

La part des femmes dans les organes de gouvernance et les structures de direction reste médiocre en Europe (moins de 20%) et encore plus limitée dans le reste du monde

Vigeo Eiris passe en revue la part des femmes dans la gouvernance de près de 4000 entreprises cotées dans le monde

8 mars 2018



Introduction

Promouvoir la parité est une responsabilité sociale des entreprises. Elle implique la prévention des discriminations et des mesures actives de protection et de promotion des femmes, pas seulement dans le recrutement, les rémunérations, les conditions de travail, l'accès à la formation, aux avantages sociaux, mais aussi aux fonctions de direction, et aux instances de gouvernance.

Ces principes sont consacrés et rendus opposables aux entreprises - quels que soient leur taille, leur secteur et leur lieu d'activité -, par les conventions de l'ONU et de l'OIT¹, ainsi que par les principes directeurs de l'OCDE, et les objectifs de développement durable de l'ONU, notamment l'objectif n°5² sur l'égalité des sexes. Ce principe est de même affirmé par les codes de gouvernance d'entreprises de plusieurs pays qui, à défaut de parité, fixent des quotas de femmes dans les Boards (Conseils d'Administration / de Surveillance).

Vigeo Eiris questionne les entreprises sur les termes de leurs engagements et les dispositifs qu'elles mettent en place pour assurer la non-discrimination et promouvoir l'égalité. La notation porte sur la visibilité, l'exhaustivité, la précision, et le portage des engagements, puis sur les processus et les moyens dédiés à leur réalisation, et sur les indicateurs de résultats. L'objectif de la notation est de mesurer le degré auquel les entreprises et les équipes qui les dirigent entendent intégrer à leur stratégie et leurs opérations des règles claires de prévention des discriminations à l'égard des femmes, et à viser l'égalité des droits et la parité entre les deux sexes dans l'exercice des fonctions de direction, dans la gouvernance, les revenus, les conditions de travail, et les relations professionnelles. Si le thème de l'égalité entre les sexes a beaucoup gagné en termes de visibilité parmi les engagements affichés par les entreprises dans leurs codes de conduite, dans les faits les inégalités demeurent prégnantes et l'information reste limitée sur les mesures concrètes destinées à les réduire. Le thème de l'égalité entre les sexes relève encore davantage, dans de nombreux cas, du *gender-washing* que d'un exercice concret de responsabilité sociale.

Ce document est un focus issu de la notation par Vigeo Eiris de plus de 3 800 entreprises cotées dans le monde, sur la période 2014-2017. Il porte sur l'accès des femmes aux conseils d'administration et aux fonctions dirigeantes, dans 60 pays et 41 secteurs d'activité. Le constat clé est que, à l'échelle mondiale, avec moins de 20% de femmes parmi les structures dirigeantes, les entreprises et leur gouvernance restent encore une affaire d'hommes. Les principes de non-discrimination et de promotion de l'égalité avancent lentement, principalement en Europe et en Amérique du Nord. Ce progrès reste marginal dans le reste du monde.

1 'Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination envers les femmes' (CEDAW)- ONU - (1979) – in <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
'Principes Directeurs de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'Homme' (2011), in http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
Conventions de l'OIT : Equal Remuneration Convention (No.100), Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No.111), Workers with Family Responsibilities Convention (No.156) and Maternity Protection Convention (No.183) , in <http://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandGenderEquality/lang--en/index.htm>

2 Dans la présentation de l'Objectif de développement durable n°5 intitulé « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles », l'Onu déclare que « Garantir l'égalité d'accès des femmes et des filles à l'éducation, aux soins de santé, à un travail décent et à la représentation dans les processus de prise de décisions politiques et économiques nourrira l'instauration d'économies durables et sera bénéfique aux sociétés et à l'ensemble de l'humanité. », in <http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/gender-equality/>

Principaux constats :

- ▶ Moins d'une fonction de direction sur cinq est occupée par une femme : elles ne représentent que 18% des membres de conseils d'administration et/ou de surveillance, et 16% des postes de direction exécutive sont occupés par des femmes. Ces constats justifient l'insistance des instances internationales (ONU, OIT, OCDE, G20) et de plusieurs codes nationaux de gouvernance d'entreprises en faveur de l'augmentation de la représentativité des femmes dans les instances de direction.
- ▶ Avec 24% de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance, les entreprises européennes enregistrent un taux moyen de féminisation qui reste médiocre, même s'il est plus élevé que chez leurs homologues cotées dans les autres régions du monde. Une proposition de directive de la Commission européenne visant à instaurer un quota de 40% de femmes dans les CA¹ a été rejetée en 2012, mais une nouvelle proposition en ce sens a été introduite en 2017². Le taux moyen de femmes administratrices est de 19% dans les entreprises nord-américaines, il est 10% dans les entreprises asiatiques et de 9% dans celles des pays émergents.
- ▶ S'agissant de la représentativité des femmes au sein des équipes dirigeantes, les entités cotées en Amérique du Nord prennent la tête du classement avec 17% de femmes dirigeantes en moyenne dans cette zone, contre 16% en Europe. Les entreprises cotées en Asie ou dans les pays émergents sont loin derrière leurs consœurs avec 10% et 12% respectivement.
- ▶ Des disparités significatives s'observent au sein des régions : les femmes représentent 41% des membres des conseils d'administration ou de surveillance en Norvège, 39% en France, 34% en Suède. Ces niveaux résultent d'obligations légales de quotas pour les deux premiers pays, ce qui n'est pas le cas pour la Suède³. Le Chili (29%) et l'Afrique du Sud (28%) sont les pays en développement où la part des femmes aux fonctions de direction atteint des proportions moyennes comparables à celles de pays comme la Norvège, la Suède et la Pologne (25%).
- ▶ Les secteurs des Biens de luxe et cosmétiques (28%), de l'Édition (27%) et de l'Audiovisuel (26%) comptent les taux de femmes les plus élevés au sein de leur conseil d'administration ou de surveillance. Les secteurs de l'Automobile (24%), des Équipements de santé (24%) et de l'Édition (23%) comptent les taux les plus élevés de femmes dans des fonctions de direction.
- ▶ L'hétérogénéité des niveaux de participation des femmes aux instances de gouvernance et de direction selon les pays illustre l'impact inégal des dispositions réglementaires (politiques de quotas, et législations spécifiques) sur ce thème. Si les politiques de quotas exercent bien une influence sur la composition des conseils d'administration et de surveillance, elles ne suffisent pas à agir sur la composition des équipes dirigeantes des entreprises. La participation des femmes aux fonctions de direction reste, pour une grande part, conditionnée à la volonté discrétionnaire des hommes.

1 « La Commission européenne a adopté une proposition de directive sur les quotas de femmes dans les fonctions non exécutives des conseils d'entreprises cotées en bourse », Europa Forum, 14/11/2012, in <http://www.europaforum.public.lu/fr/actualites/2012/11/comm-reding-quotas/index.html>

2 « EU to push for 40% quota for women on company boards », The Guardian, 20/11/2017, in <https://www.theguardian.com/world/2017/nov/20/eu-to-push-for-40-quota-for-women-on-company-boards>

3 <http://www.boardroomdiversity.org/sweden-rejects-quotas-for-women-on-boards-of-listed-companies/>

Liste des entreprises où les conseils d'administration et/ou de surveillance comptent la proportion la plus élevée de femmes

ENTREPRISE	SECTEUR	PAYS	% de femmes au Conseil d'Administration et/ou de Surveillance
CYBG	Banques	Royaume-Uni	61%
Kering	Biens de Luxe et Cosmétiques	France	60%
Fortescue Metals Group	Mines et métallurgie – Asie Pacifique	Australie	56%
Macy's Inc,	Distribution spécialisée	Etats-Unis	50%
Norsk Hydro	Mines et métallurgie	Norvège	50%
Rexel	Distribution spécialisée	France	50%
Sa Sa International Holdings	Distribution spécialisée	Hong Kong	50%
Shutterfly	Services et logiciels informatiques	Etats-Unis	50%
Sparebank 1 SR Bank	Banques	Norvège	50%
TGS-NOPEC Geophysical	Services et équipements de gaz et de pétrole	Norvège	50%
Unilever	Alimentaire	Royaume-Uni	50%
Woolworths	Grande distribution	Australie	50%
Catholic Health Initiative	Equipements et services de santé	Etats-Unis	50%
L'Oreal	Biens de Luxe et Cosmétiques	France	46%
Avon Products Inc	Biens de Luxe et Cosmétiques	Etats-Unis	45%
CGG	Services et équipements de gaz et de pétrole	France	45%
Banca Generali	Banques	Italie	44%
Cable One	Audiovisuel et publicité	Etats-Unis	44%
Christian Dior	Biens de Luxe et Cosmétiques	France	44%
Next	Distribution spécialisée	Royaume-Uni	44%

Liste des entreprises où les équipes dirigeantes comptent la proportion la plus élevée de femmes

ENTREPRISE	SECTEUR	PAYS	% de femmes au Conseil d'Administration et/ou de Surveillance
Nordstrom	Distribution spécialisée	Etats-Unis	69%
L'Oreal	Biens de Luxe et Cosmétiques	France	62%
Sa Sa International Holdings	Distribution spécialisée	Hong Kong	60%
Imperial Holdings	Distribution spécialisée	Afrique du Sud	60%
Empresa Nacional de Telecomunicaciones	Télécommunications	Chili	57%
Wolters Kluwer CVA	Edition	Pays-Bas	55%
Lansforsakringar Bank	Banques	Suède	50%
Oesterreichische Kontrollbank	Banques	Autriche	50%
XL Axiata	Télécommunications	Indonésie	50%
OP Financial Group	Banques	Finlande	49%
Northrop Grumman	Aéronautique	Etats-Unis	46%
Alibaba Group Holding	Distribution spécialisée	Chine	45%
Spirit Aerosystems	Aéronautique	Etats-Unis	44%
Puget Energy	Fournisseurs de gaz et électricité	Etats-Unis	44%
Galenica	Distribution spécialisée	Suisse	44%
SBM Offshore	Services et équipements de gaz et de pétrole	Pays-Bas	43%
NYU Hospitals Center	Equipements et services de santé	Etats-Unis	43%
Michael Kors Holdings Limited	Distribution spécialisée	Etats-Unis	43%
Gaztransport et Technigaz SA	Services et équipements de gaz et de pétrole	France	43%
Enbridge Income Fund Holdings	Services et équipements de gaz et de pétrole	Canada	43%

L'étude porte sur les niveaux de participation des femmes aux instances de gouvernance et de direction, par région et secteur d'activité. Elle fournit une revue des dispositions réglementaires en matière de non-discrimination des sexes et de promotion de l'égalité, et présente des exemples de bonnes pratiques sur ces thèmes.

Author:



Zineb Raji
ESG Analyst

Contributor:



Mariam Alamrani
ESG Analyst

This study was written under the direction of:



Fouad Benseddik
Director of Methods and
Institutional Relations



Valérie Demeure
Head of Thematic Research

For more information:

Press contact: Anita Legrand - anita.legrand@vigeo.com / +33 1 55 82 32 44

General information: Amélie Nun - amelie.nun@vigeo.com / + 33 1 55 82 32 77



Vigeo Eiris is a global provider of environmental, social and governance (ESG) research to investors and public and private corporates. The agency evaluates the level of integration of sustainability factors in the strategy and the operations of organisations, and undertakes risk assessments to assist investors and companies in decision-making.

Vigeo Eiris offers two types of services through separate business units:

- ▶ **Vigeo Eiris rating** offers a large range of products and services designed for all kind of investors and covering all sustainable and ethical investment practices.
- ▶ **Vigeo Eiris enterprise** works with organisations of all sizes, from all sectors, public and private, to support them in the integration of ESG criteria into their business functions and strategic operations.

Vigeo Eiris methodologies and rating services adhere to the strictest quality standards; Vigeo Eiris is a CBI (Climate Bond Initiative) Verifier.

Vigeo Eiris is present in Paris, London, Boston, Brussels, Casablanca, Hong Kong, Milan, Montreal, Rabat, Santiago and Stockholm. The team is composed of more than 200 experts of 28 nationalities with diversified and complementary skills. Vigeo Eiris has developed the Vigeo Eiris Global Network made of 7 research providers (Australia, Brazil, Germany, Israel, Japan, Spain and Mexico).

For more information: www.vigeo-eiris.com

All rights reserved. Reproduction and dissemination of material in this report for educational or other noncommercial purposes are authorised without any prior written permission from Vigeo SAS provided the source is fully acknowledged. Reproduction of material in this report for resale or other commercial purposes is strictly prohibited without written permission of Vigeo SAS.