

A S S E M B L É E   N A T I O N A L E

X V <sup>e</sup>   L É G I S L A T U R E

# Compte rendu

## Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

Audition de M. Bruno le Maire, ministre de l'économie,  
des finances et de la relance ..... 2

Lundi  
18 janvier 2021

Séance de 11 heures

Compte rendu n° 35

SESSION ORDINAIRE DE 2020-2021

**Présidence**  
**de Mme Marie-Pierre**  
**Rixain, *présidente***



*La séance est ouverte à 11 heures 05*

*Présidence de Mme Marie-Pierre Rixain, présidente.*

*La délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes auditionne M. Bruno Le Maire, ministre de l'économie, des finances et de la relance, dans le cadre de la mission d'information sur l'égalité économique et professionnelle (Mmes Marie-Pierre Rixain et Laurence Trastour-Isnart, co-rapporteuses).*

**Mme la présidente Marie-Pierre Rixain, co-rapporteuse de la mission d'information sur l'égalité économique professionnelle.** Notre ordre du jour appelle l'audition, très attendue, de M. Bruno Le Maire, ministre de l'économie, des finances et de la relance, dans le cadre de notre mission d'information « Travailler, entreprendre, gouverner : accélérer l'égalité économique et professionnelle ».

« Compter les femmes pour que les femmes comptent. » Les femmes représentent 36 % des entrepreneurs et dirigent seulement 10 % des entreprises innovantes. Un tiers des entreprises qu'elles créent l'est avec environ 4 000 euros. Pourtant, 73 % des entreprises toujours en activité après trois ans d'existence sont dirigées par une femme. Pire, l'écart entre le capital détenu par les hommes et par les femmes s'est considérablement accru, passant de 9 % en 1998 à 16 % en 2015. Si ces chiffres commencent à provoquer une certaine prise de conscience, les inégalités d'accès au travail et les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent bien réels. Les femmes travaillent de plus en plus mais restent sous-représentées dans les postes à responsabilité comme dans les filières d'avenir, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Faut-il organiser des politiques publiques mieux fléchées vers ces problématiques ? Pour financer les créations d'entreprises et leur développement, faut-il conditionner chaque aide publique à un objectif d'égalité si ce n'est de parité ?

Nombreuses sont les pistes qui s'ouvrent à nous à l'occasion des dix ans de la loi « Copé-Zimmermann » relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance, soutenue par notre Délégation, et qui nous rappelle à quel point le chemin vers l'égalité économique et professionnelle est tout sauf linéaire. Une vigilance de tous les instants s'impose ; toutes les composantes de la société sont concernées ; l'instauration de mesures incitatives comme les quotas semble inévitable.

Rappelons que ceux imposés depuis 2011 aux conseils d'administration et de surveillance des grandes et moyennes entreprises ont fait preuve de leur pertinence et font de la France un *leader* mondial en la matière. Néanmoins, l'« effet ruissellement » vers les directions exécutives et opérationnelles des entreprises n'a pas été au rendez-vous, puisque les femmes ne représentent que 17,5 % des membres de comités exécutifs (comex). Autrement dit, sans contrainte sur la matrice de notre système économique et professionnel, les femmes continuent à être exclues de ce dernier. Alors que s'accumulent les études démontrant que la diversité en entreprise est économiquement performante, pourriez-vous nous indiquer les pistes d'action de votre ministère dans ce domaine ?

La période que nous traversons accroît les difficultés que rencontrent les femmes. En première comme en seconde ligne, elles sont particulièrement mobilisées pour lutter contre la crise mais, également, plus sollicitées puisqu'elles sont bien souvent obligées de travailler tout en assumant un surcroît de charges domestiques. Comme à chaque crise – nous connaissons toutes et tous la célèbre phrase de Simone de Beauvoir –, les femmes sont plus

exposées aux risques d'une baisse de salaire, d'une perte d'emploi, voire, d'un retour au foyer. Comment le monde économique peut-il éviter de tels écueils ?

Lors de l'examen du budget pour 2021, le Parlement a voté un amendement disposant que les entreprises aidées dans le cadre du Plan de relance intègrent, d'ici 2022, une amélioration sensible de leur score à l'index d'égalité professionnelle. Quels autres dispositifs envisagez-vous pour faire de la relance économique un levier de l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Notre Délégation a jugé qu'il était essentiel de mener un travail de fond sur tous ces sujets. C'est ce que nous faisons avec ma collègue vice-présidente Laurence Trastour-Isnart. À cette fin, notre mission d'information s'attache à analyser les mécanismes à l'œuvre derrière les inégalités économiques et professionnelles à travers trois grands axes : l'entrepreneuriat, l'accès au marché du travail, la gouvernance économique. Nous entendons dresser un panorama général, assorti de propositions très concrètes susceptibles de permettre à notre pays de franchir un nouveau cap en matière d'égalité économique et professionnelle, conformément à la volonté exprimée par le Président de la République à l'occasion du G7 de Biarritz, en 2019. Comment votre ministère s'empare-t-il de ces engagements ?

**Mme Laurence Trastour-Isnart, vice-présidente, co-rapporteuse de la mission d'information sur l'égalité économique professionnelle.** Cette audition est en effet très attendue car nous avons besoin de connaître l'avis du Gouvernement sur toutes ces questions.

Parler des inégalités professionnelles et économiques entre les femmes et les hommes, c'est faire un certain nombre de constats.

D'abord, les femmes occupent des postes moins qualifiés et plus précaires que les hommes, au sein d'entreprises qui les rémunèrent moins. Ensuite, les femmes sont sous-représentées dans l'entrepreneuriat. Les chiffres sont inquiétants : depuis 2008, 5 % seulement des startups ont été fondées par une équipe intégralement féminine, alors que les équipes exclusivement masculines sont très nombreuses. À ce rythme, il faudrait attendre 2090 pour atteindre la parité dans l'entrepreneuriat français ! Enfin, si depuis 2011 le législateur a œuvré à l'amélioration de la place des femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance des entreprises en fixant des quotas, la représentation des femmes au sein des comités exécutifs et des comités directeurs (codir) a peu évolué. Les chiffres sont éloquentes : si les sociétés cotées en Bourse affichent un taux de féminisation des conseils d'administration de 43,8 %, celui des instances exécutives n'est que de 17,7 %.

Quel regard portez-vous sur le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées Association française des entreprises privées-Mouvement des entreprises de France (AFEP-MEDEF) actualisé en janvier 2020, dont l'article 7 préconise de renforcer la mixité des équipes dirigeantes ? Le Gouvernement s'est-il saisi de cet outil pour sa politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ?

L'index dit « Pénicaud » de l'égalité salariale en entreprise suffit-il pour s'assurer de la parité au sein des comités directeurs et des comités exécutifs des entreprises ? Comment l'améliorer ? Doit-on renforcer les sanctions financières ou passer à nouveau par des quotas ? Les dispositifs prévus par la loi de 2011, qui ont été depuis renforcés, ont montré toute leur efficacité sans pour autant pénaliser l'entrepreneuriat grâce à leur caractère incitatif.

Que pensez-vous du rapport 2020 de l’Autorité des marchés financiers selon lequel un autre grand défi pour améliorer la place des femmes dans la gouvernance des entreprises est celui d’une plus grande harmonisation de la définition des périmètres des instances dirigeantes ? Une telle harmonisation ne vous semble-t-elle pas nécessaire pour rendre plus efficace l’action du législateur et du pouvoir exécutif ?

**M. Bruno Le Maire, ministre de l’économie, des finances et de la relance.** Je suis très honoré que votre Délégation ait accepté d’organiser cette rencontre et me permette ainsi de souligner l’importance que nous attachons, avec le Président de la République et le Premier ministre, à l’égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine économique et financier. Je considère que c’est l’un des grands combats du XXI<sup>e</sup> siècle sur lequel la France doit se positionner en étant à l’avant-garde.

Beaucoup a été fait. Vous avez cité le code AFEP-MEDEF et l’index « Pénicaud », qui vont dans le bon sens, mais la crise montre que « nous n’y sommes pas ». Aussi importe-t-il de réfléchir à la meilleure manière de parvenir à l’égalité entre les femmes et les hommes, essentielle pour notre vie économique et financière, afin de permettre à la société française de mieux fonctionner, plus intelligemment, plus efficacement et plus équitablement. Un long chemin reste à parcourir. Ce quinquennat s’achèvera dans un peu moins de dix-huit mois. Je souhaite que nous nous saisissions de cette période, et plus particulièrement de l’année 2021 – et même, le plus tôt possible cette année – pour prendre de nouvelles décisions.

Les femmes sont les premières victimes de la crise que nous traversons, dont l’impact moral est très fort. Elles ont plus de mal à retrouver un emploi après une longue interruption ; elles continuent à subir les conséquences de la naissance d’un enfant alors qu’elles devraient être équitablement réparties au sein du couple ; à compétences et à expériences égales, leur salaire est en moyenne inférieur de 10 % à celui des hommes, ce qui est d’autant plus révoltant que les sous-entendus sont nombreux : les femmes seraient moins payées parce qu’elles seraient moins efficaces et qu’il faudrait anticiper les coûts de leurs absences pour s’occuper de leurs enfants, ce qui est inacceptable. Il convient de combattre ces préjugés avec la plus grande fermeté et de prendre de nouvelles décisions. Le Président de la République, nous tous, en avons fait une priorité.

Depuis trois ans, nous avons pris un certain nombre de décisions.

Nous doublons la durée du congé paternité en la faisant passer de 14 à 28 jours – dont 7 jours obligatoires –, avancée importante qui permet de rétablir un équilibre domestique. La loi « PACTE » relative à la croissance et la transformation des entreprises renforce les sanctions applicables aux entreprises dont les conseils d’administration ne respectent toujours pas les quotas de la loi « Copé-Zimmermann », auxquels je rends d’ailleurs hommage. Nous avons également créé une procédure de recrutement paritaire pour les postes des comités de direction afin qu’au moins un homme et au moins une femme restent dans le processus de sélection. Enfin, toujours au titre de cette même loi, nous avons adopté à l’unanimité la proposition de Mme Laure de La Raudière visant à réformer le statut du conjoint-collaborateur afin que ce dernier puisse accéder aux droits sociaux par défaut. Il s’agit d’une réforme fondamentale pour des dizaines de milliers de commerçants et d’indépendants.

En dépit de cette base solide, la situation ne s’améliore pas assez vite, tant en ce qui concerne l’égalité salariale que les postes de direction. Les conseils d’administration ne doivent pas être l’arbre qui cache la forêt : si le taux de présence des femmes dans les comex

demeure à 17 %, nous n'aurons pas avancé. Il est regrettable qu'une seule entreprise du CAC 40 soit dirigée par une femme. Nous ne sommes manifestement pas encore parvenus à briser un certain nombre de plafonds de verre. Je ne crois pas que nous puissions le faire en misant simplement sur une progression lente mais durable de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine économique : nous devons faire preuve d'ambition.

L'index « Pénicaud » et les dispositions de la loi « PACTE » sont très importants, mais il est temps de passer la vitesse supérieure et d'entrer dans la logique plus ambitieuse des quotas. Je suis en effet favorable à de tels dispositifs pour qu'un plus grand nombre de femmes accède à des postes de direction dans les plus grandes entreprises françaises. L'AFEP et le MEDEF ont fait des propositions intéressantes dans ce domaine, preuve que les consciences évoluent et que cette approche volontariste est la seule qui paie.

Faut-il se focaliser sur les cadres dirigeants ou les fonctions dirigeantes ? Quels chiffres fixer ? Quelle méthode retenir ? Le point de départ pourrait être la situation des entreprises : dans certaines entreprises de services, par exemple, la proportion de femmes et d'hommes est très équilibrée ; il n'en est pas de même dans les entreprises de l'industrie lourde, compte tenu du faible nombre de femmes ingénieures. Être volontariste, ambitieux, vouloir briser les plafonds de verre ne signifie pas qu'il ne faille pas tenir compte des réalités : il est évident qu'il sera plus difficile de parvenir à la parité dans les comex de l'industrie métallurgique que dans ceux des services à la personne.

Je suis également favorable à une approche inclusive. Il ne sert à rien de se donner bonne conscience en fixant des quotas dans les postes de direction des plus grandes entreprises si, en même temps, nous ne remédions pas à l'inégalité entre les femmes et les hommes dans les formations, notamment, dans l'enseignement supérieur. Si l'on veut que les entreprises de la métallurgie, de l'industrie chimique ou de l'industrie pharmaceutique soient aussi dirigées par des femmes, leur nombre ne doit pas être aussi réduit dans les formations d'ingénieur de haut niveau. Il importe de remédier à ce problème à la racine, en contournant le biais de sélection qui existe dans les formations, en particulier dans l'enseignement supérieur, car c'est là que se cristallisent les choix d'orientation professionnelle. Nous ne pouvons pas nous résigner à des mesures exclusivement symboliques, si importantes soient-elles : il faut prendre des mesures de fond dans ces domaines à mes yeux fondamentaux que sont l'éducation et la culture.

Il convient également d'observer la situation dans l'entrepreneuriat féminin, notamment, en matière d'accès aux financements : les femmes doivent pouvoir financer leur projet entrepreneurial comme les hommes, or, tel n'est pas le cas. Nombre d'entre elles me disent que les banques ou les fonds d'investissement qu'elles ont contactés leur ont demandé si leur conjoint soutenait leur projet ! Tant que des remarques de ce type perdureront, on sera très loin du compte.

Enfin, je ne vois pas pourquoi nous nous limiterions aux seules entreprises. Les organisations professionnelles et syndicales pourraient aussi se poser la question de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leurs instances dirigeantes.

En somme, je suis favorable à des décisions rapides, ambitieuses, volontaristes et disruptives. L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu de société d'autant plus décisif que les femmes sont plus cruellement victimes de la crise économique que nous traversons. Nous n'arriverons à nos fins qu'avec votre propre engagement. Le Gouvernement,

seul, ne pourra pas faire bouger les lignes. Votre Délégation et le Parlement ont un rôle essentiel à jouer dans les semaines ou les mois à venir.

**Mme la présidente Marie-Pierre Rixain.** Nous avons en effet grandement besoin de cette approche très volontariste.

S'agissant des cadres dirigeants, nous devons faire preuve de pragmatisme en matière de quotas. Je ne pense pas que nous aurons le temps, en dix-huit mois, de donner une définition juridique aux comex et aux codir ; il conviendra donc de se focaliser d'abord sur une logique de parité et de quotas. En outre, à titre personnel, je suis favorable à leur application universelle, non sectorisée. Vous avez évoqué un écart salarial entre les femmes et les hommes d'environ 10 % à niveau équivalent de compétences et d'expérience, mais leur différence de revenus s'élève également à environ 25 %, en partie en raison de l'orientation des femmes vers certains secteurs moins rémunérateurs. Au-delà des objectifs qui leur seront fixés, il importe que les filières s'organisent elles-mêmes en amont pour élargir leur vivier.

La question de l'éga-conditionnalité dans l'économie mais, aussi, les médias, nous tient particulièrement à cœur. Bpifrance pourrait s'engager dans ce sens.

Si je partage votre volontarisme, je pense aussi que les avancées à venir concernent l'ensemble des femmes, pas uniquement les cadres dirigeantes ou les entrepreneures. L'émancipation économique concerne toutes les femmes, y compris dans les familles monoparentales, les femmes qui vivent dans la précarité ou les femmes seniors.

Enfin, nous avons consacré notre dernier colloque à la question des violences économiques. La captation d'une partie voire de la totalité du revenu des femmes par leur conjoint a notamment été mise en exergue. Des réflexions sont-elles en cours à ce sujet au sein de votre ministère ? Nous suggérons une piste : verser les salaires sur un compte dont le salarié est titulaire ou co-titulaire, et non sur celui d'un tiers.

**Mme Laurence Trastour-Isnart, vice-présidente, co-rapporteuse.** Agir dès le recrutement en incitant les entreprises à embaucher plus de femmes permettra de mieux équilibrer leur montée en puissance dans les instances dirigeantes.

La pause que peut faire une femme durant sa carrière professionnelle – dans le cadre d'un congé maternité ou parental – a des conséquences dans les inégalités salariales et l'évolution de carrière, y compris dans la fonction publique. Quelles seraient vos préconisations dans ce domaine ?

Souvent, les temps partiels sont davantage proposés aux femmes, quel que soit leur niveau professionnel. Comment remédier à cette situation ?

**M. Bruno Le Maire, ministre.** Je suis d'accord avec vous.

L'index « Pénicaud » prévoit une revalorisation après un congé maternité et des sanctions en cas de manquement. Le Parlement doit jouer son rôle de contrôle et veiller à l'application de ce dispositif.

La question des familles monoparentales est en effet très importante. Je suis en revanche un peu plus réservé s'agissant des violences économiques car je me méfie des grands mots. Pour ma part, si je suis favorable à une politique très volontariste et très pragmatique, fondée sur des décisions fortes et assumées – comme les quotas – je me méfie

en revanche de toute approche réinscrivant dans le débat public les mots désignant les réalités que l'on veut combattre, tel celui de « violences » : on risque de braquer certaines personnes et d'empêcher des avancées. Je le répète, je suis favorable à une approche très volontariste, très concrète, plus ambitieuse en matière de calendrier, avec des objectifs de résultats et non des visées de confrontation politique.

La question des quotas est politiquement très sensible. De nombreuses personnes estiment qu'ils ne sont pas opportuns au motif qu'ils aboutiraient à une forme de discrimination inversée. J'ai moi-même longtemps raisonné ainsi mais j'ai changé d'approche en constatant la lenteur inacceptable des progrès dans l'égalité entre les femmes et les hommes. Les quotas sont nécessaires, je n'ai aucun doute à ce propos.

Une approche universelle est également nécessaire, ne serait-ce que pour fixer l'horizon politique de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Quels champs d'application pour les quotas ?

La première option est celle des comex, or, cette instance n'étant pas juridiquement définie, nous risquons de nous enliser dans des débats interminables. Un risque d'éviction existe également : l'égalité entre les femmes et les hommes y sera respectée en leur sein mais contournée en déplaçant les instances dirigeantes ailleurs. Les responsables patronaux m'ont alerté à ce sujet.

La deuxième option est celle des cadres dirigeants. En l'occurrence, la définition juridique existe mais seules 40 000 personnes sont concernées, ce qui est insuffisant.

La troisième option consiste à retenir les 10 % de postes à hautes responsabilités, tels que définis dans le code du commerce, dans toutes les entreprises. Cela me paraît être un point de départ législatif intéressant pour conjuguer la nécessité d'aller vite et des éléments très pragmatiques d'un point de vue juridique.

Je ne me contenterai pas de bonnes paroles, de déclarations de principes ou de *name and shame*. Il faut que, d'ici l'été, nous ayons pris des décisions très concrètes.

**Mme Brigitte Liso.** Selon un rapport de 2018 de l'INSEE, avec 54,2 %, le Nord est le cinquième département de France à avoir le taux le plus bas d'emploi des femmes. Le constat est tout aussi déplorable en ce qui concerne l'égalité salariale, avec un écart de 18 % entre les hommes et les femmes. Je crains que la crise que nous traversons accentue encore ces inégalités. Sans doute serait-il intéressant de disposer de chiffres actualisés de la part de votre ministère ou de l'INSEE.

**Mme Céline Calvez.** Je vous remercie, monsieur le ministre, pour cette approche résolument volontariste.

Dans le cadre de nos travaux relatifs à la place des femmes dans le domaine scientifique, nous avons constaté combien l'éducation et la sensibilisation ont leur importance dès l'enfance mais, également, combien il importe de changer la vie des femmes qui travaillent dans ce secteur.

J'ai également mené une mission confiée par le Gouvernement concernant la place des femmes dans les médias. En fin de semaine dernière, Roselyne Bachelot a indiqué au Comité ministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la culture

que la grande majorité de nos préconisations serait appliquée. La première d'entre elles fait écho à la démarche lancée avec la création de l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, que nous pourrions affiner et décliner dans certains secteurs comme la recherche scientifique ou les médias. Comment effectuer cette déclinaison et accompagner de tels changements ?

Je propose aussi d'encourager une logique de bonus en fonction de l'adoption d'outils de comptage et de mesure de la place des femmes dans les médias mais, aussi, d'outils de formation et de chartes. De ce bonus dépendraient les nombreuses aides publiques apportées aux médias, notamment de presse écrite, avant d'en faire une condition d'obtention. Que pensez-vous d'un tel dispositif ? Dans quel délai pourrions-nous envisager son adoption ?

**Mme Laurence Gayte.** Je salue également votre approche volontariste, monsieur le ministre.

Lorsque j'étais étudiante ingénieure, les femmes étaient plus nombreuses qu'aujourd'hui. Comment faire en sorte qu'un nombre plus élevé de femmes suive des formations, notamment, scientifiques, de haut niveau ? Des quotas sont-ils nécessaires ?

Nombre d'entreprises souhaitent recruter plus de jeunes femmes mais le vivier n'existe pas toujours, notamment, dans le secteur des nouvelles technologies. Comment inciter les jeunes femmes à accéder à ces formations et inviter les écoles à puiser dans ce vivier ?

**M. Bruno Le Maire, ministre.** Nous solliciterons l'INSEE pour que les chiffres actualisés soient mis à disposition. Nous lui adresserons un courrier, à la signature du ministre, dans cette optique.

Le rapport relatif à la place des femmes dans les sciences est de très bon niveau et il a permis d'avancer, quoiqu'insuffisamment. Nous verrons avec Frédérique Vidal, ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, comment inciter les établissements d'enseignement supérieur à aller plus loin en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

On m'assure qu'il serait inconcevable d'imposer des quotas à l'entrée des grandes écoles d'ingénieurs. Soit, mais est-on certain que les formations en amont pourront évoluer suffisamment pour permettre un réel équilibre entre les femmes et les hommes dans ces écoles ? À titre personnel, je ne le suis pas. Pour autant, je ne fais que poser des questions. Je ne suis ni spécialiste de cette question ni ministre de l'enseignement supérieur – Frédérique Vidal fait un excellent travail – mais je constate que l'on ne peut pas se satisfaire des chiffres actuels. Si l'on ne gagne pas le combat de la formation et, en amont, de l'orientation vers des carrières scientifiques et d'ingénieurs, le travail effectué ne sera que de court terme. Je suis très favorable à l'ouverture de chantiers communs avec Mme Vidal.

**Mme la présidente Marie-Pierre Rixain.** Quel calendrier envisagez-vous ?

**M. Bruno Le Maire, ministre.** Dans la mesure où l'élection présidentielle se tiendra en mai 2022, notre champ d'action s'étend jusqu'à la fin de la session parlementaire de l'été 2021. Le 27 janvier, date anniversaire de la loi « Copé-Zimmermann », doit être également l'occasion de dire qu'il reste beaucoup à faire, la date du 8 mars étant quant à elle sans doute trop « consensuelle » pour avancer comme il le faudrait. Enfin, le Forum Génération Égalité

des Nations unies est prévu en juin. Au-delà, le calendrier sera périmé. Il faut donc aller très vite.

**Mme la présidente Marie-Pierre Rixain.** Pouvons-nous compter sur le Gouvernement pour inscrire un texte à l'agenda parlementaire ?

**M. Bruno Le Maire, ministre.** C'est la question la plus difficile ! Je ne suis pas responsable du calendrier législatif. Toutefois, avec Élisabeth Borne, ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, Frédérique Vidal et Élisabeth Moreno, ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, nous travaillons pour qu'une proposition de loi soit déposée durant la semaine du 15 mars 2021.

**Mme la présidente Marie-Pierre Rixain.** C'est aussi ce à quoi la Délégation et sa présidente travaillent !

**M. Bruno Le Maire, ministre.** Le texte doit être très court, très ambitieux, et comprendre un nombre limité de dispositions qui change vraiment la donne. Je souhaite un texte efficace pour les femmes.

Le Président de la République et le Premier ministre sont pleinement engagés sur cette question, dont Emmanuel Macron a fait la grande cause de son quinquennat. Lui aussi se montre très volontariste, même si le calendrier est contraint.

**Mme la présidente Marie-Pierre Rixain.** J'espère que vous aurez un peu de temps à accorder à la Délégation à l'occasion du colloque que nous organiserons le 27 janvier en présence de Marie-Jo Zimmermann.

**M. Bruno Le Maire, ministre.** Avec grand plaisir ! Il faut continuer le travail et entrer dans le vif du sujet, en l'occurrence, à travers sa traduction législative.

**Mme la présidente Marie-Pierre Rixain.** Merci à tous !

Les débats sont accessibles sur le portail vidéo de l'Assemblée à l'adresse suivante :

<http://assnat.fr/cFMGvJ>

*La réunion s'achève à 11 heures 55.*

### **Membres présents ou excusés**

En raison de la crise sanitaire, les relevés de présence sont suspendus.