

COMMUNIQUE DE PRESSE du 11 mai 2021

Le HCE salue les avancées de la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle mais souhaite aller plus loin

Le HCE salue les avancées notoire de la proposition de loi portée par Marie Pierre Rixain, Présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité de l'Assemblée nationale, dans trois domaines : **la lutte contre les violences économiques** faites aux femmes par une sécurisation des comptes bancaires pour le versement des prestations, **l'accompagnement des femmes engagées dans un parcours d'insertion professionnelle** en termes de formation et de garde d'enfants et l'introduction de **mécanismes de comptage des hommes et des femmes et de lutte contre les stéréotypes de sexe dans les établissements d'enseignement supérieur**.

Le HCE tient à saluer également avec force **les nouvelles dispositions sur l'équité salariale**, mesure que l'ancien Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) a demandée avec force dans son analyse sur les classifications d'emploi, menant ainsi à une véritable prise en compte de la formule : salaire égal pour un travail de valeur égale. Le HCE s'engage à accompagner ce mouvement dans sa nouvelle configuration intégrant l'égalité professionnelle.

Même satisfaction pour une transparence plus grande des divers indicateurs **de l'index égalité mais** avec un double souhait : préciser davantage les modes de calcul de certains d'entre eux dont la maille trop large empêche une réelle visibilité des écarts entre femmes et hommes et introduire un index égalité dans la fonction publique.

Pour ce qui est de **l'instauration de la parité dans les organes de direction**, 10 ans après la loi Copé-Zimmermann sur la parité dans les instances de gouvernance, le HCE se félicite que sa proposition émise depuis plus d'un an sur la nécessité de quotas dans les CODIR et les COMEX soit reprise, avec la définition d'une instance de gouvernance, supprimant ainsi le flou de la notion des postes à plus haute responsabilité. Mais il tient à formuler trois réserves :

- le choix d'un délai trop long pour la mise en œuvre de cette mesure alors même que les entreprises se sont engagées dans la recherche des talents et ne sont pas balbutiantes sur le registre de la mixité ;
- le choix d'un champ d'application retenant le seuil de 1000 salariés alors même que le seuil pour la parité dans les conseils d'administration est de 500 salariés ;

- une absence de précision sur la possibilité d'appliquer le dispositif au niveau d'un groupe d'entreprises.

Mais surtout, le HCE regrette que cette proposition de loi n'ait pas été l'occasion d'instaurer clairement **un mécanisme d'évaluation et de suivi des dispositions paritaires** tant dans le domaine de la gouvernance que celui des instances de direction. Le HCE avait proposé, pour les CA et CS, un contrôle externe via les greffes des tribunaux de commerce et la plateforme infogreffe.

Enfin, le HCE se félicite de l'introduction de mécanismes paritaires à la fois dans la composition des comités d'investissement et parmi les bénéficiaires des actions en faveur de l'entrepreneuriat, reprenant ainsi **un mécanisme d'égaconditionnalité** réclamé par le HCE depuis 2015. D'autres actions pourraient enrichir le dispositif permettant d'introduire des conditions d'attribution des financements de BPI France liées à des exigences de parité au sein même des entreprises innovantes elles-mêmes et des fonds d'investissement (30 % de femmes dans les instances de gouvernance et de direction ou dans la détention du capital des start-ups).

Le HCE, dans sa nouvelle configuration, analysera avec soin les différents décrets permettant de rendre effectives ces nouvelles dispositions législatives qui contribuent à favoriser l'émancipation économique des femmes, facteur clé de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Contact presse : Juliana BRUNO, 06 09 14 43 06