

**equal
pay**

day,-

3ème édition



Equal Pay Day 2011

**Journée de l'égalité salariale
entre femmes et hommes**

bpw

Business & Professional Women
Fédération Française

Sommaire

- 1. Qu'est-ce que l'Equal Pay Day (EPD) ? p. 3**
- 2. Objectifs p. 5**
- 3. EPD 2009 et 2010 p. 6**
- 4. EPD à l'international p. 13**
- 5. 3^{ème} édition en France : 15 avril 2011 p. 14**
- 6. Actions EPD 2011 p. 15**
- 7. Qui est BPW ? p.16**

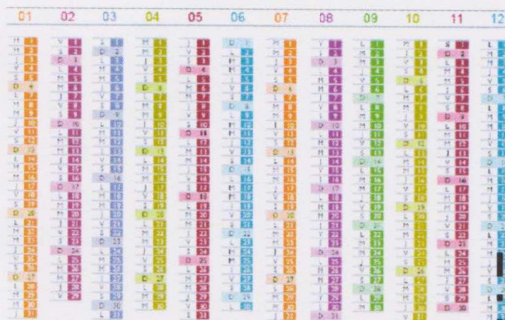
1. Qu'est-ce que l'Equal Pay Day ?

L'Equal Pay Day (EPD) est un événement mis en place par l'ONG Business & Professional Women (BPW) - www.bpw-france.org.

L'Equal Pay Day symbolise le jour jusqu'auquel les femmes doivent travailler pour gagner un salaire équivalent à celui des hommes au 31 décembre de l'année précédente.

À qualification égale, les salaires des femmes sont en moyenne aujourd'hui **26,9 % plus bas** que ceux des hommes.

2010



2011



50 000 \$

37 125 \$

Equal Pay Day

En octobre 2008, le ministère du Travail en France publiait les chiffres sur les inégalités de salaires entre hommes et femmes dans les entreprises de plus de 10 salariés. Ainsi, en 2006, les femmes ont reçu un revenu annuel brut inférieur de **26,9 %** à celui des hommes. Sur les seuls salariés à temps plein, cet écart reste de **19,2 %**.

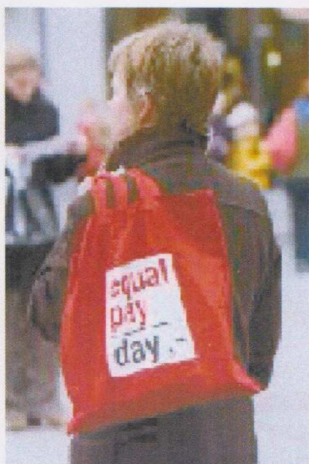
Plus de chiffres : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2008.10-44.5.pdf>

Cette inégalité, qui ne s'explique ni par la durée du travail, ni par le niveau de qualification, est imputable à une discrimination salariale, donc contraire au principe « **à travail égal, salaire égal.** »



De plus, **cette inégalité salariale est illégale** : la loi du 23 mars 2006 prévoit de supprimer avant le 31 décembre 2010 les écarts de salaires hommes/femmes.

L'initiative « **sac rouge** » de BPW affiche la devise de la campagne Equal Pay Day.

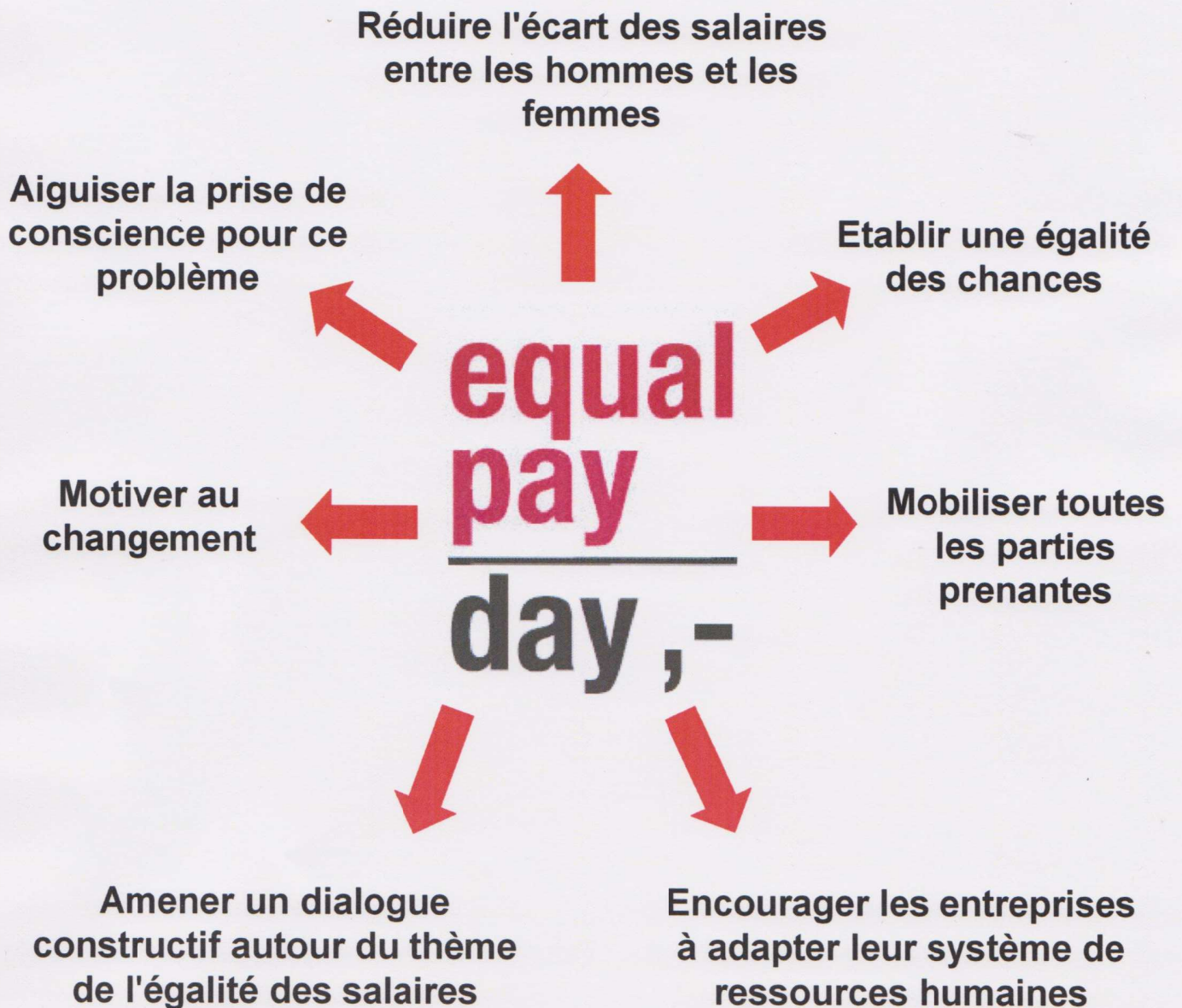


Les sacs rouges symbolisent les chiffres rouges dans les bourses des femmes.

Pourquoi ?

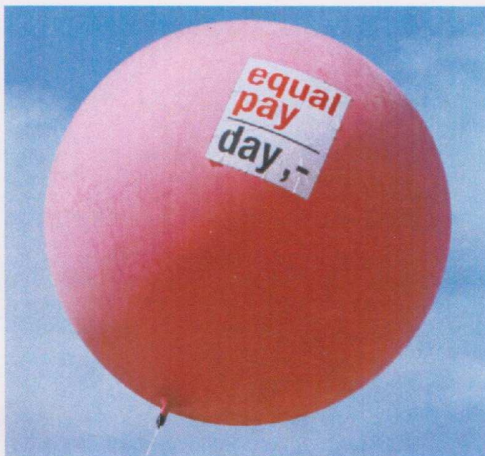
- Parce que la couleur rouge, dans un bilan financier, indique **le déficit**.
- Parce qu'il manque aux femmes l'argent **d'un salaire mensuel équitable**.

2. Objectifs de l'Equal Pay Day



3. Equal Pay Day 2009 et 2010 en France

Pour la 1ère fois en France a eu lieu le 15 avril 2009 sur le Parvis de La Défense : « **l'Equal Pay Day** », la « Journée internationale pour l'Egalité Professionnelle » initiée par l'ONG BPW il y a plus de 20 ans... et plus que jamais d'actualité !



La fédération française de BPW s'est mobilisée les 15 avril 2009 et 2010 autour de plusieurs actions inédites pour sensibiliser hommes et femmes et faire changer les comportements en profondeur.



En 2009, l'EPD fut parrainée par Mme Valérie Létard, Secrétaire d'Etat chargée de la Solidarité, des Relations sociales, de la Famille et de la Ville.



En 2010, l'EPD fut parrainée par Madame Nadine Morano, Secrétaire d'Etat chargée de la Famille et de la Solidarité.

Synthèse de la Conférence :

« EGALITE SALARIALE : LES FEMMES VIDENT LEUR SAC »

Intervenants à la table ronde animée par Isabelle GERMAIN, auteure de *Si elles avaient le pouvoir* et Présidente de l'Association des Femmes Journalistes :

- **Christine COLELLA**
Directrice Marketing et Publicité - AXA France
- **Antonella DESSNEUX**
Directeur Citoyenneté et Innovation Sociale - SFR
- **Loïc FEL**
Responsable Développement Durable - BETC Euro RSCG
- **Fabienne LEROUX**
Responsable Recrutement et Gestion Individuelle de Carrière
BNP PARIBAS
- **Jean-Michel MONNOT**
Directeur Diversité Europe - SODEXO

Le constat

Le cadre juridique, notamment la loi de 2006 sur l'égalité salariale, est important mais il ne suffit pas : c'est le constat partagé par les cinq entreprises présentes. Toutes ont mis en place des indicateurs précis et se sont engagées formellement – au travers de la **Charte de la Diversité**, du **label Egalité**, **d'accords d'entreprises** – afin d'aborder la question de l'égalité professionnelle comme **un enjeu de progrès pour tous les salarié(e)s** et non comme une contrainte.

C'est dorénavant sous l'angle économique que les entreprises abordent la question de l'égalité professionnelle. **Il est aujourd'hui établi que les entreprises qui résistent le mieux à la crise sont celles qui ont le plus de femmes dans leurs instances dirigeantes.** La corrélation entre l'engagement des collaborateurs et des collaboratrices d'une entreprise et la performance économique de celles-ci est une évidence depuis longtemps pour les Directions des Ressources Humaines. **De même la diversité des équipes de travail favorise l'innovation et la souplesse des organisations, autant de qualités indispensables, notamment dans le contexte actuel.**

Les intervenants ont également expliqué combien la capacité des entreprises à attirer, recruter et fidéliser les talents féminins constitue actuellement un **avantage concurrentiel**, notamment dans les secteurs où le marché de l'emploi est tendu.

Une action tangible : **mesurer et combler les écarts salariaux**, notamment en neutralisant le congé maternité, c'est-à-dire en garantissant à la collaboratrice une augmentation égale à la moyenne des augmentations de l'entreprise l'année de son congé maternité. Notons que la loi de 2006 rend obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés la définition avant la fin de cette année, d'un **plan de rattrapage des écarts salariaux**, discuté et validé par les partenaires sociaux.

Au-delà des questions purement salariales, tous les intervenants s'accordent à souligner la nécessité de **sensibiliser, de former les femmes et ... les hommes**. Chacun étant conditionné par les modèles que propose la société ; à ce titre, la France est loin d'être avant-gardiste par rapport à d'autres pays européens :

- Les femmes s'auto-censurent, en étant moins exigeantes sur leur salaire, en craignant que leur participation au comité exécutif ne soit pas compatible avec un équilibre vie professionnelle – vie personnelle.
- Les hommes sont encore peu nombreux à prendre leur congé paternité et encore moins un congé parental.

Les programmes de formation en entreprise et le mentoring permettent de comprendre et faire évoluer ces stéréotypes ; cependant tous les intervenants ont pointé la nécessité que **l'éducation** prenne également en compte ces problématiques.

L'enjeu est de faire en sorte que chacun, homme et femme, avec ses aspirations (toutes les femmes ne sont pas carriéristes et beaucoup d'hommes souhaitent prendre le temps d'élever leurs enfants) ait le choix et la possibilité de se développer professionnellement, tout au long de son parcours.

Exemples d'actions menées au sein des entreprises :

AXA France

- Rapports sur les rémunérations depuis 2006, transmis au Comité de Direction deux fois par an
- Neutralisation salariale du congé maternité
- 2 M € affectés chaque année pour combler les écarts détectés

BNP PARIBAS

- Signature d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle (thèmes = recrutement, mobilité professionnelle, parentalité)
- Obtention du Label Egalité en 2008
- Création du Comité ROSE (Rémunérations Objectifs Stimulation Egalité) qui identifie et prévient les éventuelles dérives salariales
- Entretien systématique avant et au retour du congé maternité

GILBERT Consultants

- Attention particulière pour la prévention des discriminations à l'embauche, pour l'accès à la formation et l'évolution de carrière
- Accès au travail à temps partiel facilité pour tous
- Salaire maintenu à 100% pendant la durée de l'absence liée à la maternité et le congé paternité
- Régimes de prévoyance et de mutuelle sont identiques pour les cadres et les non cadres.

BETC Euro RSCG

- Obtention du Label Egalité en 2005
- Membre du Club Label Egalité depuis 2006 (Club dont nous avons construit gracieusement l'identité graphique, avec BETC Design)
- Réduction des écarts de rémunération homme-femme en-deçà des 5% pour 90% des salariés
- Entretien systématique avant et au retour du congé maternité
- Programmes de sensibilisation auprès des hommes : ouverture des congés enfant malade aux hommes, abondement du congé paternité
- Accompagnement (pro bono) de « Ni Putes, Ni Soumises » et le Women's Forum

SFR

- Signature d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle
- Neutralisation salariale du congé maternité
- Entretien systématique avant et au retour du congé maternité
- Promotion du congé parental auprès des hommes
- Partenariats avec plusieurs programmes d'éducation

SODEXO

- Signature d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle en 2007
- Suivi et compensation des écarts salariaux (part variable, etc.)
- Programme de mentoring, sensibilisation / formation du personnel aux différences entre hommes et femmes
- Mise en place de réseaux, notamment en partenariat avec EPWN

5. 3^{ème} édition de l'EPD en France : 15 avril 2011

Combien de jours les femmes devront-elles travailler en plus en 2011, pour finalement gagner le même salaire que les hommes en 2010 ?

Voici le détail du calcul pour la France :

220 jours ouvrés par an
26 % de salaire en moins en 2010 = 36 % de
durée de travail en plus
 $220 \times 36\% = 79$ jours de travail
79 jours de travail en 2010 = le **22 avril 2011**



Afin de nous aligner sur la **date moyenne officielle Européenne**,
l'événement EPD 2011 en France sera fixé au **15 avril**.

**L'objectif est qu'avec le temps,
la date de la journée d'action se rapproche toujours plus
de la fin de l'année précédente !**

7. Qui est BPW ?

BPW France est la Fédération Française de l'ONG Internationale **Business and Professional Women**, une des plus grandes organisations professionnelles féminines au monde avec plus de 26.000 membres.



BPW International bénéficie du statut consultatif auprès des Nations Unies, ONU, UNESCO, OMS, et Conseil de l'Europe. BPW siège au Lobby Européen des Femmes auprès de l'Union européenne.

**L'objectif de BPW est
la promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes
et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail.**

L'égalité entre les femmes et les hommes, l'accès des femmes à de vrais parcours professionnels et la présence de ces dernières dans tous les processus de décision de la société sont des objectifs majeurs pour BPW.

Le développement social et économique doit s'appuyer sur la valeur universelle de l'égalité.

Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est œuvrer pour un développement plus humain et plus durable.

7. Qui est BPW ?

Recommandations de BPW lors de la 54ème Commission sur le Statut des Femmes (ONU)

Nous appelons les gouvernements et le Secrétariat Général des Nations Unies à :

- ✓ Reconnaître les inégalités professionnelles entre femmes et hommes et à travailler activement avec le secteur privé pour accroître le nombre de femmes aux postes de « top management ».
- ✓ Améliorer et renforcer la protection des femmes victimes de violences, dans la sphère domestique ou professionnelle.
- ✓ Intégrer une perspective de genre dans le déploiement de toutes les politiques publiques afin de mesurer l'impact financier de celles-ci vis-à-vis des femmes d'une part et des hommes d'autre part.
- ✓ Travailler systématiquement avec les ONG & la société civile à chaque stade de la mise en place des politiques égalité femmes-hommes.
- ✓ Ratifier immédiatement et sans réserve la Convention CEDAW afin d'éradiquer la pauvreté, la violence et la discrimination envers les filles et les femmes.
- ✓ Créer une nouvelle identité, forte, dotée de moyens et dirigé par une personnalité reconnue, qui œuvre, sous la houlette des Nations-Unies, en faveur des droits des femmes et de l'égalité des genres.
- ✓ Soutenir financièrement les programmes Five-O, et notamment ceux que la crise économique a stoppé du fait du manque de ressources des participants