



**MINISTÈRE  
CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ  
ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES,  
DE LA DIVERSITÉ ET DE  
L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Discours de Madame Élisabeth Moreno**

Ministre déléguée auprès du Premier ministre  
chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances

Le 26 janvier 2021

| Dix ans de la loi Copé-Zimmermann – Bercy |

***Seul le prononcé fait foi***

Monsieur le ministre, cher Bruno,

Madame la ministre, chère Élisabeth,

Madame la présidente de la commission des affaires économiques du Sénat, chère Sophie Prismas,

Madame la présidente de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale, chère Marie-Pierre,

Madame la présidente de la Délégation aux droits des femmes du Sénat, chère Annick,

Madame la présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, chère Brigitte,

Chers Marie-Jo Zimmermann et Jean-François Copé,

Mesdames et messieurs les parlementaires,

Mesdames et messieurs, bonjour,

257 ans. C'est le temps qu'il faudra pour atteindre l'égalité économique complète entre les femmes et les hommes à l'échelle de la planète selon une étude du Forum économique mondial.

En Europe de l'ouest, ce chiffre tombe à 54 ans. Une preuve criante néanmoins – s'il en fallait une – du long chemin qu'il nous reste à parcourir pour atteindre la parité.

Et une preuve criante de l'urgence que nous avons d'agir collectivement.

La présence de trois membres du Gouvernement ce matin témoigne de l'intérêt que nous portons à cet enjeu de premier plan.

\*\*\*

Il y a des lois qui marquent les esprits.

Des lois qui transforment réellement – j'insiste bien sur ce mot – notre société.

Des lois qui brisent les ordres établis ; parfois contre vents et marées, à rebours de l'opinion majoritaire.

Des lois en avance sur leur temps et qui, lorsque l'on regarde ensuite dans le rétroviseur, prennent des allures de révolution.

Ces lois, dans notre pays qui n'en est pourtant pas avare, sont finalement assez rares.

Chers Marie-Jo Zimmermann et Jean-François Copé, la loi que vous avez portée tous les deux il y a maintenant dix ans est de celles-ci.

Devant cette belle assemblée, je tiens à vous remercier.

Car votre loi a constitué une grande avancée.

En introduisant le concept de « quota » dans l'entreprise, votre loi est allée à l'encontre de notre tradition républicaine, dont l'égalité est l'un des ferments, et qui est réticente à tout ce qui pourrait s'apparenter de près ou de loin à la mal nommée « discrimination positive » anglo-saxonne.

En somme, vous avez pris un risque à l'époque.

Rappelons-nous notamment les déboires qu'avaient essuyés Yvette Roudy en 1983 avec son projet de loi sur la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe.

Sa bravoure et son opiniâtreté n'avaient finalement pas eu raison d'une société française encore frileuse sur ce sujet.

Trente ans plus tard, sans amoindrir le courage dont vous avez fait preuve, je crois que la société était prête.

Grâce à votre loi, les conseils d'administration des entreprises du CAC 40 se sont spectaculairement féminisés ; passant d'à peine 10% en 2009 à 44,6% aujourd'hui.

La France est ainsi sur la première marche du podium européen et deuxième au niveau mondial, derrière l'Islande.

À celles ou ceux qui parfois en doutent – mais je suis sûre qu'ils ne sont pas dans cette salle –, cette loi est l'illustration concrète que la loi peut être utile, que la norme certes contraignante fait in fine bouger les lignes.

Qui, aujourd'hui, oserait revenir en arrière ?

Si cet anniversaire nécessite de décerner à notre pays un satisfecit, je pense qu'en cette période de temps troublés nous en avons besoin, nous devons néanmoins amplifier le mouvement.

Avec Bruno Le Maire et Élisabeth Borne, nous en sommes intimement convaincus : la question de la parité n'est pas résolue.

Le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas derrière nous.

Si la loi Copé-Zimmermann a eu un effet positif sur la parité au sein des conseils d'administration, les femmes continuent néanmoins d'être confrontées à un « plafond de verre » qui les exclut trop souvent des autres instances de direction ; ces lieux où sont réellement prises les décisions de l'entreprise.

En effet, en 2019, il n'y avait toujours que 17% de femmes au sein des comités de direction des entreprises du SBF 120.

Et, au moment où je vous parle, permettez-moi de déplorer que le CAC 40 reste un « club de mecs » :

- 12 entreprises ne comptent aucune femme au sein de leur plus haute instance de direction
- Et 9 comptent moins de 10% de femmes parmi les plus hauts dirigeants

Et si l'on m'avait dit il y a trente ans, lorsque j'ai débuté ma carrière professionnelle, qu'en 2021 une seule femme serait à la tête des quarante plus grandes entreprises françaises, je n'y aurais pas cru une seule seconde.

Il s'agit d'une véritable anomalie.

Une anomalie qui constitue en fin de compte un miroir grossissant des inégalités qui subsistent entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel.

Que pouvons-nous faire ?

Comment faire de la parité non plus l'exception mais la règle ?

Et comment faire passer l' « égalité » de mot talisman à réalité concrète ?

\*\*\*

Comme vous le savez, le Président de la République a érigé l'égalité entre les femmes et les hommes en Grande cause du quinquennat.

Lors du G7 de Biarritz, il a notamment rappelé son ambition de hisser la France au niveau des meilleurs standards internationaux en la matière.

Depuis 2017, beaucoup a été accompli.

Qu'il s'agisse :

- Du Grenelle des violences conjugales et des 46 mesures qui en sont issues qui sont aujourd'hui toutes engagées
- De la loi du 3 août 2018 qui a instauré, pour la première fois à l'échelle internationale, la verbalisation du harcèlement de rue
- Ou plus récemment de l'allongement à 28 jours du congé paternité et de la mise en place du service public des pensions alimentaires

S'il convient de rester humbles face aux questions de violences faites aux femmes, ces actions sont concrètes et j'ai l'intime conviction qu'elles sont efficaces.

Sur le terrain économique, les inégalités demeurent persistantes.

En France, les écarts de rémunérations se hissent à :

- 27% au global
- Et 9% à poste équivalent

Ces statistiques ne sont pas acceptables.

L'Index de l'égalité professionnelle a été mis en place en 2018 pour pallier ces injustices.

Il s'inscrit – je le crois – d'une certaine manière dans le sillon tracé par la loi Copé-Zimmermann.

Avec Elisabeth Borne, nous voulons donner une amplitude supplémentaire à cet Index, désormais bien intégré par les entreprises.

Aussi, je considère qu'il faut redoubler d'efforts en termes de mesure des progrès réalisés.

Parce que si l'on ne les compte pas, les femmes ne comptent pas.

Les entreprises doivent dès lors se doter d'objectifs ; des objectifs mesurables puis mesurés.

Car s'il y a des quotas mais pas de suivi, les résultats ont tendance à être en-deçà des ambitions.

Si la loi Copé-Zimmermann nous a permis d'opérer un bond spectaculaire au sein des conseils d'administration, les enjeux résident désormais au sein des instances de direction.

Car soyons lucides : l'effet « ruissellement » espéré n'a pas eu lieu.

Le plafond de verre entre le conseil d'administration et les autres instances dirigeantes des entreprises est resté extrêmement hermétique.

Nous devons y remédier, et ce tout au long de la chaîne managériale.

Aujourd'hui, avec Bruno Le Maire et Élisabeth Borne, nous sommes résolument déterminés à avancer plus vite et plus fort sur ce sujet.

Oui, je plaide pour des quotas dans les instances de direction.

Oui, je souhaite que nous soyons ambitieux.

Il s'agit d'un enjeu d'égalité et de justice sociale mais aussi d'un enjeu de performance pour nos entreprises.

Enjeu éthique avant tout, la parité est aussi un enjeu économique.

Car de nombreuses études l'ont prouvé : les entreprises respectant la parité sont aussi les plus performantes.

Oui, égalité rime avec rentabilité.

Et non, la parité n'est pas la charité.

La parité est un atout compétitif.

Si elle constitue l'un des foyers des inégalités, en tant qu'ancienne cheffe d'entreprise, j'ai l'intime conviction que l'entreprise peut être également un moteur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

À condition de saisir le flambeau du combat pour l'égalité que les Lumières avait embrasé.

\*\*\*

Mesdames et messieurs,

Le combat pour la parité n'est pas un combat idéologique.

Il n'est ni de gauche, ni de droite.

Il n'oppose pas non plus les femmes aux hommes ; ni une génération à une autre.

Et il ne s'agit pas de cocher une case dans un rapport RSE à la fin de l'année.

Le combat pour la parité est un enjeu de société qui nous concerne tous.

C'est un défi culturel permanent pour, au bout du compte, une fois éteint, que nous puissions vivre toutes et tous dans une société plus juste et plus égalitaire.

La crise sanitaire que nous traversons a jeté une lumière crue sur les inégalités entre les femmes et les hommes.

Et elle a mis en exergue des métiers en première ligne, d'habitude tapis dans l'ombre.

Des métiers souvent peu valorisés socialement, peu qualifiés et précaires. Des métiers principalement occupés par des femmes.

Le temps de l'égalité est donc venu.

Nous l'observons depuis plusieurs années : la nouvelle génération de femmes n'a nullement l'intention de rester inerte face aux violences sexistes et sexuelles ou aux inégalités professionnelles.

Et je suis certaine que les résultats de l'enquête menée par Make.org iront dans ce sens.

Nous avons donc collectivement une double obligation d'action et de résultats.

La « révolution silencieuse » opérée il y a dix ans doit se poursuivre.

Je vous remercie.