

bpw



Business & Professional Women
Fédération Française

Revue de presse

**equal
pay**

**day, -
2011**

Equal Pay Day, le 15 avril, une femme sera toujours payée 27% de moins que ses collègues masculins



Selon le Forum économique de Davos, la France figure au **127^{ème} rang mondial** sur 137 pour ce qui concerne les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, derrière le Kazakhstan. Autre chiffre, le salaire moyen d'une femme est inférieur de **27%** à celui des hommes. Pis selon l'Insee, le chiffre atteint **44%** lorsqu'on parle des professions libérales. En 2010, il faut à une femme française 444 jours de travail pour gagner le salaire annuel d'un homme, soit **79 jours de travail supplémentaires** !

Tout cela serait-il dû à l'hégémonie masculine parmi les DRH ? Point du tout car **60 à 70% des DRH sont des femmes**. Des congénères qui ont tout à fait intégré le paradigme femme=enfant=problème. Et pour nous, le syndrome du bon élève, besogneux et discret, qui pense que la simple qualité du travail délivré suffira à susciter la reconnaissance - notamment financière - de sa hiérarchie.

Pour dénoncer et illustrer le problème, **Business and Professional Woman**, né aux Etats-Unis en 1919 et en 1930 en France, a créé l'« **Equal Pay Day** ». Depuis, le concept s'est exporté en Europe, et donc en France. La fédération a pour ambition une participation égalitaire de femmes et d'hommes aux postes décisionnaires, une égalité des rémunérations hommes/femmes à des postes équivalents et une meilleure représentation des femmes dans la création d'entreprise et dans la vie publique.



« Cette inégalité salariale est illégale : la loi du 23 mars 2006 prévoyait de supprimer avant le 31 décembre 2010 les écarts de salaires hommes/femmes. Les faits démontrent que cette loi n'est pas appliquée par l'ensemble des entreprises, selon le MEDEF, il n'y a aujourd'hui que 82 accords sur l'égalité salariale entre hommes et femmes pour plus de 200 branches professionnelles » explique BPW France.



Le 15 avril, les laborieuses sont invitées à arborer un sac en toile rouge, distribué gratuitement un peu partout en France. Rouge comme le compte en banque à découvert. Et comme la colère qui est la mienne à la simple évocation de cet état de fait. Rhoooo mais tu exagères me dit-on.

Non.

Plus d'informations sur : <http://www.bpw.fr/fr/accueil.html>

Posté par anaismisfits à 20:11 - Commentaires [2] - Rétroliens [0] - Permalien [#]

Tags : discrimination, droit des femmes, sexisme

15 avril : Journée rouge de l'égalité salariale

Par Corinne Dillenseger, publié le 15 avril 2011

0 commentaire Réagissez !

Mots clés : [Engagées](#) [égalité salariale](#) [réseauteuses](#) [carriere](#)

Un livre blanc pour lutter contre la discrimination salariale

L'Equal Pay Day © est aussi l'occasion pour le réseau BPW France de publier [un livre blanc](#) à l'attention des entreprises et des organisations politiques. Il synthétise des propositions pour réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Par exemple, encourager les entreprises à rendre plus transparents leurs indicateurs salariaux, prévenir les discriminations salariales liées au congé maternité, au congé parental ou au temps partiel, accompagner les femmes dans leur négociation salariale et dans leur parcours de formation, encourager les hommes à prendre leur congé paternité en l'indemnisant à 100%...

« Ce livre blanc servira aussi à la rédaction d'un rapport pour le gouvernement français et [la commission CEDAW](#) * de l'ONU, indique le réseau, BPW faisant partie des ONG habilitées à y présenter tous les 4 ans une analyse des avancées et des retards de la France en matière d'égalité hommes-femmes ».

* Committee on the Elimination of Discrimination against Women (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes).

Flash back :

[L'Equal Pay Day en France en 2010](#)

[L'Equal Pay Day en France en 2009](#)

Le réseau BPW Business and Professional Women :

[BPW International](#)

Création : 1930

- Plus de 30.000 membres répartis dans 90 pays sur les 5 continents
- Un statut consultatif auprès des Nations Unies, de l'UNESCO, de l'OMS

[BPW Europe](#)

- 23 000 membres, 27 pays
- Un statut participatif auprès du Conseil de l'Europe
- Un siège au Lobby Européen des Femmes.

[BPW France](#)

- 11 clubs : Chartres, Côte d'Azur, Le Mans, Lille, Marseille, Paris, Perpignan, Rhône-Alpes, Strasbourg, Toulon, Tours.

[Page précédente](#) 1 2

Partager :      

Mots clés : [Engagées](#) [égalité salariale](#) [réseauteuses](#) [carriere](#)

**equal
pay**

day,-
2011

paperblog.fr

[ACCUEIL](#)

Journée de l'Egalité Salariale - Equal Pay Day 2010

Publié le 15 avril 2010 par [Axelofficial](#)



Comme l'an dernier, l'association BPW (Business Professional Women) organise à travers toute la France la journée de l'Egalité Salariale (Equal Pay Day).

De quoi s'agit-il ? De marquer d'une pierre (rouge...) la date à laquelle une femme aura gagné autant depuis le 1er janvier 2009 qu'un homme sur l'année 2009 : il faut donc 79 jours de plus pour une femme en France pour atteindre l'égalité salariale (elles ont 26% de salaire en moins) !

Cette journée tombe le 15 avril en France mais en Belgique c'est le 26 Mars et en Suisse le 11 Mars. La France peut mieux faire...

A noter dans vos agendas et surtout : oeuvrons pour que cette journée se rapproche au fil des ans du 31 ans Décembre.

 J'aime

 Soyez le premier de vos amis à indiquer que vous aimez ça.

<http://www.paperblog.fr/3097591/journee-de-l-egalite-salariale-equal-pay-day-2010/>

**equal
pay**
day , -
2011

fillesdetete.blogspot.com

Equal Pay Day de BPW

La journée Equal Pay Day est cette année en France fixée au 15 avril 2011.

En 2010, il faut à une femme 444 jours de travail pour gagner le salaire annuel d'un homme soit 79 jours de travail supplémentaires !

Cette inégalité ne s'explique ni par la durée du travail, ni par le niveau de qualification. Elle n'est imputable qu'à une discrimination salariale. Les entreprises en France ne respectent donc toujours pas le principe et la loi « à travail égal, salaire égal. »

Petit rappel : la loi du 23 mars 2006 prévoyait de supprimer avant le 31 décembre 2010 les écarts de salaires hommes/femmes.

De petits sacs rouge, symboles de ce chiffre "dans le rouge", seront distribués partout ce jours la par l'ONG BPW.

Pour plus de renseignement : <http://www.bpw.fr/fr/actualite/article-115/15-avril-journee-de-l-egalite-salariale-les-soldes-continuent.html>

Mobilisons nous !!

<http://fillesdetete.blogspot.com/2011/04/equal-pay-day-de-bpw.html>

**equal
pay**
day, -
2011

lexpansion.lexpress.fr

Aujourd'hui, les femmes gagnent autant que les hommes

isups
y8q
-y8q
1105

egalite-infos.fr

LEGALITE





les femmes et les hommes font l'info

INFORMATIONS DÉBATS DOSSIERS

Accueil > Brèves > Aujourd'hui, c'est Equal Pay Day !

Aujourd'hui, c'est Equal Pay Day !

Publié le 15 avril 2011 par Égalité

 PARTAGER    ...

Le 15 avril, les femmes auront effectué les 79 jours supplémentaires qu'il leur faudrait travailler afin de rattraper les 27 % d'écart salarial moyen avec leurs homologues masculins.

Cette date symbolique a été choisie par l'ONG Business & Professional Women (BPW) pour sa Journée de l'égalité salariale (Equal Pay Day). Des rencontres et des événements auront lieu dans 25 pays et 12 villes de France et des sacs rouges symboles de la campagne seront distribués.

La fédération française de cette association internationale a publié le 28 mars sur [son site](#) un cahier de propositions à l'attention des entreprises et des organisations politiques.

<http://www.egalite-infos.fr/2011/04/15/aujourd'hui-cest-equal-pay-day/>

<http://www.egalite-infos.fr/2011/04/15/aujourd'hui-cest-equal-pay-day/>

Après un démarrage accidenté entre les années 1970 et 1990, le processus semble s'être bloqué, et ce malgré l'accumulation des succès et de la volonté d'un Parlement français de 2007-2010. Pourtant, en date, une déroute sur les possibilités de égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 50 salariés. Le processus national des actions françaises en 1^{er} janvier 2011, les femmes gagnent en moyenne 27% de moins que les hommes, même lorsque leur travail est respecté.

http://lexpansion.lexpress.fr/evolution-carriere/aujourd'hui-les-femmes-gagnent-autant-que-les-hommes_252408.html

Avertir le modérateur

13.04.2011



Les 79 jours qui font la différence

Il n'est pas interdit, lorsqu'on défend la cause des femmes, d'avoir un peu d'humour. C'est le cas de l'ONG Business & Professional Women (BPW), qui a proclamé le 15 avril « Equal pay day » - une « Journée de l'égalité salariale » soutenue, notamment, par Areva, Bouygues Bâtiment Ile-de-France et le ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale. Pourquoi cette date plutôt qu'une autre ? Elle a été déterminée par un calcul un peu surréaliste, mais qui a le mérite de bien situer l'ampleur du problème. Compte tenu de l'écart de rémunérations de 27% qui subsiste, en Europe, entre les hommes et les femmes, ces dernières ne pourraient prétendre gagner la même somme que leurs collègues masculins au 31 décembre d'une année donnée...qu'en travaillant 79 jours de plus. C'est-à-dire du 1^{er} janvier au 15 avril de l'année suivante ! Date choisie, donc, pour symboliser la lutte pour l'égalité salariale par cette association fondée en 1930, dont la vocation est, hélas, toujours d'actualité.

En France, il existe pourtant une loi, votée en 2006, qui prévoit de supprimer les écarts de salaires entre les hommes et les femmes. Mais ce texte, après avoir été partiellement censuré par le Conseil constitutionnel - notamment à propos des quotas qui devaient être introduits dans les conseils d'administrations, les représentations syndicales et les conseils de prudhommes - n'a jamais été mise en œuvre. Aucun décret d'application n'a d'ailleurs été publié. Cette loi reste donc un vœu pieux des élus de la République, une sorte de vague objectif soumis au bon vouloir des employeurs. Cela explique sans doute pourquoi, selon une étude publiée en mars par le groupe de conseil et de services informatiques Steria, « 55% des femmes actives en France ont le sentiment que la condition féminine n'évolue pas dans le monde professionnel ». Elles ne sont que 30% à jeter un regard optimiste sur cette question, et à considérer que l'évolution va, au contraire, dans le bon sens.

Le 15 avril, des rencontres seront organisées un peu partout en France sur cette question, à laquelle BPW apporte un certain nombre de propositions allant de la publication d'indicateurs clés de l'égalité salariale par les entreprises jusqu'à l'indemnisation à 100% du congé paternité. Versons au débat un communiqué encourageant publié ce 13 avril : pour la première fois, selon l'enquête « premier emploi » des diplômés 2010 de la formation d'ingénieur civil de l'école des Mines de Nancy, hommes et femmes sont à égalité. Parmi les diplômés de la dernière promotion, 60% sont déjà en activité, pour une rémunération brute annuelle de 43 500 euros, des chiffres identiques qu'il s'agisse des femmes ou des hommes. « Les industriels, relèvent les responsables de l'école, anticipent un besoin accru d'ingénieurs dans les années à venir et souhaitent féminiser leurs équipes ». Cela expliquerait cette réorientation favorable des salaires féminins, notamment dans le secteur de l'énergie. Les diplômées 2010 des Mines de Nancy n'auront donc pas besoin de travailler 79 jours de plus pour rattraper leurs collègues masculins. Réjouissons-nous pour elles, mais sans baisser la garde trop vite.

Anne-Marie Rocco

17:26 Lien permanent | Commentaires (0) | Envoyer cette note | Tags : égalité salariale, bpw, areva, bouygues, steria, ecole des mines de nancy

<http://femmes.blogs.challenges.fr/tag/bpw>

Aujourd'hui, les femmes gagnent autant que les hommes

Par Alexia Eychenne - publié le 15/04/2011 à 17:40

Recommander

30 personnes recommandent ça. Soyez le premier parmi vos amis.

5 commentaires

...mais symboliquement seulement. Pour toucher le même salaire, il leur faut travailler en moyenne 79 jours de plus par an. Les deux sexes ne sont donc à égalité que le 15 avril, malgré les multiples pistes évoquées pour éradiquer les discriminations.



Reuters/Kai Pfaffenbach

La date est symbolique mais a le mérite d'apporter du concret à un phénomène qui peine à se résorber. Ce jeudi 15 avril, les femmes ont travaillé 79 jours depuis la fin 2010. Avec un salaire en moyenne inférieur de 27% à celui des hommes, c'est aussi le temps qu'il leur a fallu pour gagner ce que leurs collègues ont touché l'an dernier. L'association Business and Professional Women (BPW), engagée pour la réduction des inégalités professionnelles, a donc décidé d'en faire sa journée de l'égalité salariale.

L'occasion de dresser un nouveau constat des disparités toujours criantes entre les carrières des deux sexes. Le recours plus fréquent des femmes au temps partiel, leur taux d'emploi plus faible, la surreprésentation dans des secteurs peu qualifiés et les parcours fragmentés par la maternité expliquent une partie des inégalités de salaires. Mais même à poste et expérience équivalents, les femmes touchent 10% de moins que leurs homologues masculins, selon les chiffres 2009 de l'Observatoire des inégalités.

Après un rattrapage accéléré entre les années 1970 et 1990, le processus semble s'être bloqué, et ce malgré l'accumulation des rapports et lois qui prévoyait d'en finir avec les inégalités fin 2010. Derniers en date, trois décrets sur "les modalités de suivi des plans d'égalité professionnelle dans [les] entreprises" de plus de 50 salariées. Ils devraient instaurer des sanctions financières au 1^{er} janvier contre celles qui n'auraient pas publié de plan d'action, mesure obligatoire bien que peu respectée.

jeunesprofessionnelles.com

Equal Pay Day – c'était le 15 avril



Le salaire d'une femme reste encore en moyenne inférieur de 27 % à celui d'un homme (cf [explications sur les chiffres des inégalités salariales](#)). Donc, mathématiquement, pour prétendre au même salaire qu'un homme au 31 décembre 2010, une femme doit travailler 79 jours de plus, c'est-à-dire jusqu'au 15 avril.

C'est le calcul qu'a fait [« Business & Professional Women »](#) (BPW, 1) qui a déclaré symboliquement le 15 avril « Equal Pay Day – Journée de l'Egalité Salariale ».

Le titre est provoc [« 15 avril : journée de l'égalité salariale, les soldes continuent »](#), Explications:

En cinq ans, rien n'a changé en matière d'égalité salariale. La loi du 23 mars 2006 prévoyait de supprimer avant le 31 décembre 2010 les écarts de salaires hommes/femmes. En France en 2011, le salaire d'une femme reste encore en moyenne inférieur de 27 % à celui d'un homme.

Oui c'est une moyenne, européenne d'ailleurs. Mais vous connaissez les études et les chiffres (sinon je vous réfère à mon [post précédent](#) sur le sujet); quoi qu'en disent certains, les inégalités salariales sont là, et ne s'expliquent pas « juste » parce que les femmes bosseraient moins, ou s'investiraient moins... Bravo à BPW et ses membres pour cette initiative!

Pour en savoir plus: [article de l'Expansion](#)

(1) ONG présente sur 5 continents avec 26 000 membres et qui réalise des actions de lobbying depuis 80 ans

Share this: Tweet 0 Share

<http://jeunesprofessionnelles.com/2011/04/18/equal-pay-day-ceta-it-le-15-avril/>

lexpansion.lexpress.fr (suite)

De nouvelles sanctions financières

Des mesures contraignantes, c'est aussi ce que réclame la **Halde**, notamment pour les employeurs publics. Lors de la journée de la femme, l'**UMP a proposé une diminution des aides publiques** envers les entreprises qui ne respectent pas une stricte égalité salariale dans un délai de trois ans. Dans **ses propositions pour 2012**, le Parti socialiste propose lui de réserver les allègements de cotisations sociales et les aides de l'Etat aux entreprises qui ont signé des objectifs d'égalité salariale entre hommes et femmes, pour combler les écarts en cinq ans.

Au-delà de sanctions jusqu'alors jamais appliquées sérieusement, d'autres mesures suggèrent d'agir aux racines des inégalités, là où les carrières prennent des chemins différents. Notamment dès les études supérieures, où les femmes se tournent encore peu vers les matières scientifiques. L'Ecole des Mines de Nancy **vient pourtant d'annoncer** que, pour la première fois, les ingénieurs civils des deux sexes issus de sa promotion 2010 touchaient un niveau de salaire équivalent. Pour faciliter l'accès aux fonctions dirigeantes, le parlement a aussi fini par adopter en janvier une loi qui impose **40% de femmes dans les conseils d'administration** d'ici 2017.

L'enjeu de la maternité

C'est ensuite lors de la maternité que les écarts se creusent. Seuls deux tiers des pères s'arrêtent de travailler à la naissance de leur enfant, d'où l'idée lancée par Laurence Parisot **de rendre obligatoire le congé de paternité**. Généralisé, allongé et mieux rémunéré -BPW suggère "**une indemnisation à 100%**"- il aurait le mérite de changer drastiquement les **préjugés sexistes en entreprise**. Les pères sont rarement incités à les prendre, ce qui handicape le partage des tâches dans les couples, autre moteur de l'égalité professionnelle. Un récent sondage révélait **qu'un tiers des recruteurs** jugent les qualifications de leurs salariées dépassées à leur retour de grossesse.

La menace d'une action en justice

Les recours en justice payent parfois. La **Cour de cassation a récemment reconnu** la discrimination envers une cadre moins bien payée que ses homologues masculins à poste et compétences équivalents. Présidente du **Conseil d'orientation pour l'emploi**, Marie-Claire Carrère-Gée défendait début mars l'idée d'actions en nom collectif -ou **class-actions**- pour permettre d'obtenir réparation quand une entreprise ne respecte pas l'égalité salariale.

"Lorsqu'il y a tant de chômage, se plaindre n'est pas facile (...). Lorsque des éléments de fait laissent à penser que la politique d'embauche, la politique salariale, de formation professionnelle ou d'avancement d'une entreprise ne respecte pas le principe d'égalité entre les hommes et les femmes, permettons à quelques salariées d'une entreprise de contester globalement ces politiques", **expliquait-elle à l'Expansion.com**. La perspective d'une action massive, comme **celle qui guette le groupe américain Wal-Mart**, et les millions d'euros de dommages et intérêts à la clé, changeraient peut-être la donne.

Les chiffres clés des inégalités

- 9% des femmes salariées subissent un **emploi à temps partiel**, contre 2,5 % des hommes
- 58% des étudiants des universités sont des femmes
- L'inégalité des salaires atteint plus de 30% chez les cadres
Les femmes à la retraite ont validé en moyenne 20 trimestres de moins que les hommes

equal pay day, - 2011

MARK (E. SARINHO)



WE WANT EX EQUALITY

En juin 1968, 123 ouvrières de l'usine Ford de Dagenham en Angleterre, présidé de leur grève, Patricia Asquith, n'elles sont payées 15% de moins que leurs homologues masculins, non qualifiés, alors que leur travail, assurant le revêtement des sièges de voitures, exige une véritable qualification. En trois semaines, elles parviennent à paralyser l'ensemble de l'usine et à mettre dans leur sillon, près de 3000 personnes au chômage technique. Le mouvement a permis une reconnaissance pour Ford. Barbara Castle, secrétaire d'Etat à l'emploi et à la productivité, les rejoignit à Londres et s'engagea à mener un projet de loi pour l'égalité salariale. Ce sera l'Equal Pay Act. We Want Sex Equality raconte l'histoire de cette incroyable victoire, le travail de Patricia Pike, alias Lisa, femme du directeur de l'usine Ford.

Qu'est-ce que vous a le plus marqué dans la lutte ?
Ces femmes courageuses n'ont pas eu tout le soutien d'éducation ni politique qu'il y en a une vraie notion de ce qui est juste ou pas. Ce n'est pas l'histoire de femmes héros et leurs voix. Mais passons, ce tant que femme, intention de travail à nous soucier de comment nous sommes. Elles ont le droit de nous faire respecter pour ce que nous sommes.

Qu'est-ce qui vous a plus aimé le mouvement, le travail ?
Tout le sillage des femmes ouvrières, le réseau d'éducation et la classe sociale. Elle passait néanmoins à jour de l'entreprise pour elles et à embrasser leur cause. Habituellement pour les femmes au foyer et à exercer le

travail de l'histoire pour aller pour les hommes, selon moi, elles n'ont pas été pris de conscience après des femmes précieuses.

Êtes-vous féministe ?
Bien sûr. Une des choses que nous pouvons faire pour avancer, c'est partager nos informations. Par exemple, si les hommes hésitent à se joindre à leur cause, il y a un pas tant d'égales. Les hommes peuvent beaucoup de choses, mais nous, elles que les femmes se sentent faibles de se battre pour être reconnues à leur juste prix. Pour moi, le vrai féminisme, c'est créer des conditions pour que les possibilités offertes à chaque ne soient pas égales.

Souffrez-vous du sexisme dans votre métier ?
Je rencontre en effet beaucoup de sexisme et cela peut en premier lieu à la façon dont les femmes sont traitées. Elles ont moins les mêmes les mêmes en relation de compétence, elles doivent la peine de prouver qu'elles ont le droit de travailler. Avec des années, nous avons même réussi à créer une société de production entrepreneuriale pour produire les films de notre choix.

Quelle éducation avez-vous reçue ?
En fait, j'ai des idées très fortes par les valeurs que les pauvres. Ce qui est important, c'est d'être respecté dans une entreprise. Mais personnellement, j'ai été à l'école et j'ai eu le meilleur enseignement comme les autres. Cela est, j'ai été à l'école et j'ai eu le meilleur enseignement comme les autres. Cela est, j'ai été à l'école et j'ai eu le meilleur enseignement comme les autres.

We Want Sex Equality, un film de Nigel Cole, sortie le 9 mars 2011.

L on top

WE WANT PAY EQUALITY

BPW Paris se mobilise pour combattre les inégalités salariales

Elles sont juristes, DRH, conseillères au Pôle Emploi, retraitées... et se réunissent une fois par mois au nom de la Fédération française de BPW - Business and Professional Woman. Le 15 décembre dernier, ils étaient une dizaine, femmes et hommes d'ailleurs, à se retrouver dans la sphère de l'arrondissement de Paris. Objectif du jour en 60 minutes chrono : débattre sur la question de l'égalité salariale et des progressions de carrière en barre après une maternité.

"On ne va quand même pas lui verser une prime alors qu'elle n'a pas été là pendant six mois". Une phrase qu'on pensait dépassée, et encore souvent entendue dans la sphère de l'entreprise. Pourtant depuis le 23 mars 2006, date à laquelle la loi sur la garantie salariale entre hommes et femmes a été votée, ce type de verbatims est sanctionné par les tribunaux.

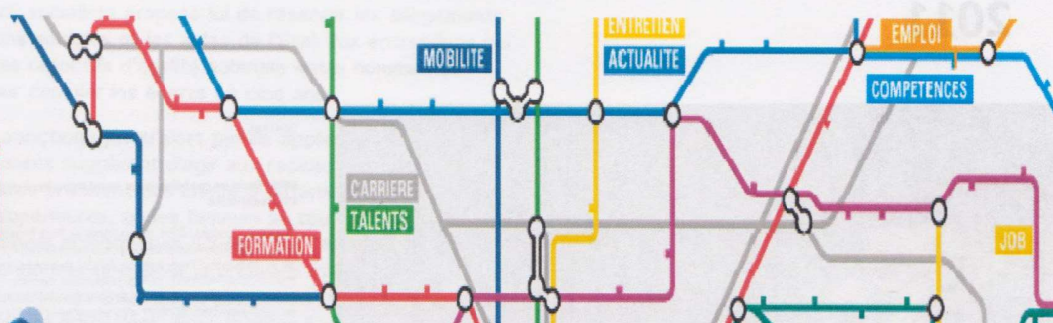
"Un tiers des femmes ont annoncé avoir subi des discriminations, et c'est sans compter celles qui ne subissent sans même sans rendre compte", raconte ce jour-là Sébastien Moreaux, animateur du débat. Une situation constatée dans le monde de l'entreprise et qui s'ajoute souvent à un problème de dévalorisation et d'auto-censure de la part des femmes s'absentant pour un congé maternité. Pourtant avoir un enfant ne devrait pas être perçu comme un obstacle dans une carrière, ni discriminer sur un CV. "On peut faire une carrière avec des enfants", souligne Sylvine Mazet, DRH chez GRTgaz, et par ailleurs mère de trois enfants. L'objectif, poursuit-elle, est de parvenir à "déculpabiliser les femmes". Mais, comme le confirme la DRH, le problème se pose en premier lieu du côté de l'inégalité salariale : "pour le même poste, le salaire d'embauche est équivalent pour un homme et une femme". En revanche, "ça décroche après une maternité". On compte d'ailleurs à ce jour une différence de salaire de 26% entre un homme et une femme dans l'entreprise. Il y a donc un vrai travail à faire à la fois sur les mentalités mais aussi sur le respect de la loi.

Fondée il y a 80 ans, BPW se fixe comme objectif de faire bouger "la culture d'entreprise" et d'aboutir à "des propositions très concrètes" comme le souhaite Karin Haguin, présidente du réseau Paris. Cette association est née de la volonté d'une femme, une avocate américaine, Lena Madson Phillips qui s'adressait plus que les femmes soient écartées de la sphère économique et sociale. À ce jour, 26000 femmes membres de BPW à travers le monde partagent les mêmes convictions : mettre fin à tout type d'inégalité entre les sexes dans le monde de l'entreprise.

Pour en savoir plus sur le réseau BPW, rendez-vous sur : www.bpw.fr

equal
pay
day, -
2011

Mode(s)
d'emploi



L'actualité de l'emploi décryptée par

REGIONSJOB



C'est la Journée de l'égalité salariale !

Aujourd'hui c'est l'Equal Pay Day, la journée de l'égalité salariale. Pourquoi le 15 avril ? Parce qu'avec des salaires de 27 % en moyenne inférieurs à ceux des hommes, les femmes devraient travailler 79 jours supplémentaires, soit jusqu'au 15 avril de l'année suivante pour obtenir un revenu annuel équivalent à leurs homologues masculins.



25 pays vont "célébrer" cette journée à leur manière. En France, les 11 clubs du réseau français de **Business and Professional Women (BPW)**, dont Lille, Perpignan, Marseille ou Le Mans organisent des manifestations toute la

journée, et ce dans le but de sensibiliser le public aux inégalités de salaires persistantes entre hommes et femmes. Vous les reconnaîtrez à

leur sac à main rouge, emblème de 20 ans de lutte, qui explique aussi leur slogan *'Egalité salariale : les femmes vident leur sac'*



Ce vendredi 15 avril, BPW France en profite pour présenter ses meilleurs vœux pour 2011, puisque la fin de l'année "salariale" reste à cette date pour les femmes. Le réseau publie également un cahier spécial sur **"Les dessous de l'égalité salariale"**.

Le document synthétise toutes les actions envisageables pour réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes, et se destine aux salarié(e)s comme aux dirigeants hommes ou femmes, RH, managers, etc. Des recommandations qui serviront à termes, à la rédaction d'un rapport pour le gouvernement français.

-27%

Publié le vendredi 15 avril 2011 - 14:27 - Par Priscilla

http://l'expansion.lexpress.fr/evolution-carriere/aujourdhui-les-femmes-peuvent-avoir-moins-que-les-hommes_253498.html

**equal
pay
day, -
2011**

awid les droits
des femmes
L'Association pour les droits de la femme et le développement

A Propos de l'AWID | Nos Initiatives | Nos publications | Actualités et Analyses | Implique-toi

Fra se connecter au site dernière



Recherche



Home Fr / Actualités et Analyses / Les Droits des Femmes dans l'Actualité / France - Journée de l'Égalité Salariale le 15 avril : Les soldes continuent !

France - Journée De L'Égalité Salariale Le 15 Avril : Les Soldes Continuent !

Source: LEF 26/04/2011



La branche française de l'ONG européenne membre du LEF « Business & Professional Women » (BPW) a déclaré le 15 avril « Equal Pay Day » « Journée de l'Égalité Salariale » et a rédigé des propositions concrètes à l'attention des entreprises et des organisations politiques.

Bruxelles, le 04 avril 2011

En dix ans, rien n'a changé en matière d'Égalité Salariale

La loi du 23 mars 2006 prévoyait de supprimer avant le 31 décembre 2010 les écarts de salaires hommes/femmes. Aujourd'hui, nous attendons les décrets d'application de la loi, qui prévoient que les entreprises mettent en oeuvre des mesures pour rattraper les écarts salariaux avant fin 2011. Les entreprises de plus de 50 salariés n'ayant pas d'accord relatif à l'égalité professionnelle, ni de plan d'action pourraient être soumises à des sanctions financières. Et oui, **en France en 2011, le salaire d'une femme reste encore en moyenne inférieur de 27 % à celui d'un homme.**

Excédée par ce chiffre, l'ONG « Business & Professional Women » (BPW) a calculé que pour prétendre au même salaire qu'un homme au 31 décembre 2010, une femme doit travailler 79 jours de plus (moyenne européenne), c'est-à-dire jusqu'au 15 avril, déclaré symboliquement « Equal Pay Day© » - « Journée de l'Égalité Salariale ».

Des propositions concrètes à l'attention des entreprises et des organisations politiques

Au-delà de l'« Equal Pay Day© » du 15 avril 2011, BPW a rédigé des propositions concrètes à l'attention des entreprises et des organisations politiques autour des quatre axes :

I- COMMUNIQUER

Rendre publics les indicateurs clefs de l'égalité salariale et leur évolution dans le temps, notamment :

- Nombre de femmes dans les 10 rémunérations les plus élevées
- % de femmes dans les comités de direction
- % de rémunération variable individuelle perçu par les Femmes / les Hommes
- Ecart de rémunération H/F par catégorie d'emploi

II- PREVENIR LES DISCRIMINATIONS SALARIALES

- A contribution égale, veiller à la neutralisation du congé maternité, sur le salaire de base, la rémunération variable collective et individuelle ; ainsi que sur le rythme de progression professionnelle et la nature des opportunités de progression,
- S'assurer que les critères d'appréciation des performances ne pénalisent pas les salarié(e)s en arrêt ou à temps partiel

La promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

III- ACCOMPAGNER

- Accompagner les collaborateurs(-trices) lors d'un congé maternité et/ou parental (entretien / formation de remise à niveau,...)
- Encourager les femmes à être "cachées" en vue de leur négociation de salaire
- Aménager les parcours de formation - longs et/ou diplômant - permettant de changer de catégorie d'emploi

IV- ENCOURAGER

- Indemniser à 100 % le congé paternité
- Favoriser le mentoring et la création de réseaux (mixtes ou non) dans les entreprises
- Rendre visibles les "rôles modèles" de la progression salariale !

Cahier de propositions BPW France issues du cycle de réunions « Les Dessous de l'Égalité Salariale »

equal
pay

day, -
2011

LES NOUVELLES news.

L'AUTRE GENRE D'INFO

INFORMEZ-VOUS, ENGAGEZ-VOUS, ABONNEZ-VOUS

5 €/mois. Réduction de 0,5€ tous les 15000 abonnés.

ABONNEZ PLUS pour PAYER MOINS

Une journée de l'égalité salariale en ordre dispersé



Civilisation - Écrit par Arnaud Bihel - Lundi, 07 Mars 2011 16:09

equal
pay
day, -

L'Europe a désormais, officiellement, son « Equal pay day », destiné à souligner les écarts de salaires entre hommes et femmes. C'était le 5 mars cette année. Mais une telle journée symbolique existe déjà dans plusieurs Etats membres, comme en France, où elle est fixée au 15 avril. Deux dates pour deux manières de prendre en compte l'inégalité salariale : 26% ou 16,5% selon le mode de calcul.

POUR LIRE LA SUITE, UN ABONNEMENT EST NECESSAIRE : CLIQUEZ ICI POUR VOUS ABONNER

**equal
pay**
day,-
2011



Le blog de l'économie varoise

Aujourd'hui 15 avril : Journée de l'Egalité Salariale.

17 15 avril 2011 | Auteur: TV83.info

Les soldes continuent ! En dix ans, rien n'a changé en matière d'Egalité Salariale. La loi du 23 mars 2006 prévoyait de supprimer avant le 31 décembre 2010 les écarts de salaires hommes/femmes. Aujourd'hui, nous attendons les décrets d'application de la loi, qui prévoient que les entreprises mettant en œuvre des mesures pour rattraper les écarts salariaux avant fin 2011. Les entreprises de plus de 50 salariés n'ayant pas d'accord relatif à l'égalité professionnelle, ni de plan d'action pourraient être soumises à des sanctions financières. Et oui, en France en 2011, le salaire d'une femme reste encore en moyenne inférieur de 27 % à celui d'un homme. Excédée par ce chiffre, l'ONG « Business & Professional Women » (BPW) a calculé que pour prétendre au même salaire qu'un homme au 31 décembre 2010, une femme doit travailler 79 jours de plus (moyenne européenne), c'est-à-dire jusqu'au 15 avril, déclaré symboliquement « Equal Pay Day » - « Journée de l'Egalité Salariale ».

Un sac rouge symbole de la lutte contre cette discrimination

Dans plus de 25 pays, les bénévoles de BPW seront nombreuses le 15 avril à distribuer dans les quartiers d'affaires (comme La Défense à Paris ou la Place de la Liberté à Toulon) les sacs rouges, symboles de cette campagne « Equal Pay Day », de sensibilisation à la lutte contre cette discrimination salariale.

Des propositions concrètes à l'attention des entreprises et des organisations politiques

Au-delà de l'« Equal Pay Day » du 15 avril 2011, BPW a rédigé des propositions concrètes à l'attention des entreprises et des organisations politiques autour des quatre axes :

I- COMMUNIQUER

Rendre publics les indicateurs clefs de l'égalité salariale et leur évolution dans le temps, notamment - Nombre de femmes dans les 10 rémunérations les plus élevées - % de femmes dans les comités de direction - % de rémunération variable individuelle perçue par les Femmes / les Hommes

- Ecart de rémunération H/F par catégorie d'emploi

II PREVENIR LES DISCRIMINATIONS SALARIALES

- A contribution égale, veiller à la neutralisation du congé maternité, sur le salaire de base, la rémunération variable collective et individuelle ; ainsi que sur le rythme de progression professionnelle et la nature des opportunités de progression,

- S'assurer que les critères d'appréciation des performances ne pénalisent pas les salarié(e)s en arrêt ou à temps partiel

Note 1 : - 27% => écart salarial moyen européen, toutes professions et temps de travail confondus

Note 2 : BPW est une ONG internationale fondée en 1930, avec plus de 26.000 membres répartis dans 93 pays sur les 5 continents. BPW bénéficie d'un statut consultatif auprès de l'ONU, de l'UNESCO, de l'OMS, et d'un statut participatif auprès du Conseil de l'Europe.

**equal
pay**

**day,-
2011**

LES NOUVELLES news.

L'AUTRE GENRE D'INFO

INFORMEZ-VOUS, ENGAGEZ-VOUS, ABONNEZ-VOUS

5 €/mois. Réduction de 0,5€ tous les 15000 abonnés.

ABONNEZ PLUS pour PAYER MOINS

Une journée de l'égalité salariale en ordre dispersé

Civilisation - Écrit par Arnaud Bihel - Lundi, 07 Mars 2011 16:09

**equal
pay
day,-**

L'Europe a désormais, officiellement, son « Equal pay day », destiné à souligner les écarts de salaires entre hommes et femmes. C'était le 5 mars cette année. Mais une telle journée symbolique existe déjà dans plusieurs Etats membres, comme en France, où elle est fixée au 15 avril. Deux dates pour deux manières de prendre en compte l'inégalité salariale : 26% ou 16,5% selon le mode de calcul.

POUR LIRE LA SUITE, UN ABONNEMENT EST NECESSAIRE : CLIQUEZ ICI POUR VOUS ABONNER

**equal
pay
day,-
2011**

CIDF13 Centre d'information sur les droits des femmes

Vie locale

Le CIDF est un relais au service des associations et groupements de femmes du territoire local pour promouvoir les initiatives en faveur de l'égalité.

Dossiers et archives:

[EQUAL PAY DAY : la journée de](#)



EQUAL PAY DAY : la journée de l'égalité salariale

En savoir plus :

[equal+pay+day2011.pdf](#)

La loi du 23 mars 2006 prévoyait de supprimer avant le 31 décembre 2010 les écarts de salaires hommes/femmes.

Aujourd'hui, les décrets d'application de la loi qui prévoient que les entreprises mettent en oeuvre des mesures pour rattraper les écarts salariaux avant fin 2011 sont attendus.

Les entreprises de plus de 50 salariés n'ayant pas d'accord relatif à l'égalité professionnelle, ni de plan d'action pourraient être soumises à des sanctions financières.

En France en 2011, le salaire d'une femme reste encore en moyenne inférieur de 27% à celui d'un homme.

Excédée par ce chiffre, l'ONG **Business & Professional Women - BPW** a calculé que pour prétendre au même salaire qu'un homme au 31 décembre 2010 une femme doit travailler 79 jours de plus, c'est-à-dire jusqu'au **15 avril** de l'année suivante, déclaré symboliquement **Equal Pay Day® - Journée de l'Égalité Salariale !**

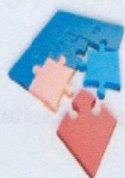
Un sac rouge, symbole de la lutte contre cette discrimination, sera distribué dans plus de 25 pays par les bénévoles de BPW.

vendredi 15 avril 2011 de 10h à 15 h sur le Vieux Port (Quai de La Fraternité)
et le samedi 16 avril de 13h à 16h sur le Cours Julien.

Le CIDFF Phocéen est partenaire de cette manifestation.



**equal
pay**
day, -
2011



Nadine REGNIER ROUET

"N2R Avocats, la performance juridique
pour votre succès"

Avocat à la Cour
Spécialisé en Droit Social

Droit social

Conseil au service des RH

Droit des affaires

Résolution des litiges



engagement

Le 15 avril 2011

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : « les soldes continuent »

Par Nadine Regnier Rouet, Avocat au Barreau de Paris spécialisé en droit social. Aujourd'hui 15 avril 2011, je me joins par la pensée à une initiative de ...

Par Nadine Regnier Rouet, Avocat au Barreau de Paris spécialisé en droit social

Aujourd'hui 15 avril 2011, je me joins par la pensée à une initiative de l'association BPW (« Business Professional Women », ou « Femmes professionnelles dans le monde du travail » dans un français peu élégant, je l'avoue) : « Equal pay day* » que je traduis par « **le Jour du salaire égal** ».

De quoi s'agit-il ? Le mieux est de reproduire le communiqué de presse de BPW :

« 15 avril : journée de l'égalité salariale, les soldes continuent :

En cinq ans, rien n'a changé en matière d'égalité salariale. La loi du 23 mars 2006 prévoyait de supprimer avant le 31 décembre 2010 les écarts de salaires hommes/femmes. En France en 2011, le salaire d'une femme reste encore en moyenne inférieur de 27 % à celui d'un homme.

Excédée par ce chiffre, l'ONG « Business & Professional Women » (BPW) a calculé que pour prétendre au même salaire qu'un homme au 31 décembre 2010, **une femme doit travailler 79 jours de plus (moyenne européenne), c'est-à-dire jusqu'au 15 avril, déclaré symboliquement « Equal Pay Day - Journée de l'Egalité Salariale ».**

equal pay day, - 2011

De nombreux journaux se font l'écho de cette journée, notamment Challenges, qui rappelle le résultat édifiant d'une étude publiée en mars par le groupe de conseil et de services informatiques Steria.

« 55 % des femmes actives en France ont le sentiment que la condition féminine n'évolue pas dans le monde d'hommes » et contre 30 % seulement qui considèrent que l'évolution va dans le bon sens ».

ent au travail

Comme le précise EPW sur son site, « puisqu'en 2010, il aura encore fallu à une femme **444 jours de travail pour gagner le salaire annuel d'un homme soit 79 jours de travail supplémentaires**, la manifestation Equal Pay Day est symbolisée par un « **sac rouge** » distribué dans plusieurs villes à des milliers de personnes pour les sensibiliser sur la question de l'écart des salaires homme/femme. »

Pourquoi des sacs rouges ? De même que la couleur rouge, dans un bilan financier, indique le **déficit**, il manque aux femmes l'argent d'un **salaire mensuel équitable**.

Quelques dates qui tracent le chemin vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (site BPW)

Dates si proches... et déjà si lointaines !

1907 : Les femmes mariées disposent librement de leur salaire.

1919 : Les femmes sont désormais autorisées à passer une version aménagée pour les femmes du baccalauréat.

1920 : Les femmes peuvent adhérer à un syndicat sans l'autorisation de leur mari.

1924 : Les programmes de l'enseignement et le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons.

1938 : L'incapacité juridique des femmes mariées est supprimée

1940 : Le préambule de la Constitution stipule que la loi garantit aux femmes, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes.

1983 : La loi Roudy, en modifiant le Code du Travail et le Code Pénal, pose les règles générales de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

* Equal Pay Day est une marque déposée à l'INPI par BPW France