne (2018), Adoption de nouvelles règles sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée avec des normes minimales plus

³⁰ Union Européenne, *Choix de carrière*, https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/career-choices_fr (consulté le 23/04/2023).

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*

³³ INSERM, *Endométriose Une maladie gynécologique fréquente mais encore mal connue*, publié le : 05/07/2017, modifié le : 11/12/2018, <https://www.inserm.fr/dossier/endometriose/#:~:text=Il%20s'agit%20d'une,particulier%20au%20moment%20de s%20r%C3%A8gles> (consulté le 23/04/2023).

strictes pour le congé parental et de soin (2019) »³⁴. Cependant, en Europe en ce qui concerne les congés menstruels, des progrès sont encore à effectuer. En effet, le premier et le seul État membre à avoir adopté une législation sur les congés menstruels est l'Espagne : « Le texte de loi a été adopté en Espagne le 16 février 2023, cependant, elle n'indique pas à date le nombre de jours dont pourront disposer les femmes dans le cadre du congé menstruel »³⁵ ; « De plus, la loi proposée par le gouvernement de Pedro Sánchez prévoit par ailleurs que l'Etat rembourse entièrement ce congé »³⁶. D'autres pays ont pris des mesures visant à améliorer la situation menstruelle des femmes. L'exemple le plus notable est celui de l'Ecosse ou « le Parlement autonome d'Écosse se prononce en faveur de la gratuité des protections périodiques pour toutes les femmes »³⁷ ; « Votée en première lecture par les députés écossais, cette proposition de loi prévoit que des tampons et des serviettes hygiéniques seront désormais distribués gratuitement dans des lieux dédiés, comme par exemple les pharmacies »³⁸. L'Espagne n'est pas le seul pays à avoir développé un congé menstruel, étant donné que d'autres pays l'ont également développé. Dans certains pays les congés menstruels sont obligatoirement payés par les entreprises, dans d'autres ils sont payés par les entreprises mais pas obligatoires, tandis que certains pays ont un quota de jours payés par la sécurité sociale, enfin, dans certains cas les congés sont accordés mais ils ne sont pas payés.³⁹⁴⁰ (Annexe 2)

Les deux exemples cités ci-dessus sont des exemples apparantières et la situation qui concerne les congés menstruels en Europe est déplorable. Cependant, il est essentiel de noter que différents pays dans l'Union européenne ont entamé des discussions pour adopter des mesures sur les congés menstruels. Néanmoins, nous tenons à mettre en lumière le problème

³⁴ Parlement Européen, *Les actions clés de l'UE dans la lutte pour les droits des femmes*, <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/headlines/priorities/journee-internationale-des-femmes-2021/20210225STO98706/les-actions-cles-de-l-ue-dans-la-lutte-pour-les-droits-des-femmes-video> (consulté le 23/04/2023).

³⁵ Journal des femmes santé, *Congé menstruel : autorisé en Espagne et en France ?*, article mis à jour le 09/03/23, <https://sante.journaldesfemmes.fr/fiches-sante-du-quotidien/2892939-conge-menstruel-autorise-en-espagne-et-en-france/> (consulté le 23/04/2023).

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Euronews, *L'Écosse vote en faveur de protections périodiques gratuites pour toutes*, dernière mise à jour le 27/02/2020, <https://fr.euronews.com/2020/02/26/l-ecosse-vote-en-faveur-de-protections-periodiques-gratuites-pour-toutes> (consulté le 23/04/2023).

³⁸ *Ibid.*

³⁹ LARQUETOUX, R., *Le congé menstruel : un droit salarial bientôt universel ?*, publié le 16/02/2023, <https://business-cool.com/decryptage/analyse/conge-menstruel-droit/#:~:text=Le%20conge%C3%A9%20menstruel%20en%20Europe,-L'Europe%20est&text=Cette%20mesure%20fait%20partie%20d,obtenir%20un%20certificat%20m%C3%A9dical> (consulté le 28/04/2023).

⁴⁰ AFP, *Espagne, Indonésie, Zambie... le "congé menstruel", un droit prévu dans peu de pays*, in la voix du nord.fr, publié le 26/05/2022, <https://www.lavoixdunord.fr/1184805/article/2022-05-26/espagne-indonesie-zambie-le-conge-menstruel-un-droit-prevu-dans-peu-de-pays> (consulté le 28/04/2023).

actuel étant que les mesures prises en matière de congés menstruels sont prises à l'échelle des États membres et non au niveau européen et que, si nous voulons avancer vers une Europe égalitaire, il serait préférable d'élargir les mesures prises par différents États membres au niveau européen.

3. Evaluation des mesures

3.1. Women on Boards

Les actions les plus récentes de l'Union européenne dans le domaine de l'égalité hommes-femmes ont été : D'abord, dans le cadre financier, une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010).⁴¹ De plus, depuis la proposition de la directive « Women On Boards », il y a eu la création en 2007 de l'institut européen pour l'égalité des genres. Ceci a amené la promotion et le renforcement de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines de la vie en Europe. Cet institut a également permis de fournir des données et des analyses sur l'égalité entre les sexes dans l'Union européenne et a aidé les États membres à mettre en place des politiques et des pratiques en matière d'égalité entre les sexes. Or, l'Institut ne dispose pas de pouvoirs contraignants pour les États membres ou les institutions européennes, ce qui peut limiter son impact.⁴²

En 2014, réapparaît le mouvement Women on Boards néanmoins avec une volonté d'être non contraignant et sans sanctions, ce qui est souvent considéré comme insuffisant par les militants de l'égalité entre les sexes. De plus, en 2014 également, est créé le « Réseau européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes » permettant de renforcer la coopération entre les États membres de l'Union européenne en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que de faciliter l'échange de bonnes pratiques.⁴³

En 2017, la directive « relative à l'équilibre entre les sexes parmi les administrateurs non exécutifs des entreprises cotées en bourse et aux mesures connexes » est proposée à nouveau reprenant le même objectif énoncé précédemment pour 2020 dans le privé (ou 2018 pour les entreprises publiques) et renforce également la transparence et la responsabilité des entreprises en obligeant les États membres à imposer des sanctions en cas de non-respect de l'objectif fixé.⁴⁴ Cependant, certains considèrent que la directive ne va pas assez loin et qu'elle

⁴¹ Commission européenne, *Plan d'action sur l'égalité des sexes – Mettre les droits des femmes et des filles au cœur de la relance mondiale pour un monde où les hommes et les femmes sont égaux*, Communiqué de presse, 25/10/2020, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_20_2184 (consulté le 23/04/2023).

⁴² European Institute for Gender Equality, *À propos de l'EIGE*, <https://eige.europa.eu/fr/in-brief> (consulté le 23/04/2023).

⁴³ Parlement Européen, *Des règles décisives pour favoriser l'égalité dans les conseils d'administration*, Communiqué de presse du 22/11/2022, <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20221118IPR55706/des-regles-decisives-pour-favoriser-l-egalite-dans-les-conseils-d-administration> (consulté le 23/04/2023).

⁴⁴ Conseil de l'Union européenne, *Équilibre hommes-femmes dans les conseils des sociétés*, dernière mise à jour le 18/10/2022, <https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/gender-balance-corporate-boards/> (consulté le 23/04/2023).

ne s'applique qu'aux entreprises cotées en bourse, laissant de côté les entreprises non cotées et les PME (de moins de 250 employés), et d'autres estiment que l'objectif de 40 % n'est pas suffisamment ambitieux et qu'il aurait dû être fixé à 50 %, finalement la directive sera approuvée en 2022 et rendue effective la même année.⁴⁵

En outre, certaines personnes ont suggéré que l'objectif de Women on Boards pourrait être plus ambitieux, en encourageant les entreprises à travailler vers une représentation égale des sexes dans tous les niveaux de l'entreprise, plutôt que de se concentrer uniquement sur les conseils d'administration. Malgré ces critiques, Women on Boards est considérée comme une initiative importante pour encourager l'égalité des sexes dans les entreprises européennes et continuent d'être mises en œuvre.

Au final, élargir les réglementations déjà posées peut apporter des points de vue différents lors du traitement de certains sujets au sein des conseils d'administration, permet une meilleure diversification des avis, une meilleure représentation de tout le personnel de l'entreprise en question, et de l'intégration de chaque profil constituant la société en question, le tout sachant que la diversité des genres au sein des entreprises apportent aussi des retours sur investissements financiers, important pour chaque acteur. C'est pourquoi ce qui est fait n'est pas encore suffisant et que le cadre posé doit être élargi afin de traiter la problématique du plafond de verre et des inégalités de genre dans le milieu économique en profondeur. Néanmoins, étant donné le caractère très récent de la directive après des années de discussion et de compromis, il n'est pas réaliste de proposer des modifications profondes à ce texte, mais il serait intéressant de proposer des mesures en parallèle de la directive.

En outre, la directive se focalise essentiellement sur les femmes gravissant les échelons au fur et à mesure afin d'être intégrées dans les Boards des entreprises, mais ne propose pas de mécanismes permettant aux femmes entrepreneures de pouvoir obtenir plus facilement des financements et prêts bancaires étant donné les plus grandes difficultés qu'elles ont.

D'autres actions ont été prises comme la plateforme "WeGate" mentionné précédemment. Mais force est de constater que ce n'est pas assez étant donné que les femmes

⁴⁵ Parlement européen, "*Women on Boards*": accord pour renforcer l'équilibre des genres dans les entreprises, Communiqué de presse du 08/06/2022, <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20220603IPR32195/accord-pour-renforcer-l-equilibre-des-genres-dans-les-entreprises> (consulté le 23/04/2023).

entrepreneures sont moins de 30% en 2012 dû aux facteurs sociétaux d'inégalités et de difficultés d'accès de financements.

3.2. Stéréotypes

Suite à cela, vient en 2015 une nouvelle adoption, celle de la « stratégie pour l'égalité entre femmes et hommes 2016-2019 » mettant l'accent sur des domaines tels que l'emploi, la lutte contre la violence à l'égard des femmes, l'éducation et la formation, la santé et les droits sexuels et reproductifs et prévoyant des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité entre les sexes, telles que l'élaboration de plans d'action nationaux pour l'égalité entre les sexes.⁴⁶

En 2019, la directive sur « l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants » est adoptée et permet la contribution à lutter contre les stéréotypes de genre en encourageant la participation des pères à la prise en charge des enfants et en favorisant une meilleure répartition des responsabilités familiales.⁴⁷

De plus, la Commission surveille la situation des femmes à des postes de décisions grâce à son « rapport annuel sur l'égalité entre les hommes et les femmes ». L'Union européenne administre et applique la directive 2006/54/CE portant sur l'égalité de rémunération salariale. La Commission européenne a adopté des recommandations visant à renforcer le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et à rendre les salaires transparents.⁴⁸

De surcroît, le Parlement européen a notamment instauré « une semaine européenne annuelle de l'égalité entre les genres ». Celui-ci donne l'opportunité aux différentes commissions du Parlement d'analyser les questions qu'elles traitent sous l'angle des inégalités de genres, en ce compris l'égalité salariale.⁴⁹ De plus, le Parlement européen a adopté une

⁴⁶ Commission européenne, *Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes*, https://ec.europa.eu/info/publications/gender-equality-strategy-2020-2025_fr (consulté le 23/04/2023).

⁴⁷ Conseil de l'Union européenne, *Équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants*, <https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/work-life-balance/> (consulté le 23/04/2023).

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ Parlement européen, *La lutte du Parlement européen pour l'égalité des genres dans l'UE*, publié le 05/08/2019, dernière mise à jour le 31/03/2023, <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/headlines/society/20190712STO56961/la-lutte-du-parlement-europeen-pour-l-egalite-des-genres-dans-l-ue> (consulté le 23/04/2023).

approche intersectionnelle permettant que chaque directive et chaque texte comporte une approche spécifique prenant en compte les inégalités genrées.

Par conséquent, l'Union européenne administre et applique la directive 2006/54/CE portant sur l'égalité de rémunération salariale. En outre, les États membres sont motivés par l'Union à appliquer correctement les règles existantes en matière d'égalité de rémunération salariale. Les directives existantes sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine du travail sont consolidées grâce à la directive 2006/54/CE avec la contribution de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne.⁵⁰

Également, la situation concernant les congés menstruels en Europe est assez claire, rien n'est mis en place au niveau européen. En Europe, seule l'Espagne a mis en place un congé menstruel qui, dans l'idéal des choses, devrait être étendu au territoire de l'Union européenne. (Annexe 2)

⁵⁰ Parlement européen, *Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 sur la stratégie de l'Union européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes*, publié le 21/01/2021, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0025_FR.html (consulté le 23/04/2023).

4. Recommandations

4.1. Women On Boards/plafond de verre

1. Budget sensibilisation donné à l'EIGE :

Nous proposons de renforcer le pouvoir de sensibilisation des institutions dans le secteur de l'égalité genrée par la création d'un outil permettant de faire cela à destination d'un plus grand public en mettant en avant les données statistiques et les informations sur les inégalités genrées afin qu'un plus grand nombre de personnes prennent conscience de ce phénomène au sein de l'Union européenne. Pour cela, il y a peut-être la possibilité d'augmenter le budget de l'EIGE pour travailler sur les statistiques. Cela peut être rendu possible par des bandes dessinées et des vidéos animées qui peuvent être utilisées pour présenter des informations complexes de manière visuellement attrayante. Également, la création d'une série de bandes dessinées suivant la vie de différentes femmes dans différents pays de l'Union européenne pourrait montrer comment les inégalités de genres se manifestent selon les contextes. Ou encore des visualisations de données pouvant aider à présenter des informations statistiques de manière accessible et engageante. Concrètement, ces différents projets seraient subsidiés par la Commission européenne pour pouvoir dans un premier temps sensibiliser les employeurs, employés et citoyens sur les causes et conséquences du plafond de verre ainsi que les mesures concrètes que les employeurs peuvent prendre pour le briser.⁵¹ Pour ensuite, dans un second temps, mettre en place un programme de mentorat et de formations pour essayer de réellement changer les choses. Également, nous proposons d'augmenter le budget de l'EIGE et du strategic engagement for gender equality de 10% dédié majoritairement à des campagnes de sensibilisation pour le grand public et les citoyens.

2. Recommandation sur les femmes entrepreneures :

Comme le propose la sixième mesure sur le contenu sexospécifique de la Conférence sur l'avenir de l'Europe, en soutenant les femmes entrepreneuses et entreprenantes financièrement plus facilement, les projets et entreprises avec une femme à leur tête se développent plus facilement en vue d'arriver à une plus grande parité genrée dans les conseils

⁵¹ GONZALEZ GAGO, E., *Evaluation of the strengths and weaknesses of the Strategic Engagement for Gender Equality*, https://commission.europa.eu/system/files/2020-02/strategic_engagement_2016-2019_evaluation.pdf (consulté le 23/04/2023).

d'administration.⁵² Afin d'arriver à cela, nous proposons d'élargir le « prix de l'Union européenne pour les femmes innovatrices »⁵³ de 3 à 10 prix distribués, pour chaque catégorie, afin de récompenser celles-ci. Nous proposons également de mieux sensibiliser et faire davantage connaître la plateforme WeGate par un programme de publicité européen de 1.000.000 euros tous les 5 ans donc à chaque mandat. En effet, cette plateforme permet aux femmes désireuses de se lancer, de pouvoir obtenir des informations, du réseautage et des formations sur les sujets relatifs à l'entrepreneuriat.⁵⁴ Ce financement peut s'obtenir par l'apport initial de la Commission européenne.

4.2. Stéréotypes

3. Programmes de mentorats et formations :

Nous proposons de mettre en place des mécanismes de soutien pour les femmes et les minorités sous-représentées, dans certains métiers sectoriels mais aussi plus largement aux entreprises, en offrant des programmes de mentorat, de formation, de développement de carrière. Concrètement, ces programmes de mentorat sont l'occasion pour certaines femmes d'être mentorée par une autre femme à poste de responsabilité, qui comprend ainsi la réalité de terrain, en vue d'aider la mentorée à saisir des opportunités de croissances professionnelles. Le but étant d'encourager les femmes dans leur prise de décision, il faut pousser les gouvernements à adopter des politiques et des mesures concrètes pour lutter contre le plafond de verre et les stéréotypes sous-jacents, notamment en promouvant des mesures et des actions d'accompagnement des femmes dans leur prise de responsabilité. Un panorama de mesures existe déjà et s'avère déjà efficace tels que le mentorat, le coaching, le soutien managérial, la formation et les réseaux professionnels. Pour ce faire, l'Union européenne dispose de moyens financiers assez conséquents et le soutien d'organismes déjà existants. L'Union européenne pourrait investir davantage dans ces ASBL et entreprises donnant la possibilité de suivre des programmes de mentorats. Et ainsi permettre l'établissement des moyens d'accompagnement

⁵² Commission européenne, *Annual Report on Gender Equality 2022*, https://commission.europa.eu/system/files/202303/annual_report_GE_2022_printable_EN.pdf (consulté le 23/04/2023).

⁵³ European Innovation Council, *EU Prize for Women Innovators*, https://eic.ec.europa.eu/eic-prizes/eu-prize-women-innovators_en (consulté le 23/04/2023).

⁵⁴ Euronovia, *Opportunités européennes pour les femmes entrepreneures*, publié le 11/06/2021, <https://euronovia.eu/opportunités-europeennes-femmes-entrepreneures/> (consulté le 23/04/2023).

des femmes qui souhaiteraient parvenir à un poste à responsabilité.⁵⁵ Nous proposons donc de créer un programme de financement qui sera réalisée par la Commission européenne pour les entreprises cotées et non cotées en Europe qui vise à soutenir la mise en place de programmes de mentorats professionnels et à couvrir tous les coûts liés à la mise en place du programme de mentorat, tels que les frais de personnel, les coûts de communication, etc. Le programme complet et détaillé est à découvrir en annexe numéro 1.⁵⁶

4. Congés menstruels :

En ce qui concerne les congés menstruels, nous privilégions le fait que la sécurité sociale des pays membres prennent en charge les coûts des 2 jours de congés menstruels par mois pour aider à atténuer les stéréotypes et les discriminations associés aux menstruations. Les congés menstruels permettent aux employées de prendre le temps dont elles ont besoin pour gérer leurs symptômes menstruels sans subir de préjudice professionnel ou financier. Il est important de noter que l'aspect financier est un aspect encore à développer car les différences de financement entre les pays sont notables et déjà citées et à voir en annexe 2.⁵⁷ Cela reste un problème car certaines femmes à bas revenus étant dans l'incapacité de travailler, dû à de forts symptômes, se forcent à travailler afin de ne pas perdre une partie de leur salaire même s'il s'agit d'un unique jour. Nous vous recommandons fortement de découvrir le programme précis et détaillé en annexe numéro 3.

⁵⁵ Union des Employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire, *Les responsabilités : une affaire de femmes et d'hommes*, https://www.udes.fr/sites/default/files/public/users/agathe/07_fiche_7_les_responsabilites_une_affaire_de_femmes_et_dhommes.pdf (consulté le 23/04/2023).

⁵⁶ Cette dernière proposition peut également couvrir la recommandation sur le “Budget sensibilisation donné à l'EIGE” expliqué auparavant, c'est à dire une campagne en deux temps, tout d'abord avec une grande sensibilisation et dans un second temps, avec un mentorat et une formation financée par la Commission européenne pour les entreprises cotées et non cotées en Europe.

⁵⁷ LARQUETOUX, R., *Le congé menstruel : un droit salarial bientôt universel ?*, publié le 16/02/2023, <https://business-cool.com/decryptage/analyse/conge-menstruel-droit/#:~:text=Le%20congé%20menstruel%20en%20Europe,-L'Europe%20est&text=Cette%20mesure%20fait%20partie%20d,d'obtenir%20un%20certificat%20m%C3%A9dical> (consulté le 28/04/2023).

5. Conclusion

Ainsi, comme vous avez pu le constater tout le long de notre travail, un certain nombre de stéréotypes expliquent l'état actuel du plafond de verre. Cependant, des mesures ont été mises en place pour lutter contre celui-ci afin de garantir une meilleure égalité entre les hommes et les femmes. C'est le cas, par exemple, de la directive Women On Boards qui permet une représentation équilibrée des femmes au sein des conseils d'administration des entreprises européennes cotées en bourse. Néanmoins, malgré les différentes mesures déjà instaurées en Union européenne, et même si les améliorations sont notables au cours des deux dernières décennies selon les statistiques d'Eurostat et de l'EIGE, il n'en demeure pas moins que des barrières à la carrière professionnelle des femmes persistent. Suite aux manquements observés comme la difficulté d'accès à des financements pour les femmes entrepreneures, le manque de représentation de femmes dans certains secteurs professionnels, les nombreux stéréotypes ainsi que les faits impactant les femmes mais mis sous silence, nous avons proposé plusieurs recommandations. Ces dernières sont tantôt des programmes de financements ayant pour but la sensibilisation au grand public, tantôt un meilleur soutien aux femmes entrepreneures ainsi que des récompenses pour mettre en lumière des femmes inspirantes et innovantes, tantôt la subvention de programmes de mentorats en entreprises, tantôt la création d'un groupe d'experts étudiant et analysant la possibilité d'instaurer un congé menstruel en se basant sur le modèle espagnol.

Malgré les différentes recommandations, il est nécessaire de relativiser notre travail et que bien des mesures sont encore à prendre afin de lutter contre le plafond de verre et les inégalités de genre.

6. Annexes

1. Recommandation détaillée sur le Mentorat :

Nom du programme : *proforwomen* (Programme de Formation et de Mentorat)

Objectif : Le *proforwoman* a pour objectif de soutenir les entreprises européennes cotées et non cotées dans leur développement de programme de mentorat.

Montant du financement : Le *proforwomen* fournira un financement pouvant aller jusqu'à 80% du coût que les entreprises dépensent en matière de mentorat axé sur l'égalité genrée, dont le montant total ne peut pas excéder 100 euros fois le nombre d'employées de l'entreprise cotée en bourse, et 50 euros fois le nombre d'employées pour les entreprises non cotées en bourse.

Durée du programme : Le *proforwomen* sera en vigueur pendant une période de 5 ans, de janvier 2024 à décembre 2029.

Conditions d'éligibilité :

Les entreprises doivent être basées en Europe.

Les demandeurs doivent présenter un budget détaillé pour leur programme de mentorat, qui sera évalué par la Commission européenne.

Les entreprises doivent avoir des preuves solides de la mise en place d'un programme de mentorat dans le cas contraire ils verront leur financement bloqué.

Les entreprises non cotées doivent avoir au moins 100 employés et les entreprises cotées 1000 employés.

Processus de demande de financement :

Les organisations intéressées peuvent soumettre leur demande de financement en ligne, via le portail de financement de la Commission européenne.

Les demandes seront examinées par une équipe d'experts de la Commission européenne, qui évaluera la qualité et la faisabilité des programmes de mentorat proposés.

Les organisations sélectionnées seront invitées à négocier les modalités de financement avec la Commission européenne.

En résumé, le proforwomen est un programme de financement de 5 ans visant à soutenir la mise en place de programmes de mentorat professionnels et à couvrir les coûts liés à la mise en place du programme de mentorat, tels que les frais de personnel, les coûts de communication, les frais de déplacement et les coûts de formation des entreprises cotées et non cotées en Europe. De plus, les entreprises éligibles peuvent bénéficier d'un financement allant jusqu'à 100 euros fois le nombre d'employées de l'entreprise cotée en bourse, et 50 euros fois le nombre d'employées pour les entreprises non cotées en bourse. En ce qui concerne les demandes de financement, elles peuvent être soumises en ligne via le portail de financement de la Commission européenne, et seront évaluées par une équipe d'experts avant d'être sélectionnées pour négocier les modalités de financement avec la Commission européenne.

2. Tableau sur les modalités d'application du congé menstruel dans plusieurs pays :

Pays/critères	Contraignant ou non	Auteur de l'indemnisation	Nombre de jours par mois	Taux d'utilisation du congé
Japon	Contraignant	Personne sauf les entreprises qui le souhaitent	Aucune limite	Très faible, moins de 2% des femmes
Corée du Sud	Contraignant	Personne	1	19% des femmes
Indonésie	Non-contraignant	A l'appréciation des entreprises	1/2	No Data
Taïwan	Contraignant	Entreprises et sécurité sociale	3 jours par an mais possibilité d'en avoir plus en passant en arrêts maladie payés	No Data

Zambie	Contraignant	Entreprises	1	No Data
France	Aucune loi	Entreprises	X	X
Espagne	Contraignant	Sécurité sociale si certificat médical	Déterminé par le médecin	No Data
Proposition	Contraignant	Sécurité sociale	2	X

3. Recommandation détaillée sur les congés menstruels :

Ainsi, nous proposons de créer un groupe d'experts et de représentants des institutions membres du dialogue social, dans le courant de cette année 2023, pour étendre le dispositif déjà présent en Espagne comme nous l'avons mentionné précédemment. Il est important de mettre en place un groupe d'experts qui créera un plan d'extension créé sur des bases juridiques claires et pour étudier les avantages, inconvénients et les différentes possibilités et implémentations d'un tel projet. Ce groupe aura pour but de remettre un rapport précis, pour 2024 à la Commission européenne, sur les différentes possibilités pouvant être envisagées afin d'instaurer ces congés menstruels et les avantages et inconvénients de chacun des différents programmes proposés. De surcroît, nous prônons un contrôle strict du respect de ce potentiel futur texte pour s'assurer que les mesures sont belles et bien respectées par les États membres. L'importance de ce groupe d'experts est primordiale car si les congés menstruels entraient en vigueur, ils risqueraient potentiellement de provoquer une discrimination à l'embauche étant donné l'accroissement de la différence de "productivité" entre les travailleurs et travailleuses. Ainsi, cela pourrait hypothétiquement renforcer les stéréotypes dans le milieu du travail et empirerait la situation déjà délicate des travailleuses. C'est pour cela que nous proposons que le groupe d'experts précité puisse étudier et analyser les potentiels risques d'une telle législation au niveau européen afin de garantir un barrage efficace contre tout effet négatif et pervers possible de cette mesure.

7. Bibliographie

- ❖ AFP, *Espagne, Indonésie, Zambie... le “congé menstruel”, un droit prévu dans peu de pays*, in *la voix du nord.fr*, publié le 26/05/2022, <https://www.lavoixdunord.fr/1184805/article/2022-05-26/espagne-indonesie-zambie-le-conge-menstruel-un-droit-prevu-dans-peu-de-pays> (consulté le 28/04/2023).
- ❖ CMS, *Women on Boards Directive: Uniform Gender Quotas for Listed Companies throughout Europe*, <https://cms-lawnow.com/en/ealerts/2023/01/women-on-boards-directive-uniform-gender-quotas-for-listed-companies-throughout-europe>, (consulté le 23/04/2023).
- ❖ Conseil européen, *Le Conseil et le Parlement européen parviennent à un accord pour améliorer l'équilibre femmes-hommes au sein des conseils d'administration*, <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2022/06/07/council-and-european-parliament-agree-to-improve-gender-balance-on-company-boards/> (consulté le 03/11/2022).
- ❖ Conseil de l'Union européenne, *Équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils d'administration*, dernière mise à jour le 18/10/2022, <https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/gender-balance-corporate-boards/> (consulté le 23/04/2023).
- ❖ Conseil de l'Union européenne, *Équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants*, <https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/work-life-balance/> (consulté le 23/04/2023).
- ❖ Conseil de l'Union européenne, *Équilibre hommes-femmes dans les conseils des sociétés*, dernière mise à jour le 18/10/2022, <https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/gender-balance-corporate-boards/> (consulté le 23/04/2023).

- ❖ Commission européenne, *Achieving gender balance in decision-making*, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equality-between-women-and-men-decision-making/achieving-gender-balance-decision-making_fr (consulté le 03/11/2022).
- ❖ Commission européenne, *Annual Report on Gender Equality 2022*, https://commission.europa.eu/system/files/202303/annual_report_GE_2022_printable_EN.pdf (consulté le 23/04/2023).
- ❖ Commission européenne, *COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52020DC0152> (consulté le 23/04/2023).
- ❖ Commission européenne, *Plan d'action sur l'égalité des sexes – Mettre les droits des femmes et des filles au cœur de la relance mondiale pour un monde où les hommes et les femmes sont égaux*, Communiqué de presse du 25/10/2020, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_20_2184 (consulté le 23/04/2023).
- ❖ Commission européenne, *Report on equality between women and men 2015*, publié en 2016, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2ca44101-173b-11e6-ba9a-01aa75ed71a1> (consulté le 23/04/2023).
- ❖ Commission européenne, *Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes*, https://ec.europa.eu/info/publications/gender-equality-strategy-2020-2025_fr (consulté le 23/04/2023).
- ❖ Commission européenne, *Women in economic decision-making in the EU: Progress report, A europe 2020 initiative*, publié en 2012, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8832ea16-e2e6-4095-b1eb-cc72a22e28df> (consulté le 23/04/2023).

- ❖ Commission européenne, *Women's situation in the labour market*, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_fr (consulté le 23/04/2023).
- ❖ Euronews Next, *Women in business : can tech and funding shatter the glass ceiling?*, dernière mise à jour le 02/03/2022, <https://www.euronews.com/next/2022/03/02/women-in-business-can-tech-and-funding-shatter-the-glass-ceiling> (consulté le 23/04/2023).
- ❖ Euronews, *L'Écosse vote en faveur de protections périodiques gratuites pour toutes*, dernière mise à jour le 27/02/2020, <https://fr.euronews.com/2020/02/26/l-ecosse-vote-en-faveur-de-protections-periodiques-gratuites-pour-toutes> (consulté le 23/04/2023).
- ❖ Euronovia, *Opportunités européennes pour les femmes entrepreneures*, publié le 11/06/2021, <https://euronovia.eu/opportunités-europeennes-femmes-entrepreneures/> (consulté le 23/04/2023).
- ❖ European Innovation Council, *EU Prize for Women Innovators*, https://eic.ec.europa.eu/eic-prizes/eu-prize-women-innovators_en (consulté le 23/04/2023).
- ❖ European Institute for Gender Equality, *Les femmes et la prise de décision politique Rapport sur la discussion en ligne*, 2013, file:///C:/Users/romai/Downloads/MH0213843FRC_PDF.Web_.pdf (consulté le 02/11/2022).
- ❖ European Institute for Gender Equality, *statistical brief: gender balance in business and finance 2021*, publié le 19/04/2022, <https://eige.europa.eu/publications/statistical-brief-gender-balance-business-and-finance-2021> (consulté le 23/04/2023).

- ❖ European Institute for Gender Equality, *À propos de l'EIGE*, <https://eige.europa.eu/fr/in-brief> (consulté le 23/04/2023).

- ❖ Eurostat, *Dans l'UE, seulement 1 poste d'encadrement sur 3 est occupé par une femme... et cette proportion est encore plus faible dans l'encadrement supérieur*, [https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9643483/3-07032019-BP-FR.pdf/0c6f0987-64eb-4fe2-bd1e-0513dfab2659#:~:text=%C3%80%20l'%C3%A9chelle%20de%20, donn%C3%A9es%20sources%20sont%20disponibles%20ici.&text=conseils%20d'administration-,La%20plus%20forte%20proportion%20de%20femmes%20membres%20de%20conseils%20d,enregistr%C3%A9e%20en%20France%20\(44%25\)](https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9643483/3-07032019-BP-FR.pdf/0c6f0987-64eb-4fe2-bd1e-0513dfab2659#:~:text=%C3%80%20l'%C3%A9chelle%20de%20, donn%C3%A9es%20sources%20sont%20disponibles%20ici.&text=conseils%20d'administration-,La%20plus%20forte%20proportion%20de%20femmes%20membres%20de%20conseils%20d,enregistr%C3%A9e%20en%20France%20(44%25)) (consulté le 03/11/2022).

- ❖ Eurostat, *Diplômés par niveau d'étude, orientation du programme, sexe et domaine d'étude*, dernière mise à jour : 09/08/2022, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_GRAD02_custom_4599287/default/table?lang=fr (consulté le 23/04/2023).

- ❖ GONZALEZ GAGO, E., *Evaluation of the strengths and weaknesses of the Strategic Engagement for Gender Equality*, https://commission.europa.eu/system/files/2020-02/strategic_engagement_2016-2019_evaluation.pdf (consulté le 23/04/2023).

- ❖ GUILLAUME, C., POCHIC S., *La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre*, in *Travail, genre et sociétés*, in Cairn.info, <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2007-1-page-79.htm> (consulté le 23/04/2023).

- ❖ HEILMANN, M., *La directive visant à briser le “plafond de verre” pour les femmes adoptée*, publié le 22/11/2022, <https://www.lesechos.fr/finance-marches/marches-financiers/la-directive-visant-a-briser-le-plafond-de-verre-pour-les-femmes-adoptee-1881727#:~:text=Gestion%20d'actifs-.La%20directive%20visant%20%C3%A0%20briser%20le%20%C2%AB%20plafond%20de%20verre%20%C2%BB%20pour,soient%20occup%C3%A9s%20par%20des%20femmes> (consulté le 23/04/2023).

- ❖ INSERM, *Endométriose Une maladie gynécologique fréquente mais encore mal connue*, publié le 05/07/2017, modifié le 11/12/2018, <https://www.inserm.fr/dossier/endometriose/#:~:text=Il%20s'agit%20d'une,particulier%20au%20moment%20des%20r%C3%A8gles> (consulté le 23/04/2023).

- ❖ Institute of Entrepreneurship Development, *Is There a Glass Ceiling for Women in Europe? A European Report 2021*, publié le 15/12/2021, <https://ied.eu/blog/glass-ceiling-women-europe-european-report-2021/> (consulté le 23/04/2023).

- ❖ Journal des femmes santé, *Congé menstruel : autorisé en Espagne et en France ?*, Article mis à jour le 09/03/23, <https://sante.journaldesfemmes.fr/fiches-sante-du-quotidien/2892939-conge-menstruel-autorise-en-espagne-et-en-france/> (consulté le 23/04/2023).

- ❖ LARQUETOUX, R., *Le congé menstruel : un droit salarial bientôt universel ?*, publié le 16/02/2023, <https://business-cool.com/decryptage/analyse/conge-menstruel-droit/#:~:text=Le%20congé%C3%A9%20menstruel%20en%20Europe,-L'Europe%20est&text=Cette%20mesure%20fait%20partie%20d,d'obtenir%20un%20certificat%20m%C3%A9dical> (consulté le 28/04/2023).

- ❖ LAUFER, J., *La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel*, in *les politiques d'égalité professionnelle en entreprise*, <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Laufer.pdf> (consulté le 23/04/2023).

- ❖ Nations Unies, *Stéréotypes liés au genre*, <https://www.ohchr.org/fr/women/gender-stereotyping> (consulté le 23/04/2023).
- ❖ Parlement européen, *Des règles décisives pour favoriser l'égalité des genres dans les conseils d'administration*, publié le 22/11/2022, <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20221118IPR55706/des-regles-decisives-pour-favoriser-l-egalite-dans-les-conseils-d-administration> (consulté le 23/04/2023).
- ❖ Parlement européen, *Fonds de l'Union pour l'égalité des genres*, [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=fr&reference=2016/2144\(INI\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=fr&reference=2016/2144(INI)) (consulté le 23/04/2023). (Parlement Européen et Conseil de l'Union Européenne : Directive 2017/828/EU sur l'équilibre entre les sexes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse (2017))
- ❖ Parlement européen, *La lutte du Parlement européen pour l'égalité des genres dans l'UE*, publié le 05/08/2019, dernière mise à jour le 31/03/2023, <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/headlines/society/20190712STO56961/la-lutte-du-parlement-europeen-pour-l-egalite-des-genres-dans-l-ue> (consulté le 23/04/2023).
- ❖ Parlement Européen, *Les actions clés de l'UE dans la lutte pour les droits des femmes*, <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/headlines/priorities/journee-internationale-des-femmes-2021/20210225STO98706/les-actions-cles-de-l-ue-dans-la-lutte-pour-les-droits-des-femmes-video> (consulté le 23/04/2023).
- ❖ Parlement européen, *Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 sur la stratégie de l'Union européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes*, 21/01/2021, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0025_FR.html (consulté le 23/04/2023).

- ❖ Parlement européen, “*Women on Boards*” : accord pour renforcer l'équilibre des genres dans les entreprises, Communiqué de presse du 08/06/2022, <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20220603IPR32195/accord-pour-renforcer-l-equilibre-des-genres-dans-les-entreprises> (consulté le 23/04/2023).
- ❖ Toute l'Europe, *L'Espagne adopte un congé menstruel, une première en Europe*, publié 16/02/2023, <https://www.touteleurope.eu/societe/l-espagne-adopte-un-conge-menstruel-une-premiere-en-europe/#:~:text=Jeudi%2016%20f%C3%A9vrier%2C%20les%20d%C3%A9put%C3%A9s,d%C3%A9sormais%20demander%20un%20arr%C3%AAt%20maladie.&text=C'est%20une%20grande%20premi%C3%A8re,doter%20d'un%20conge%C3%A9%20menstruel> (consulté le 23/04/2023).
- ❖ Union Européenne, *Choix de carrière*, https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/career-choices_fr (consulté le 23/04/2023)
- ❖ Union des Employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire, *Les responsabilités : une affaire de femmes et d'hommes*, https://www.udes.fr/sites/default/files/public/users/agathe/07._fiche_7_les_responsabilites_une_affaire_de_femmes_et_dhommes.pdf (consulté le 23/04/2023).
- ❖ VIALON, C. *Plafond de verre : l'accès des femmes aux postes à responsabilités reste limité*, in *The Body Optimist*, <https://www.ma-grande-taille.com/societe/plafond-de-verre-acces-femmes-postes-responsabilites-reste-limite-301755> (consulté le 23/04/2023).

Bibliographie des graphiques :

- ❖ European Institute for Gender Equality, *statistical brief: gender balance in business and finance 2021*, publié le 19/04/2022), <https://eige.europa.eu/publications/statistical-brief-gender-balance-business-and-finance-2021> (consulté le 23/04/2023).