

COMMUNIQUE DE PRESSE du 26 janvier 2021

**10 ans après l'adoption de la loi COPE-ZIMMERMANN, le Haut Conseil à l'Égalité appelle à étendre le dispositif et à renforcer son suivi**

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), en la personne de sa présidente, Brigitte GRESY, remet ce jour dans le cadre de l'anniversaire des dix ans de la loi dite « COPE-ZIMMERMANN », un livret intitulé « de la parité à l'égalité professionnelle » aux ministres Bruno LE MAIRE, ministre de l'économie, des finances et de la relance, Elisabeth BORNE, ministre du travail et Elisabeth MORENO, ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

**Un bilan contrasté**

Faisant suite au rapport publié en décembre 2019 par le HCE, quatre constats sont mis en avant :

- **Quand il y a des quotas et un suivi, la loi est un succès** : 44,6% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC40 et 45,6% pour le SBF 120 en 2020 ;
- **Quand il y a des quotas mais pas de suivi, les résultats sont en deçà des obligations légales** : les femmes occupent à peine 34% des sièges dans les conseils des entreprises cotées en-deçà du SBF 120 et 24% dans les entreprises non cotées de 500 salarié.es et plus et 50 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2018 ;
- **Quand il n'y a pas de quotas, il n'y a pas de résultats** : moins de 20% pour les entreprises d'Eurogrowth ;
- **La parité s'arrête aux portes du pouvoir** : trois femmes PDG d'une entreprise du SBF 120 et une seule femme DG d'une entreprise du CAC 40 ; 21% de femmes dans les comex et codir des entreprises du SBF 120 en 2021.

**Plus de parité et plus de contrôle**

Pour renforcer les progrès en cours, le HCE formule les recommandations suivantes :

- Renforcer le suivi de l'ensemble des entreprises visées par les obligations de parité dans leur instance de gouvernance, via les greffes des tribunaux de commerce ;
- Poursuivre cette dynamique de quotas au sein des comités exécutifs et de direction : 20% dans trois ans puis 40% dans six ans ;
- Ajouter un indicateur sur la parité au sein de l'Index « Égalité femmes-hommes » et renforcer son efficacité en le liant plus étroitement à la négociation collective sur l'égalité professionnelle ;
- Corréler l'attribution de financements publics au respect des obligations en matière de parité et d'égalité professionnelle.

C'est grâce à de telles mesures que la parité, principe de partage égal du pouvoir, peut jouer pleinement son rôle de transformation des organisations : valorisation des talents tout au long de la chaîne de responsabilités au sein des entreprises, professionnalisation des procédures de recrutement et de promotion, lutte contre le sexisme, amélioration des conditions de travail et articulation des temps de vie.

**De la parité à l'égalité professionnelle**

Mais la parité doit avoir partie liée avec l'ensemble des sujets qui structurent les inégalités dans le monde du travail et que la pandémie va renforcer : précarité du travail féminin, temps partiel subi, sous-valorisation des métiers du care et plus largement des services à la personne, non-mixité des emplois, notamment dans les secteurs porteurs d'avenir comme le numérique, violences sexistes et sexuelles, et, en conséquence, inégalités des rémunérations et des retraites. C'est à cette approche systémique qu'il convient de se consacrer dans le monde du travail. Et plus largement, il convient d'en tirer toutes les conséquences dans la société entière et, tout particulièrement, dans les apprentissages des filles et des garçons depuis l'enfance.