

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 "coachée" 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 "rôle modèles" de la progression salariale !

[Cahier de propositions BPW France issues du cycle de réunions « Les Dessous de l'Égalité Salariale »](#)

[Site web de BPW France](#)