

PROPOSITION DE LOI ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE

Première lecture



Réunie le mercredi 13 octobre 2021 sous la présidence de Mme Catherine Deroche, présidente, la commission des affaires sociales a examiné **le rapport de Mme Laurence Garnier sur la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle**. Elle a **adopté** la proposition de loi modifiée par les amendements de la rapporteure.

La féminisation des conseils d'administration des entreprises, imposée il y a dix ans par la loi « Copé-Zimmermann », n'a pas entraîné de progrès notables dans la répartition des postes à responsabilités au sein des entreprises. La proposition de loi entend donc franchir une étape supplémentaire dans l'égalité professionnelle en prévoyant, à titre principal, **d'étendre l'objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes aux cadres dirigeants des entreprises**.



1. FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE

A. IMPOSER UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES PARMIS LES CADRES DIRIGEANTS DES ENTREPRISES

Selon le Haut-Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, les comités exécutifs et les comités de direction des entreprises du SBF 120 n'étaient composés qu'à 19 % de femmes en 2019.

Il n'y a pas eu de « ruissellement » des instances de gouvernance vers les instances dirigeantes des entreprises, ce qui plaide pour une extension de la logique des quotas.

L'article 7 vise donc à étendre l'objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants des entreprises. Il prévoit que les entreprises de plus de 1 000 salariés publient chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les cadres membres de leurs instances dirigeantes. Il fixe l'objectif **d'atteindre une proportion minimale de représentation de chaque sexe parmi ces postes de 30 % d'ici 2027 et de 40 % d'ici 2030.**



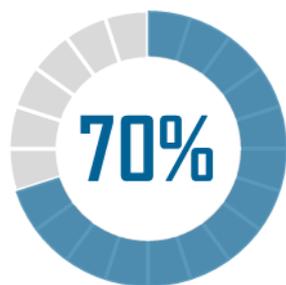
Les entreprises auront encore deux ans, à compter de 2030, pour se mettre en conformité avec leurs obligations ; à défaut, l'employeur pourra se voir appliquer une **pénalité financière** s'élevant au maximum à 1 % de la masse salariale. Le montant pourra être modulé par l'autorité administrative en fonction de la situation initiale de l'entreprise, de ses efforts en matière de représentativité entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance. En outre, les entreprises ne se conformant pas à leur obligation devront aborder, dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, les mesures de correction à prendre.

Dans une logique de « **name and shame** », le texte prévoit que, dès l'année suivant l'entrée en vigueur de la loi, **les écarts de représentation seront publiés** sur le site du ministère du travail.

Cet article introduit donc une mesure réellement contraignante qui fait toutefois l'objet d'une large acceptation par les partenaires sociaux et par les grandes entreprises.

La commission a considéré que le dispositif proposé était équilibré, tant en ce qui concerne le seuil de 1 000 salariés, les quotas fixés et le calendrier retenu.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a imposé aux entreprises de plus de 250 salariés depuis 2019, puis de plus de 50 salariés depuis 2020, de publier un **index de l'égalité professionnelle**, matérialisé par un score sur 100. Cet index est calculé sur la base de cinq **indicateurs** destinés à mesurer les écarts de rémunération, d'augmentation, de promotion ainsi que les augmentations accordées lors d'un retour de congé maternité. Lorsque l'entreprise n'atteint pas le score de 75/100, elle doit prendre des mesures de correction et dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité, sous peine d'une pénalité financière fixée à 1 % de sa masse salariale.



des entreprises ont publié leur index en 2021



Score moyen des entreprises en 2021



des entreprises affichent un score supérieur à 75¹

L'article 6 propose de renforcer la transparence sur l'égalité professionnelle en **imposant aux entreprises, qui doivent aujourd'hui publier leur score global, de rendre également publics leurs résultats pour chacun des indicateurs.**

¹ Source : ministère du travail.

Il est aussi prévu que les entreprises qui n'atteignent pas le score de 75 définissent et rendent publics des objectifs de progression pour chaque indicateur. **Les entreprises se sont plutôt bien approprié ce récent outil mais il existe une disparité selon les indicateurs** : celui relatif au retour de congé maternité et celui portant sur la parité des dix meilleures rémunérations affichent des résultats assez faibles. Ces disparités montrent **l'intérêt d'une publication des résultats pour chacun des indicateurs**, ainsi que le propose cet article. La commission l'a donc **adopté**, car il permet de renforcer la transparence sur l'égalité en entreprise, tout en considérant qu'il ne fallait pas, à ce stade, bouleverser les modalités de cet index encore récent, pour garantir sa pleine appropriation par les entreprises et pouvoir mesurer dans le temps les progrès réalisés.

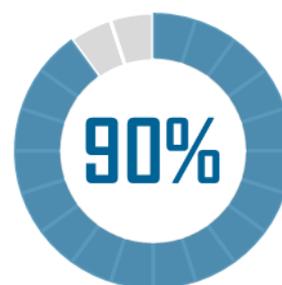
2. SOUTENIR L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

Le texte entend encourager l'entrepreneuriat des femmes qui se heurte encore trop souvent à des difficultés d'accès au financement. À cette fin, **l'article 8 introduit des objectifs de mixité dans la politique de soutien à la création et au développement d'entreprises menée par Bpifrance**, qui est aujourd'hui un acteur incontournable du financement des entreprises comme des fonds d'investissement. L'objectif est de **susciter un effet d'entraînement** pour tout l'écosystème de l'entrepreneuriat des femmes.

Depuis 2014, la loi charge la Banque publique d'investissement d'orienter en priorité son action vers l'entrepreneuriat féminin. Elle a signé avec l'État un accord cadre en faveur de l'entrepreneuriat des femmes (2021-2023), ainsi que la « charte SISTA », qui fixe un objectif de financement de 25 % de start-ups fondées ou co-fondées par des femmes dans le numérique en 2025, de 30 % en 2030 et de 50 % en 2050.

La proposition de loi va plus loin **en fixant un quota de 30 % de membres de chaque sexe au sein des comités d'investissement de Bpifrance afin de lutter contre les biais de sélection**. Elle dispose en outre que les actions de soutien de Bpifrance sont menées en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les bénéficiaires de ces actions. La répartition par sexe des membres des comités d'investissement et des bénéficiaires du soutien de Bpifrance devra être publiée. En outre, le texte **conditionne les financements en prêts ou en fonds propres de Bpifrance pour les entreprises de plus de cinquante salariés au respect de l'obligation de publication annuelle de l'index de l'égalité professionnelle**.

S'il est souhaitable que toutes les entreprises concernées se conforment au plus tôt à cette obligation, **l'application immédiate de la conditionnalité du soutien de la BPI risque de porter préjudice à de nombreuses petites et moyennes entreprises** qui ne disposent pas forcément des moyens de s'approprier rapidement l'index. **La commission a donc prévu de différer son entrée en vigueur**, afin de donner plus de lisibilité aux entreprises concernées.



des fonds investis dans les start-ups françaises ont été dirigés vers des équipes à 100 % masculines en 2020¹.

3. PRÉVENIR LES VIOLENCES ÉCONOMIQUES PAR L'AUTONOMIE FINANCIÈRE

Les **articles 1^{er} et 2** prévoient **l'obligation de versement sur un compte bancaire ou postal dont le salarié ou le bénéficiaire est le détenteur ou le co-détenteur, du salaire**, d'une part, et, d'autre part, **d'une liste de prestations sociales individuelles** : allocation d'aide au retour à l'emploi, indemnités journalières de la sécurité sociale, pensions de retraite, etc.

¹ Selon le réseau SISTA.

Ces mesures tendent à mieux **prévenir les violences économiques au sein du couple**, aujourd'hui mal appréhendées par notre droit mais bien réelles. Elles ont ainsi pour objectif d'empêcher que l'un des membres du couple ne prenne le contrôle sur les ressources de l'autre. Si ces mesures ponctuelles ne remplissent qu'imparfaitement cet objectif, elles contribuent néanmoins à favoriser l'autonomie financière des femmes.

L'article 1^{er} bis, qui tend à autoriser, même en cas de détention d'un compte joint, **l'exercice du « droit au compte » afin de permettre à des femmes victimes de violences conjugales de s'extraire de l'emprise financière de leur conjoint** a également reçu le soutien de la commission.

4. FAVORISER LA CONCILIATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

Considérant que l'égalité professionnelle ne peut être atteinte sans améliorer la **conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**, la proposition porte également sur certains dispositifs et prestations liés à la **garde d'enfants** et à la **parentalité**.

- **L'article 3** propose ainsi de **donner accès aux bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prepave) à des actions de formation** afin de favoriser la reprise d'une activité professionnelle à l'issue du bénéfice de la prestation. Bien que cette mesure soit relativement ciblée, la commission a considéré qu'il était important de mieux accompagner vers l'emploi les bénéficiaires de cette prestation, qui sont en grande majorité des femmes, car son recours augmente le risque de désinsertion professionnelle. La commission a également adopté les dispositions de **l'article 4** visant à **rendre accessibles aux enfants de familles monoparentales les places de crèche aujourd'hui réservées aux enfants de parents en insertion sociale et professionnelle**.

- La commission a réécrit **l'article 3 bis**, qui proposait aux **salariées enceintes de bénéficier, sur leur demande, de douze semaines de télétravail avant le début de leur congé de maternité**. Une organisation en télétravail peut, dans bien des cas, être bénéfique à la salariée enceinte, en lui évitant notamment d'utiliser les transports, mais ce mode d'organisation devrait être déterminé dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise.

Comme l'a affirmé l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020, le sujet du télétravail doit être traité de préférence dans le cadre du dialogue social au sein de l'entreprise.

La commission n'a donc pas souhaité inscrire dans la loi ce dispositif d'accès au télétravail pour les femmes enceintes. Dans certains cas, le dialogue au sein de l'entreprise et avec les femmes concernées pourrait aboutir à des durées différentes, une répartition sur toute la durée de la grossesse, ou à des aménagements plus adaptés. **Elle a donc supprimé le droit au télétravail introduit par cet article** afin de le remplacer par **une obligation pour l'accord d'entreprise ou la charte sur le télétravail de préciser, lorsqu'ils existent, les conditions dans lesquelles les salariées enceintes peuvent bénéficier de ce mode d'organisation.**

5. RENFORCER L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF POUR AMÉLIORER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Afin de favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel, la proposition de loi entend également **favoriser l'égalité à l'école et dans l'enseignement supérieur**. La promotion et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le système éducatif est en effet déterminante pour lutter contre les stéréotypes de genre. La féminisation des cadres dirigeants des entreprises dépendra aussi, en amont, de la capacité de l'enseignement supérieur à former un vivier.

Pour ces raisons, la commission a adopté **l'article 5 qui impose aux établissements de l'enseignement supérieur de publier des indicateurs sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour chacune de leurs formations**. Si ces établissements produisent déjà de nombreux indicateurs, la mesure proposée permettra de les généraliser pour l'ensemble des filières. **Les mesures proposant de renforcer la parité des jurys de concours et de sélection ont également été adoptées par la commission**, en ce qu'elles permettront de limiter les biais de genre dans les procédures sélectives. Elle a également soutenu **l'article 4 quinquies qui impose aux établissements publics de recherche de publier des indicateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes**, ainsi que l'article 5 *bis*, qui précise que les conseillers d'orientation devront être formés aux questions d'égalité et sensibilisés aux stéréotypes de genre.

Soucieuse d'adopter un texte ayant une portée réelle et concrète pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la commission a souhaité supprimer les précisions relatives à la lutte contre les stéréotypes de genre à l'école (article 5) ainsi que les dispositions visant à intégrer les questions d'égalité femmes-hommes dans l'accréditation des écoles d'ingénieur (article 5 *quater*) et dans les accords de coopération entre établissements (article 5 *ter*), ces mesures étant toutes soit déjà déployées dans les faits, sans qu'elles ne nécessitent de base législative, soit satisfaites par le droit en vigueur.



Catherine Deroche
Sénatrice (LR) de Maine-et-Loire
Présidente



Laurence Garnier
Sénatrice (LR) de la Loire-Atlantique
Rapporteure

<http://www.senat.fr/dossier-legislatif/ppl20-592.html>