



LOI DITE "COPÉ-ZIMMERMANN"

Cette loi est relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

27 janvier 2011

n°2011-103

La loi en bref

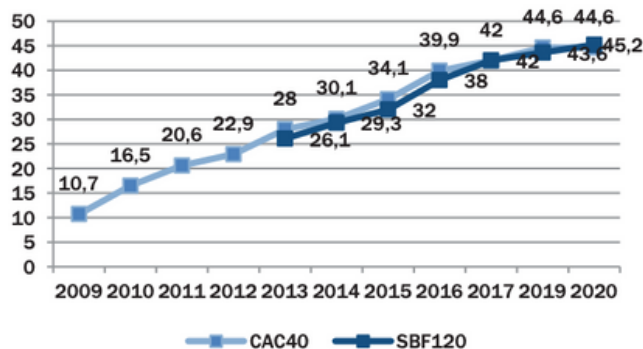
Cette loi prévoit que tous les conseils d'administration et de surveillance des moyennes ou grandes entreprises représentent un équilibre entre les femmes et les hommes.

La proportion d'hommes et de femmes ne peut être inférieure à 40% afin de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les instances dirigeantes des entreprises.

10 ans après, quels sont les résultats ?

En 2021, la loi Copé-Zimmermann a fêté ses 10 ans. Est-ce que l'instauration de quotas obligatoires, qui fait l'objet de débats, a donné des résultats ?

La France est aujourd'hui placée en première place du podium à l'échelle de l'Union Européenne et en seconde position (après l'Islande), au niveau mondial, en ce qui concerne la féminisation des conseils d'administration des entreprises cotées (CAC 40 et SBF 120).



Source : Ethics & Board, 2020

En 10 ans, la représentation des femmes a quadruplé, ce qui représente une progression spectaculaire.

Malgré des résultats encourageants, il est pertinent de préciser que l'égalité professionnelle n'est pas encore totalement enracinée au sein des instances de gouvernance et de décision, ainsi le Haut Conseil de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (HCEFH) a publié un livret "10 ans de la loi COPE-ZIMMERMANN 2011-2021" qui dresse un bilan de la loi et propose des préconisations pour la suite, au nombre de quatre :

- Une parité étendue et harmonisée : "pas de quotas, pas de résultats"
- Une parité effective grâce à un contrôle renforcé : "compter les femmes pour que les femmes comptent"
- Une parité corrélée à l'attribution de financements publics : "l'égaconditionnalité* au service de la parité"
- Une parité pleinement intégrée à une politique globale d'égalité professionnelle : "la chaîne de l'égalité"

*L'égaconditionnalité consiste à conditionner l'obtention de financements publics ou d'autorisations administratives au respect des obligations légales en matière de parité et d'égalité mais aussi d'objectifs contractuels sur ces sujets entre les pouvoirs publics et l'organisation concernée, selon le HCEFH