

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 mai 2021

ACCÉLÉRER L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE - (N° 4143)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 124

présenté par
Mme Valérie Petit

ARTICLE 7

I. – À la fin de l'alinéa 5, substituer aux mots :

« les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du présent code et les cadres membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-12-1 du code de commerce. »

les mots :

« un indicateur relatif aux écarts de représentation fondés sur le sexe, l'âge, l'origine, le handicap, ou tout autre critère de discrimination mentionné à l'article 1 de la loi n° 2008-496 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, aux postes à plus forte responsabilité mentionnés à la deuxième phrase du 2° de l'article L. 22-10-10 du code de commerce, selon des modalités et une méthodologie définies par décret. »

II. – En conséquence, après l'alinéa 5, insérer l'alinéa suivant :

« Les entreprises mentionnées au premier alinéa choisissent trois critères de discrimination parmi ceux définis par décret, sur lesquels elles publient un indicateur relatif aux écarts de représentation. Celui-ci doit obligatoirement comprendre les écarts de représentation fondés sur le sexe. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement propose de remplacer l'index d'égalité professionnelle de l'article 7 par un index de diversité. Cet outil permettrait d'identifier, en plus des écarts de représentation fondés sur le genre, ceux fondés par exemple sur l'âge, l'origine ou le handicap, aux postes à plus forte responsabilité des entreprises d'au moins mille salariés.

En effet, pourquoi limiter cet index aux inégalités de genre, lorsqu'il pourrait être un indicateur multiple. Concernant les écarts de représentation fondés sur l'âge, par exemple, 44 % des cadres ont plus de 45 ans en France, 11 % ont moins de 30 ans et 45 % entre 30 et 44 ans. Ils sont 28 % entre 45 et 54 ans et plus que 16 % après 55 ans. Cette mesure permettrait donc de favoriser l'emploi des jeunes, mais aussi des plus de 55 ans, souvent en difficulté sur le marché du travail.

Il nous faut saisir cette opportunité de lutter contre toutes les inégalités grâce à une politique volontariste. Les postes à plus forte responsabilité doivent être représentatifs de la diversité de la société française, et intégrer des femmes bien-sûr, mais aussi des jeunes, des personnes plus âgées, d'origine étrangère ou en situation de handicap.

Concrètement, les entreprises visées devraient choisir trois critères sur lesquels évaluer les écarts de représentation, dont l'un au moins serait le sexe, et les deux autres seraient choisis parmi ceux définis par décret. Le décret s'inspirerait des critères de discrimination tels que définis à l'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.