

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

30 novembre 2023

---

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS PAR LA PRATIQUE DE TESTS INDIVIDUELS  
ET STATISTIQUES - (N° 1903)

Commission	
Gouvernement	

**RETIRÉ AVANT DISCUSSION****AMENDEMENT**

N ° 30

présenté par

Mme Sas, Mme Arrighi, M. Bayou, Mme Belluco, M. Ben Cheikh, Mme Chatelain, M. Fournier,  
Mme Garin, M. Iordanoff, M. Julien-Laferrière, Mme Laernoës, M. Lucas, Mme Pasquini,  
M. Peytavie, Mme Pochon, M. Raux, Mme Regol, Mme Rousseau, Mme Sebaihi, M. Taché,  
Mme Taillé-Polian et M. Thierry

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 3, insérer l'article suivant:**

À la première phrase de l'article L. 1142-8 du code du travail, après le mot : « hommes », insérer les mots : « ainsi qu'à titre expérimental suivant des modalités définies ultérieurement par décret d'un indicateur relatif aux écarts de représentation fondés sur les critères de discrimination mentionnés 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 ».

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Cet amendement proposé par le Mouvement Impact France préconise d'ouvrir une expérimentation visant à substituer à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un index diversité et inclusion permettant d'identifier, en plus des écarts de représentation et de rémunération fondés sur le genre, ceux fondés par exemple sur l'âge, l'origine ou le handicap dans toutes les entreprises d'au moins cinquante salariés. En effet, pour éradiquer celles-ci, seule une politique de régulation ambitieuse, fondée sur le triptyque - mesure, publication transparente et établissement d'un plan d'action - sera efficace pour impulser une transformation.

D'autant plus quand on sait, d'après un rapport de France Stratégie, que 42 % des personnes actives ont été témoins de discriminations ou de harcèlement discriminatoire au cours de leur carrière.

C'est pourquoi, en complément des actions de testing, et pour aider les acteurs économiques à objectiver la réalité de la diversité dans leurs équipes et à développer une stratégie de transformation vers une entreprise inclusive, il importe de concevoir des outils de mesure solides et partagés.

Ainsi, l'Index Egalité professionnelle ayant montré son efficacité en permettant notamment de réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, il apparaît aujourd'hui légitime d'élargir son objet à toutes les formes de discriminations.