



# Proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

## Cahier d'amendements

### Sciences-Po au Féminin

Notre réseau est celui de femmes étudiantes et diplômées des 10 Instituts d'Études Politiques (Sciences-Po) de France, qui se rassemblent pour **promouvoir ouvertement et massivement la plus grande source de talents et de potentiels inexploités du monde : les femmes**. Nous mettons les femmes en réseau, nous sommes un accélérateur de leur réussite, et nous créons des moments de femmes.

## Sommaire

Propositions d'amendements	4
<b>Amendement n°1 :</b> Proposer que l'accès des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant à des dispositifs de formation professionnelle soit prévue avant la fin de leurs droits à cette prestation.	4
<b>Amendement n°2 :</b> Garantir des places pour l'accueil d'enfants non scolarisés âgés de moins de six ans à la charge de personnes souhaitant poursuivre des études supérieures.	5
<b>Amendement n°3 :</b> Élargir la durée du congé paternité à soixante-trois jours dont vingt-huit obligatoires et préciser la période pendant laquelle le père peut prendre ce congé.	6
<b>Amendement n°4 (amendement de repli) :</b> élargir la durée du congé paternité à neuf semaines et préciser la période pendant laquelle le père peut prendre ce congé.	8
<b>Amendement n°5 :</b> ajouter que " l'ensemble " des indicateurs doivent être communiqués ; amendement rédactionnel en cohérence avec l'article 6 sur la mise en œuvre de l'index égalité hommes-femmes en entreprise.	10

- Amendement n°6** : ajouter que le chef d'établissement doit communiquer sur les mesures qu'il prend pour lutter contre ces inégalités, amendement en cohérence avec l'article 6 sur la mise en œuvre de l'index égalité hommes-femmes en entreprise. 11
- Amendement n°7** : étendre l'exigence de 40% de nomination de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs et de direction de l'Etat et de ses établissements publics, des ARS, de la fonction publique hospitalière et des collectivités territoriales. 12
- Amendement n°8** : étendre à 50% le taux de primo-nominations féminines dans les nominations aux plus hauts postes de l'administration des trois fonctions publiques. 13
- Amendement n°9** : étendre le nombre de petites collectivités territoriales élaborant un plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes. 14
- Amendement n°10** : assurer la mise en œuvre des plans pluriannuels visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en lui appliquant une pénalité en cas de non-mise en œuvre. 15
- Amendement n°11** : renforcer la prise en compte dès l'enseignement secondaire de l'objectif d'un meilleur équilibre de représentation des femmes et des hommes dans les filières d'enseignement supérieur. Complète les mesures de l'article 5. 16
- Amendement n°12** : proposer la désignation d'une administration pilote pour assurer un suivi annuel des mesures prévues par l'article 6. 17
- Amendement n°13** : réduire le délai initial laissé à l'entreprise pour se mettre en conformité avec les indicateurs d'égalité mentionnés à l'article L.1142-8 du Code du travail. 18
- Amendement n°14** : rendre obligatoire l'élaboration d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise. 19
- Amendement n°15** : assurer la prise en compte des enjeux d'égalité femmes-hommes dans la partie consacrée aux adultes des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles. 20
- Amendement n°16** : appliquer l'obligation de 30% puis 40% de parité dans les comités exécutifs à toutes les entreprises de plus de deux cent cinquante employés. 21
- Amendement n°17 (amendement de repli)** : appliquer progressivement l'obligation de 30% puis 40% de parité dans les comités exécutifs à toutes les entreprises de plus de deux cent cinquante employés. 22
- Amendement n°18** : réhausser l'ambition de l'article 7 en proposant une représentation minimale de 50 % de chaque sexe. 23
- Amendement n°19** : prévoir que les mesures de l'article 7 soient complétées par la production à mi-étape d'objectifs de progression et la publication des mesures de corrections retenues. 24
- Amendement n°20** : proposer de fixer un seuil d'écart de représentativité pour l'application des pénalités. 25

- Amendement n°21** : réduire à un an le délai supplémentaire accordé aux entreprises pour se mettre en conformité avec les objectifs de l'article 7. 26
- Amendement n°22** : augmenter à 5% la pénalité prévue à l'article 7 en cas de résultats en deçà du niveau défini par décret. 27
- Amendement n°23 (amendement de repli)** : augmenter à 2% la pénalité prévue à l'article 7 en cas de résultats en deçà du niveau défini par décret. 28
- Amendement n°24** : réduire les délais d'entrée en vigueur des mesures proposées à l'article 7. 29
- Amendement n°25** : proposer la création d'une autorité de contrôle indépendante pour l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes. 30
- Amendement n°26** : assurer que l'autorité de contrôle créée par l'amendement n°25 soit garante d'un droit à l'indemnisation des victimes. 31
- Amendement n°27** : proposer la création en annexe au projet de loi de finances (PLF) d'un rapport sur l'impact genré du budget. 32

## **Propositions d'amendements**

**Amendement n°1 : Proposer que l'accès des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant à des dispositifs de formation professionnelle soit prévue avant la fin de leurs droits à cette prestation.**

### Article 3

Substituer au mot " dès " le mot : " avant "

### **Exposé sommaire**

L'article 3 donne accès aux bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant à des dispositifs de formation professionnelle dès la fin de leurs droits à cette prestation.

Étendre la protection avec des garanties concrètes libérant du temps et des moyens aux familles pour développer une activité professionnelle est crucial. Cela l'est d'autant plus pour les familles monoparentales, entités familiales fragilisées.

Cet amendement vise à proposer que l'accompagnement prévu par l'article 3 intervienne en amont de la fin des droits à la prestation partagée d'éducation de l'enfant compte tenu des délais nécessaires au montage d'un projet professionnel et ce en parallèle du congé parental (maternité et paternité).

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°2 : Garantir des places pour l'accueil d'enfants non scolarisés âgés de moins de six ans à la charge de personnes souhaitant poursuivre des études supérieures.**

Article 4

Ajouter un nouvel alinéa ainsi rédigé :

“ Au même alinéa, après le mot “ professionnelle “ sont insérés les mots : “ ou dans un parcours universitaire “

**Exposé sommaire**

Cet amendement vise à étendre le bénéfice de places réservées pour la garde d'enfant aux personnes souhaitant poursuivre leurs études pour leur permettre d'approfondir leur projet professionnel.

Depuis 2013 la France est troisième au niveau européen, *ex aequo* avec la Norvège, pour les dépenses publiques consacrées aux modes de garde formelle et à l'éducation pré-élémentaire, en % du PIB.

L'article L.214-7 du code de l'action sociale et des familles devrait permettre en pratique de garantir des places de garde aux femmes et aux hommes poursuivant leurs études tout en élevant leurs enfants.

Cet article fait écho aux Principes Particulièrement Nécessaires à Notre Temps inclus dans le bloc de constitutionnalité, qui mentionne “ l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle (...) ”.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°3 : Élargir la durée du congé paternité à soixante-trois jours dont vingt-huit obligatoires et préciser la période pendant laquelle le père peut prendre ce congé.**

Article additionnel après l'article 4

Le premier alinéa de l'article L. 1225-35 du code du travail est ainsi modifié :

- I. substituer aux mots " onze jours consécutifs " les mots : " soixante-trois jours consécutifs dont vingt-huit jours obligatoires " ;
- II. ajouter la phrase suivante : " Le congé de paternité pourra être pris de manière flexible incluant, de façon obligatoire, un minimum de onze jours immédiatement après la naissance de l'enfant. "

**Exposé sommaire**

Cet amendement vise à allonger le congé paternité car ce dernier permet de créer un lien entre le père et l'enfant et permet de lutter contre la discrimination à l'embauche faites aux femmes aujourd'hui.

La loi du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes affirme le principe d'égalité dans l'ensemble du champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion, formation). La loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a marqué un large périmètre de défis à relever dont l'égalité professionnelle. Au niveau international, la France et ses partenaires du G7 ont établi en 2017 une feuille de route dans laquelle ils s'engagent à réduire de 25% l'écart de présence sur le marché du travail entre les femmes et les hommes d'ici à 2025.

Néanmoins le taux d'activité des femmes était de 68% en 2018, soit 8 points de moins que celui des hommes selon l'INSEE. Si l'écart est faible au début des carrières, il s'accroît au fur et à mesure du fait des interruptions de carrière pour les femmes dans le cadre de l'éducation des enfants. Afin de renforcer la participation des femmes au marché du travail, il apparaît dès lors primordial de garantir un meilleur partage des charges de famille entre les conjoints. De plus, les travaux de la Commission d'experts présidée par Boris Cyrulnik dans le cadre de la préparation du parcours des 1000 premiers jours de l'enfant ont permis de reconnaître l'importance de repenser les congés de naissance et parentaux afin de faciliter le développement de l'enfant et propose un congé paternité de neuf semaines (63 jours).

Bien que le congé paternité soit désormais de 28 jours à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, les comparaisons internationales montrent que la durée du congé paternité reste courte.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°4 (amendement de repli) : élargir la durée du congé paternité à neuf semaines et préciser la période pendant laquelle le père peut prendre ce congé.**

Article additionnel après l'article 4

Le premier alinéa de l'article L.1225-35 du code du travail est ainsi modifié :

- I. substituer aux mots " onze jours consécutifs " les mots : " neuf semaines "
- II. ajouter la phrase suivante : " Le congé de paternité pourra être pris de manière flexible incluant de façon obligatoire un minimum de onze jours immédiatement après la naissance de l'enfant."

**Exposé sommaire**

Cet amendement vise à allonger le congé paternité car ce dernier permet de créer un lien entre le père et l'enfant et permet de lutter contre la discrimination à l'embauche faites aux femmes aujourd'hui. Le caractère obligatoire d'une partie du congé paternité est retiré de cet amendement de repli.

La loi du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes affirme le principe d'égalité dans l'ensemble du champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion, formation). La loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a marqué un large périmètre de défis à relever dont l'égalité professionnelle. Au niveau international, la France et ses partenaires du G7 ont établi en 2017 une feuille de route dans laquelle ils s'engagent à réduire de 25% l'écart de participation au marché du travail entre les femmes et les hommes d'ici à 2025.

Néanmoins le taux d'activité des femmes était de 68% en 2018, soit 8 points de moins que celui des hommes selon l'INSEE. Si l'écart est faible au début des carrières, il s'accroît au fur et à mesure du fait des interruptions de carrière pour les femmes dans le cadre de l'éducation des enfants. Afin de renforcer la participation des femmes au marché du travail il apparaît dès lors primordial de garantir un meilleur partage des charges de famille entre les conjoints. De plus, les travaux de la Commission d'experts présidée par Boris Cyrulnik dans le cadre de la préparation du parcours des 1000 premiers jours de l'enfant ont permis de reconnaître l'importance de repenser les congés de naissance et parentaux afin de faciliter le développement de l'enfant et propose un congé paternité de neuf semaines (63 jours).



Bien que le congé paternité soit désormais de 28 jours à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, les comparaisons internationales montrent que la durée du congé paternité reste courte.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°5 : ajouter que “ l’ensemble ” des indicateurs doivent être communiqués : amendement rédactionnel en cohérence avec l’article 6 sur la mise en œuvre de l’index égalité hommes-femmes en entreprise.**

#### Article 5

A l’alinéa 3, après le mot “ année ” ajouter les mots : “ l’ensemble ”

#### **Exposé sommaire**

L’article 5 pose les bases légales préalables à la construction d’un index de l’égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements du supérieur. Cet amendement vise à préciser que ces établissements doivent publier l’ensemble des indicateurs fixés par décret.

Il s’inspire de l’expérience acquise de la mise en œuvre de l’index égalité hommes-femmes en entreprise. Cet amendement est ainsi en cohérence avec ce qui est proposé au sein de l’article 6 de la présente proposition de loi.

Cet amendement est issu du travail de l’association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°6 : ajouter que le chef d'établissement doit communiquer sur les mesures qu'il prend pour lutter contre ces inégalités, amendement en cohérence avec l'article 6 sur la mise en œuvre de l'index égalité hommes-femmes en entreprise.**

#### Article 5

Après l'alinéa 3, ajouter un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque les résultats obtenus par ces établissements se situent en deçà d'un niveau défini par décret, le responsable de l'établissement est tenu de fixer des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs. Le responsable de l'établissement publie chaque année ces objectifs et les mesures de correction retenues, selon des modalités définies par décret. »

#### **Exposé sommaire**

L'article 5 pose les bases légales préalables à la construction d'un index de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements du supérieur. Cet amendement vise à doubler l'effort de publication d'indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes d'une obligation de transparence sur les actions mises en œuvre en cas de résultats insatisfaisants et ce afin d'assurer la progression de l'établissement.

Cet amendement s'inspire de l'expérience acquise de la mise en œuvre de l'index égalité hommes-femmes en entreprise. Cet amendement est ainsi en cohérence avec ce qui est proposé au sein de l'article 6 de la présente proposition de loi.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°7 : étendre l'exigence de 40% de nomination de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs et de direction de l'Etat et de ses établissements publics, des ARS, de la fonction publique hospitalière et des collectivités territoriales.**

Article additionnel après l'article 5

Au premier alinéa de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, substituer au chiffre " 40 000 " le chiffre : " 20 000 "

**Exposé sommaire**

L'alinéa 3 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, inclus dans notre bloc de constitutionnalité, proclame que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Tous les domaines dans lesquels une activité professionnelle peut être exercée méritent donc qu'une attention particulière leur soit portée en termes d'égalité professionnelle. Par conséquent, le secteur public doit également participer à l'accélération de l'égalité professionnelle et économique.

Dans un souci de cohérence et d'harmonisation territoriale, en s'appuyant sur les recommandations du Haut Conseil à l'Egalité, cet amendement vise à étendre l'exigence de 40% de nomination de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs et de direction de l'Etat et de ses établissements publics, des ARS, de la fonction publique hospitalière et des collectivités territoriales. Il apparaît nécessaire que de plus petites structures s'engagent également dans le sens de l'égalité femmes-hommes car les inégalités de parcours et de rémunérations n'y sont pas plus absentes.

Cet amendement concernerait 262 communes supplémentaires, dans lesquelles vit plus de 10% de la population française.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

## **Amendement n°8 : étendre à 50% le taux de primo-nominations féminines dans les nominations aux plus hauts postes de l'administration des trois fonctions publiques.**

Article additionnel après l'article 5

Au premier alinéa de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, substituer au chiffre "40%" les mots : " 50% pour les nominations prononcées après l'année 2023 "

### **Exposé sommaire**

L'alinéa 3 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, inclut dans notre bloc de constitutionnalité, proclame que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Tous les domaines dans lesquels une activité professionnelle peut être exercée méritent donc qu'une attention particulière leur soit portée en termes d'égalité professionnelle. Par conséquent, le secteur public doit également participer à l'accélération de l'égalité professionnelle et économique.

La Loi Sauvadet fixe des quotas en vue d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les nominations aux plus hauts postes de l'administration des trois fonctions publiques. Le taux de primo-nominations féminines a été respecté jusqu'en 2016 mais on observe que le dernier palier pour arriver à 40% n'est pas atteint dans l'ensemble de la fonction publique (notamment la fonction publique d'Etat et territoriale). Cette perspective de féminisation doit se poursuivre jusqu'à atteindre la parité, soit 50% afin de répondre convenablement à l'équilibre des primo-nominations. C'est d'ailleurs ce que des membres du gouvernement ont soutenu en 2019. Marlène Schiappa alors secrétaire d'Etat à l'égalité femmes-hommes entendait "relever à 50% les quotas de femmes (...)". L'horizon 2023 laisse deux ans afin d'atteindre le palier, tout comme il avait été donné deux ans pour atteindre chaque précédent palier suite au vote de la loi Sauvadet.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

## **Amendement n°9 : étendre le nombre de petites collectivités territoriales élaborant un plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes.**

Article additionnel après l'article 5

Au premier alinéa de l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, substituer au chiffre " 20 000 " le chiffre : " 10 000 "

### **Exposé sommaire**

Comme mentionné dans l'exposé des motifs, "L'alinéa 3 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, inclut dans notre bloc de constitutionnalité, proclame que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »". Tous les domaines dans lesquels une activité professionnelle peut être exercée méritent donc qu'une attention particulière leur soit portée en termes d'égalité professionnelle. Par conséquent, le secteur public doit également participer à l'accélération de l'égalité professionnelle et économique.

Dans un souci de cohérence et d'harmonisation territoriale, il apparaît nécessaire que de plus petites collectivités territoriales réfléchissent et œuvrent également dans le sens de l'égalité femmes-hommes car les inégalités de parcours et de rémunérations n'y sont pas plus absentes. Ces plus petites structures, souvent situées en zones rurales, se doivent aussi de progresser en la matière et qu'un plan d'action soit élaboré au même titre que dans les autres collectivités territoriales et établissements publics d'une taille un peu plus conséquente.

Cet amendement demanderait à 511 communes supplémentaires, dans lesquelles vit 11% de la population, d'élaborer un plan d'action. Suite à cette réforme, 50% de la population française résiderait dans une commune qui élabore et met en œuvre un plan visant à accélérer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°10 : assurer la mise en œuvre des plans pluriannuels visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en lui appliquant une pénalité en cas de non-mise en œuvre.**

Article additionnel après l'article 5

A l'alinéa 9 de l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, après les mots " de sa durée " insérer les mots : " ou la non mise en œuvre du plan "

**Exposé sommaire**

Comme mentionné dans l'exposé des motifs, "l'alinéa 3 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, inclus dans notre bloc de constitutionnalité, proclame que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »". Tous les domaines dans lesquels une activité professionnelle peut être exercée méritent donc qu'une attention particulière leur soit portée en termes d'égalité professionnelle. Par conséquent, le secteur public doit également participer à l'accélération de l'égalité professionnelle et économique.

La mise en œuvre effective du plan pluriannuel doit être demandée. Si tel n'est pas le cas, son élaboration risque de ne devenir qu'une formalité sans qu'aucune action réelle ne soit mise en place.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°11 : renforcer la prise en compte dès l'enseignement secondaire de l'objectif d'un meilleur équilibre de représentation des femmes et des hommes dans les filières d'enseignement supérieur. Complète les mesures de l'article 5.**

Article additionnel après l'article 5

A l'article L. 421-9 du code de l'éducation, ajouter la phrase suivante :

“ Le cas échéant, ces accords de coopération prévoient des dispositions visant à favoriser une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les filières d'enseignements. ”

**Exposé sommaire**

L'Article L 421-9 du code de l'éducation prévoit la possibilité pour les établissements scolaires de conclure des accords de coopération avec des établissements universitaires à des fins d'orientation ou de formation.

La présente proposition de loi entend agir en faveur d'un meilleur équilibre des filières d'enseignements et reconnaît dans son exposé des motifs la nécessité d'agir à tous les stades de la scolarité.

Cet amendement vise à renforcer la prise en compte dès l'enseignement secondaire l'objectif d'un meilleur équilibre de représentation des femmes et des hommes dans les filières d'enseignement supérieur. Il a vocation à compléter les mesures prévues à l'article 5.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---



**Amendement n°12 : proposer la désignation d'une administration pilote pour assurer un suivi annuel des mesures prévues par l'article 6.**

Article 6

Après l'alinéa 4, ajouter un nouvel alinéa ainsi rédigé :

“Un suivi annuel est assuré par une administration pilote désignée au sein du Ministère de l'économie, des finances et de la relance. Ce suivi permet de compiler les données publiées par les entreprises au-delà des seules grandes entreprises et d'établir des comparaisons nourrissant par la suite des échanges de bonnes pratiques entre les entreprises.”

**Exposé sommaire**

Comme mentionné dans l'exposé des motifs, “L'alinéa 3 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, inclus dans notre bloc de constitutionnalité, proclame que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »”.

Le suivi des dispositifs paritaires aujourd'hui mis en place est souvent insuffisant et ne permet pas de s'assurer que les mesures sont effectivement mises en œuvre. La connaissance la plus large possible des avancées en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une première étape vers la réalisation d'une égalité effective.

En application d'une recommandation du Haut Conseil à l'Egalité formulée à l'occasion de son bilan de la loi Copé-Zimmerman, la désignation d'une administration pilote pour assurer un suivi annuel paraît indispensable.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°13 : réduire le délai initial laissé à l'entreprise pour se mettre en conformité avec les indicateurs d'égalité mentionnés à l'article L.1142-8 du Code du travail.**

Article additionnel après l'article 6

A l'alinéa 1er de l'article L. 1142- 10 du code du travail, substituer au chiffre " trois " le chiffre : " deux "

**Exposé sommaire**

L'article L1142-10 du Code du travail prévoit le délai dans lequel les entreprises d'au moins cinquante salariés dont les résultats obtenus, au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8, se situent en deçà d'un niveau défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité.

Cet amendement vise à modifier l'article L1142-10 du Code du travail afin de réduire le délai initial laissé à l'entreprise pour se mettre en conformité à deux ans, et ce dans l'objectif d'enclencher plus rapidement le changement sociétal et économique attendu depuis des décennies par les femmes françaises.

Cet amendement ne remet pas en cause le délai supplémentaire d'un an qui peut être accordé au titre de l'alinéa 3 de l'article L. 1142-10 aux entreprises qui seraient en mesure de justifier des résultats en-deçà des attentes.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

## **Amendement n°14 : rendre obligatoire l'élaboration d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise.**

Article additionnel après l'article 6

A l'alinéa 1er de l'article L. 1143- 1 du code du travail, substituer aux mots " peuvent " les mots " doivent "

### **Exposé sommaire**

L'article L1143-1 du Code du travail prévoit que pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visant à établir l'égalité des chances prévues à l'article L. 1142-4 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise qui permettent notamment de diagnostiquer et d'analyser :

- la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
- les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté,
- l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ;

Cet amendement vise à transformer la possibilité pour les entreprises d'établir un plan pour l'égalité professionnelle en une obligation, et ce afin d'enclencher rapidement le changement sociétal et économique attendu depuis des décennies par la population française.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°15 : assurer la prise en compte des enjeux d'égalité femmes-hommes dans la partie consacrée aux adultes des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles.**

Article additionnel après l'article 6

A l'alinéa 6 de l'article L. 214-13 du code de l'éducation, après les mots "certification professionnelle", ajouter la phrase suivante :

"Cette partie prend également en compte les besoins différenciés des femmes et des hommes, permettant de faciliter leur parcours de formation. Elle identifie des actions visant à contribuer à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein des métiers et filières économiques."

**Exposé sommaire**

L'Article L214-13 du code de l'éducation fixe le contenu attendu des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles. Il prévoit notamment l'inclusion de plans d'actions visant à favoriser une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes pour la partie consacrée aux jeunes.

Cet amendement vise à élargir cette obligation à la partie des contrats de plan consacrée aux adultes. La présente proposition de loi entend en effet contribuer à garantir à tous les mêmes chances sur un marché du travail en pleine mutation. La formation professionnelle représente un levier utile et complémentaire pour favoriser le rééquilibrage et renforcer l'égalité d'accès entre les femmes et les hommes aux opportunités professionnelles et ce, tout au long de la vie.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°16 : appliquer l'obligation de 30% puis 40% de parité dans les comités exécutifs à toutes les entreprises de plus de deux cent cinquante employés.**

Article 7

A l'alinéa 2 et à l'alinéa 7, substituer au nombre « mille » le nombre : « deux cent cinquante »

**Exposé sommaire**

L'article 7 prévoit que les entreprises de plus de 1 000 salariés publient, chaque année, une photographie genrée des 10 % de postes à plus hautes responsabilités en leur sein dans le but d'atteindre une proportion minimale de représentation d'un sexe parmi ces postes de 30 % à cinq ans et 40 % à huit ans.

Dans sa version actuelle, l'article limite donc fortement la mise en œuvre de cet indicateur d'égalité puisque les plus de 5 000 entreprises de taille intermédiaire (ETI, entreprises de plus de 250 salariés) françaises comptent en moyenne 560 salariés (Source : Insee, Les entreprises en France, édition 2020).

Cet amendement vise à élargir la cible des entreprises concernées par la publication de l'indicateur relatif aux écarts de représentation entre les femmes et les hommes aux postes à plus forte responsabilité. La prise en compte de l'ensemble des entreprises de taille intermédiaire (ETI) est un moyen de s'assurer d'avancées concrètes en la matière.

Cet amendement permettrait d'harmoniser la proposition de loi avec l'index égalité entre les femmes et les hommes et la proposition de loi européenne sur la transparence des salaires de mars 2021.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°17 (amendement de repli) : appliquer progressivement l'obligation de 30% puis 40% de parité dans les comités exécutifs à toutes les entreprises de plus de deux cent cinquante employés.**

Article 7

- I. A l'alinéa 2 et à l'alinéa 7, substituer au nombre « mille » le nombre : « deux cent cinquante »
- II. A l'alinéa 10, après le mot “vigueur”, insérer les mots : “pour les entreprises de plus de 1000 salariés”
- III. A l'alinéa 10, après le mot “loi” insérer la phrase suivante : “Pour les entreprises de 250 à 1000 salariés, le II du présent article entre en vigueur sept ans après la publication de la présente loi.

**Exposé sommaire**

L'article 7 prévoit que les entreprises de plus de 1 000 salariés publient, chaque année, une photographie genrée des 10 % de postes à plus hautes responsabilités en leur sein dans le but d'atteindre une proportion minimale de représentation d'un sexe parmi ces postes de 30 % à cinq ans et 40 % à huit ans.

Dans sa version actuelle, l'article limite donc fortement la mise en œuvre de cet indicateur d'égalité puisque les plus de 5 000 entreprises de taille intermédiaire (ETI, entreprises de plus de 250 salariés) françaises comptent en moyenne 560 salariés (Source : Insee, Les entreprises en France, édition 2020).

Cet amendement vise à élargir progressivement la cible des entreprises concernées par la publication de l'indicateur relatif aux écarts de représentation entre les femmes et les hommes aux postes à plus forte responsabilité. La prise en compte de l'ensemble des entreprises de taille intermédiaire (ETI) est un moyen de s'assurer d'avancées concrètes en la matière.

Cet amendement permettrait d'harmoniser la proposition de loi avec l'index égalité entre les femmes et les hommes et la proposition de loi européenne sur la transparence des salaires de Mars 2021.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°18 : réhausser l'ambition de l'article 7 en proposant une représentation minimale de 50 % de chaque sexe.**

Article 7

A l'alinéa 5, substituer le chiffre « 40% » par le chiffre : « 50% »

**Exposé sommaire**

La mise en application réussie de la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 dite loi Copé-Zimmermann, imposant que la proportion des administrateurs de chaque sexe ne puisse être inférieure à 40 % dans des sociétés cotées, démontre que la féminisation des sphères les plus hautes de la hiérarchie des entreprises est possible.

En s'appuyant sur le succès de cette « loi-pilote », il convient donc désormais de renforcer nos ambitions, et d'appliquer ce même pourcentage à tous les postes de responsabilité en entreprise « par ruissellement », sans qu'aucun argument de faisabilité ne puisse être opposé.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°19 : prévoir que les mesures de l'article 7 soient complétées par la production à mi-étape d'objectifs de progression et la publication des mesures de corrections retenues.**

Article 7

A l'alinéa 7, après le mot « conformité. » insérer la phrase suivante : " L'entreprise doit, à mi-étape de ce délai, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues, selon des modalités définies par décret. "

**Exposé sommaire**

L'article 7 prévoit que les entreprises de plus de 1 000 salariés publient, chaque année, une photographie genrée des 10 % de postes à plus hautes responsabilités en leur sein dans le but d'atteindre une proportion minimale de représentation d'un sexe parmi ces postes de 30 % à cinq ans et 40 % à huit ans.

Dans sa version actuelle, l'article 7 prévoit que les entreprises dont l'indicateur indique un résultat inférieur à un niveau fixé par décret disposent d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité.

Cet amendement vise à ajouter la fixation sous un an par ces entreprises d'objectifs de progression et la publication des mesures de corrections retenues pour préciser les leviers qui seront activés pour effectivement atteindre la conformité sous deux ans, afin de les inciter à se saisir de cette problématique et se donner des objectifs concrets et quantifiables.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---



**Amendement n°20 : proposer de fixer un seuil d'écart de représentativité pour l'application des pénalités.**

Article 7

L'alinéa 7 est modifié ainsi :

I. remplacer les mots " se situent en deçà d'un niveau défini par décret " par les mots : " traduisent un écart de représentativité entre femmes et hommes de plus de 5% "

II. remplacer les mots "si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par décret " par les mots " si les résultats obtenus traduisent toujours un écart de représentativité de 5% "

**Exposé sommaire**

Dans la deuxième partie de l'article, un seuil d'écart de représentativité est fixé pour l'application des pénalités. Ce seuil permettra d'assurer un niveau d'égalité dans la représentativité toujours supérieur à ce qui avait lieu auparavant, offrant ainsi une marge de progression dans la représentativité. Mettre en place ce seuil peut permettre une incitation pour arriver plus rapidement vers le palier des 40%.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°21 : réduire à un an le délai supplémentaire accordé aux entreprises pour se mettre en conformité avec les objectifs de l'article 7.**

Article 7

A l'alinéa 8, substituer aux mots « de deux ans » les mots : « d'un an »

**Exposé sommaire**

L'article 7 prévoit que les entreprises de plus de 1 000 salariés publient, chaque année, une photographie genrée des 10 % de postes à plus hautes responsabilités en leur sein dans le but d'atteindre une proportion minimale de représentation d'un sexe parmi ces postes de 30 % à cinq ans et 40 % à huit ans.

Dans sa version actuelle, l'article 7 prévoit que les entreprises disposant d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité peuvent obtenir un délai supplémentaire de deux ans en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance.

Cet amendement vise à limiter à un an le délai supplémentaire accordé à ces entreprises afin de ne pas retarder excessivement leur action en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les postes de responsabilité. Ces entreprises bénéficieront déjà de trois ans au total pour se mettre en conformité.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°22 : augmenter à 5% la pénalité prévue à l'article 7 en cas de résultats en deçà du niveau défini par décret.**

Article 7

A l'alinéa 8, remplacer le chiffre « 1% » par le chiffre : « 5% »

**Exposé sommaire**

Une pénalité doit être proportionnée au manquement commis. Son pourcentage est le reflet du sérieux avec lequel l'égalité professionnelle homme-femme est perçue, défendue en France, et donc son non-respect condamné.

Pour que la pénalité soit véritablement dissuasive, c'est-à-dire pour qu'elle incite les entreprises en défaut à mettre effectivement en place des mesures correctives, elle doit représenter une part plus substantielle des gains et rémunérations desdites entreprises. En d'autres termes, il faut que les entreprises aient davantage à perdre si elles refusent de se mettre en conformité avec l'indicateur que si elles décident d'ignorer la règle et d'en payer les conséquences financières.

Cet amendement vise donc à augmenter le montant de la pénalité prévue au premier alinéa de l'article 7 à 5 % des rémunérations et gains.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°23 (amendement de repli) : augmenter à 2% la pénalité prévue à l'article 7 en cas de résultats en deçà du niveau défini par décret.**

Article 7

A l'alinéa 8, remplacer le chiffre « 1 % » par le chiffre : « 2 % »

**Exposé sommaire**

Amendement de repli.

Une pénalité doit être proportionnée au manquement commis. Son pourcentage est le reflet du sérieux avec lequel l'égalité professionnelle homme-femme est perçue, défendue en France, et donc son non-respect condamné.

Pour que la pénalité soit véritablement dissuasive, c'est-à-dire pour qu'elle incite les entreprises en défaut à mettre effectivement en place des mesures correctives, elle doit représenter une part plus substantielle des gains et rémunérations desdites entreprises. En d'autres termes, il faut que les entreprises aient davantage à perdre si elles refusent de se mettre en conformité avec l'indicateur que si elles décident d'ignorer la règle et d'en payer les conséquences financières.

Cet amendement vise donc à augmenter le montant de la pénalité prévue au premier alinéa de l'article 7 à 2 % des rémunérations et gains.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

## **Amendement n°24 : réduire les délais d'entrée en vigueur des mesures proposées à l'article 7.**

### Article 7

- I. A l'alinéa 10, substituer au chiffre « cinq » le chiffre « deux »
- II. A l'alinéa 11, substituer au chiffre « huit » le chiffre « cinq »
- III. A l'alinéa 12, substituer au chiffre « huit » le chiffre « quatre »

### **Exposé sommaire**

L'article 7 prévoit que les entreprises de plus de 1 000 salariés publient, chaque année, une photographie genrée des 10 % de postes à plus hautes responsabilités en leur sein dans le but d'atteindre une proportion minimale de représentation d'un sexe parmi ces postes de 30 % à cinq ans et 40 % à huit ans.

Dans sa version actuelle, l'article 7 prévoit que le II du présent article entre en vigueur cinq ans après la publication de la présente loi, portant à dix ans le délai laissé aux entreprises pour se mettre en conformité avec les objectifs fixés par la loi.

La lutte contre les inégalités femmes-hommes nécessite des actions ambitieuses, concrètes et rapides afin de rattraper le retard de la France en la matière. Cet amendement vise donc à proposer :

- une entrée en vigueur du II de l'article 7 deux ans après la publication de la présente loi
- une entrée en vigueur du III de l'article 7 cinq ans après la publication de la présente loi
- à proposer une entrée en vigueur du IV de l'article 7 quatre ans après la publication de la présente loi

Et ce afin d'enclencher plus rapidement le changement sociétal et économique attendu depuis déjà des décennies par les femmes françaises.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°25 : proposer la création d'une autorité de contrôle indépendante pour l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Article additionnel après l'article 7

Au chapitre V bis du Titre IV du livre 1<sup>er</sup> de la première partie du code du travail est inséré un nouvel article ainsi rédigé :

*"Art. L.1145-1 - Une instance de contrôle de l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes est créée au sein de l'inspection générale du travail. Elle est garante de l'application conforme des articles L.1141-1 à L.1146-3 du code du travail et de la mise en œuvre, en cas de manquement, de mesures correctives et de pénalités."*

**Exposé sommaire**

Afin que les dispositions législatives et les outils qu'elles créent (parmi lesquels, l'index salarial et l'indicateur de représentativité) soient mises en œuvre de façon fidèle et efficace, il convient de créer, au sein de l'inspection générale du travail, une instance spécifiquement dédiée au contrôle de leur bonne application. Ce type d'organe fait aujourd'hui défaut dans le paysage du droit du travail français et diminue la portée et l'efficacité des dispositions adoptées. Notamment, la mise en œuvre de l'index salarial a largement mis en lumière ce manque d'une autorité régulatrice.

Afin de procéder au respect de l'application du Titre IV égalité professionnelle entre les femmes et les hommes incluant les articles L1141-1 à L1146-3 du code du travail, cet amendement vise la création d'une autorité de contrôle indépendante pour l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

**Amendement n°26 : assurer que l'autorité de contrôle créée par l'amendement n°25 soit garante d'un droit à l'indemnisation des victimes.**

Article additionnel après l'article 7

Le chapitre V bis du Titre IV du livre 1er de la première partie du code du travail est complété par un nouvel article ainsi rédigé :

« Art. L.1145-2 - L'autorité de contrôle créée à l'article L1145-1 du Code du travail aura à sa charge de veiller à ce que toute travailleuse ou tout travailleur ayant subi un préjudice causé par une violation de tout droit ou obligation lié au principe de l'égalité professionnelle et économique ait le droit de demander et d'obtenir la réparation intégrale du préjudice causé d'une manière dissuasive et proportionnée au dommage subi. »

**Exposé sommaire**

L'autorité de contrôle créée à l'article D.1145-20 du titre V du code du travail, en tant qu'émanation de la puissance publique, sera aussi garante d'un droit à l'indemnisation des victimes.

Cet amendement est directement inspiré du travail législatif conduit au niveau européen, et notamment de la proposition de Directive 2021/0050 « visant à renforcer l'application du principe à salaire égal travail à valeur égal entre les hommes et les femmes grâce à la transparence salariale » (article 14). Une fois adoptée au niveau européen, cette disposition devra être transposée en droit français. En intégrant dès maintenant une telle disposition à son corpus législatif, la France peut donc se positionner en pionnière et mener le débat sur ce sujet à l'échelle européenne.

Il est important qu'une telle proposition de loi prenne en considération les victimes et la discrimination qu'elles subissent afin d'adresser de manière plus structurelle le problème.

Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---

## **Amendement n°27 : proposer la création en annexe au projet de loi de finances (PLF) d'un rapport sur l'impact genré du budget.**

Article additionnel après l'article 9

Le Gouvernement remet au Parlement, en annexe au projet de loi de finances, un rapport sur l'impact genré du budget. Ce rapport présente :

- a) L'ensemble des dépenses générales de l'Etat et des ressources publiques, y compris les dépenses fiscales présentées dans le projet de loi de finances, ayant un impact favorable ou défavorable significatif sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- b) Un état évaluatif des moyens financiers publics et privés mis en œuvre pour financer la politique de lutte contre les discriminations liées au genre.

### **Exposé sommaire**

L'article 3 du préambule de la Constitution de 1946, inclut dans le bloc de constitutionnalité, dispose que "la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme". Le budget genré consiste à prendre explicitement en compte l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Il implique d'analyser l'impact direct et indirect des dépenses et des recettes publiques sur la situation des femmes et des hommes afin de tendre vers des gains d'efficience de la dépense publique.

Depuis 2010, le projet de loi de finances (PLF) est déjà accompagné d'un document de politique transversale en annexe consacré à la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes et depuis 2012 une circulaire a rendu obligatoire la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les travaux d'évaluation des projets de loi. Le budget genré doit permettre d'aller plus loin.

En s'appuyant sur les recommandations du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes qui appelle à faire de l'égalité entre les sexes une règle d'or des décisions budgétaires ainsi que sur celles de l'OCDE qui suggèrent de mesurer l'allocation des ressources pour chaque sexe, il apparaît nécessaire que le budget de l'Etat prenne en compte son impact sur l'égalité entre les sexes, comme il le fait depuis la loi de finances pour 2021 pour l'environnement.

Des mesures similaires ont été mises en place chez nos voisins européens. Ainsi en Italie, un projet d'expérimentation du budget genré a été conduit au niveau du budget de l'Etat en 2017. Il aboutit l'année suivante à la publication d'un rapport sur les inégalités entre les sexes dans l'économie, établissant une classification des dépenses publiques selon leur incidence différenciée sur les femmes et les hommes.



Cet amendement est issu du travail de l'association Sciences-Po au Féminin.

---