



Résolution 1825 (2011)¹

Davantage de femmes dans les instances de décision économiques et sociales

Assemblée parlementaire

1. Bien qu'en Europe la proportion de femmes sur le marché du travail soit forte et en augmentation, ces dernières restent largement sous-représentées au niveau hiérarchique le plus élevé. Elles sont encore trop peu nombreuses dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises, publiques comme privées, ainsi que dans les instances dirigeantes des syndicats, des organisations professionnelles ou sectorielles et des administrations.
2. L'Assemblée parlementaire estime qu'une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux hiérarchiques, y compris au plus élevé, est une question de justice, de respect des droits de l'homme et de bonnes gouvernances. De plus, en s'appuyant sur des études reconnues, elle considère que les entreprises où l'égalité des chances est à la fois prise en compte et réalisée non seulement offrent aux femmes de meilleures perspectives de carrière et d'épanouissement personnel, mais qu'elles ont aussi une meilleure productivité et sont plus rentables.
3. L'accès limité des femmes au niveau hiérarchique le plus élevé et aux postes de décision est dû à de multiples formes de discrimination auxquelles elles sont exposées tout au long de leur vie. Afin de remédier à cette situation, il faudrait promouvoir des changements profonds dans la société, pour éradiquer la tendance à concevoir des rôles stéréotypés pour les femmes et les hommes, qui confinent les femmes dans des emplois subalternes et les empêchent d'accéder à des secteurs considérés à tort comme des bastions masculins.
4. Pour instaurer une égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi, il ne suffit pas de concevoir et d'appliquer de manière effective des politiques de lutte contre la discrimination, ambitieuses et complètes, il faut aussi prendre des mesures novatrices permettant aux femmes de concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles sans avoir à choisir entre les deux. De plus, des mesures positives devraient être envisagées, dans le but d'aider les femmes à briser le plafond de verre qui freine leur progression dans un monde du travail où s'exerce une vive concurrence.
5. L'Assemblée a, à plusieurs reprises, plaidé en faveur de l'adoption de mesures positives, y compris de quotas visant à promouvoir l'accès des femmes à l'arène politique, par exemple dans sa Résolution 1706 (2010) et sa Recommandation 1899 (2010) «Augmenter la représentation des femmes en politique par les systèmes électoraux», ainsi que dans sa Résolution 1641 (2008) et sa Recommandation 1853 (2008) «Impliquer les hommes pour réussir l'égalité entre les femmes et les hommes». L'Assemblée est d'avis que les quotas constituent une exception transitoire mais nécessaire pour permettre une discrimination positive, en vue de favoriser un changement de mentalité et de réaliser l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes.

1. Discussion par l'Assemblée le 23 juin 2011 (26e séance) (voir [Doc. 12540](#), rapport de la commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, rapporteuse: Mme Gautier; et [Doc. 12637](#), avis de la commission des questions économiques et du développement, rapporteur: Mme Naghdalyan). Texte adopté par l'Assemblée le 23 juin 2011 (26e séance). Voir également la [Recommandation 1977](#) (2011).



6. L'Assemblée estime que l'expérience des quotas pourrait être transposée avec profit dans le secteur privé et dans le domaine socio-économique. A cet égard, elle constate que plusieurs Etats membres du Conseil de l'Europe ont déjà introduit des quotas, ou envisagent de le faire, afin d'améliorer la représentation des femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises. Parfois, de grandes entreprises ont pris des initiatives similaires en l'absence d'obligations légales.

7. Compte tenu de ces considérations, l'Assemblée appelle les Etats membres du Conseil de l'Europe:

7.1. à mener une action ferme et résolue pour combattre la discrimination fondée sur le genre dans l'éducation et dans l'emploi;

7.2. à introduire des mesures novatrices permettant de concilier vie privée et vie professionnelle, notamment en ce qui concerne les congés parentaux, la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie familiale, les aménagements flexibles du temps de travail, les congés pour raisons familiales, la protection des travailleuses ayant accouché récemment ou allaitant leur enfant, la réintégration dans le monde du travail des femmes ayant interrompu leur carrière pour s'occuper de membres de leur famille, y inclus une obligation de remise à niveau de la personne concernée de la part de l'employeur, et les possibilités, pour les parents qui travaillent, de faire garder leurs enfants;

7.3. à prendre rapidement des mesures incitatives pour réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes, comme le préconise l'Assemblée dans sa Résolution 1715 (2010) sur le fossé salarial entre les femmes et les hommes;

7.4. à encourager la lutte contre les stéréotypes de genre dans l'éducation, à tous les niveaux, et dans le monde du travail, et à promouvoir la formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements scolaires et dans l'administration;

7.5. à soutenir l'élaboration et la mise en œuvre de programmes de formation et de bases de données visant à accompagner les femmes dans leur progression professionnelle et dans leur accès au niveau hiérarchique le plus élevé et aux postes de décision dans les secteurs public et privé;

7.6. à encourager les initiatives de réseautage de femmes et l'échange de bonnes pratiques dans ce domaine;

7.7. à imposer une dimension de genre dans les appels d'offres publics;

7.8. à décerner des «labels Egalité» pour récompenser ceux qui encouragent le recrutement de femmes et la mise en place de programmes d'appui à la progression de carrière des femmes;

7.9. à promouvoir la féminisation des intitulés de postes;

7.10. à montrer l'exemple en adoptant des plans d'action visant à une meilleure représentation des femmes dans les instances de décision dans toutes les branches de l'administration, aux niveaux local, régional et central, ainsi que dans les entreprises publiques;

7.11. à adopter des législations qui exigent des institutions publiques et privées qu'elles instaurent une représentation minimale de 40 % de femmes aux postes de direction et de décision, dans un délai clairement déterminé, et à mettre en place les mécanismes nécessaires pour contrôler l'application de ces législations;

7.12. à instaurer l'obligation, pour les entreprises publiques et les grandes entreprises privées, de garantir une représentation minimale de 40 % de femmes dans les conseils de direction et d'administration;

7.13. à mettre en œuvre le Plan d'action «Relever le défi de la réalisation de l'égalité *de jure* et de l'égalité *de facto* entre les femmes et les hommes» adopté par les ministres responsables de l'égalité entre les femmes et les hommes, réunis lors de la 7e Conférence ministérielle du Conseil de l'Europe (Bakou, 24 et 25 mai 2010).

8. L'Assemblée appelle les Etats membres du Conseil de l'Europe à encourager les entreprises, les sociétés et les organisations du secteur privé et du secteur associatif:

8.1. à promouvoir des modèles de réussite féminins aux différents échelons de la hiérarchie et dans les différentes structures de décision;

8.2. à promouvoir des plans de carrière pour les femmes;

8.3. à établir des stratégies d'égalité des chances de grande ampleur et à organiser annuellement des audits sur l'égalité entre les femmes et les hommes;

- 8.4. à prendre des mesures effectives pour combattre le harcèlement sexuel au travail;
- 8.5. à instaurer des règles visant à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux hiérarchiques et dans les instances de décision, en garantissant une représentation minimale de 40 % de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance.