



XY au XXI^e siècle : enfin l'égalité ?

Égalité salariale : BPW France veut des résultats !



Par **Agnès Bricard** (à gauche)
Présidente BPW France 2018-2020
et **Karine Babule** (à droite)
Vice Présidente Communication

L'Onu a fixé 17 Objectifs de Développement Durable dans le cadre de l'Agenda 2030 : le 5^e objectif concerne l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles.

Créée en 1919, BPW International est une ONG laïque, apolitique et non corporatiste, implantée dans plus de 100 pays, sur 5 continents et qui fédère aujourd'hui près de 30 000 femmes. Depuis plus de 80 ans, BPW France milite pour l'égalité salariale et professionnelle. BPW International possède un statut consultatif auprès du Conseil économique et social de l'Onu-Ecosoc, une représentation dans les différentes organisations internationales (Unesco, Oit Ilo, etc) et un statut participatif auprès du Conseil de l'Europe. BPW France, c'est aujourd'hui 10 clubs en France : Amiens, Chartres, Evreux, Le Mans, Lille, Lyon, Paris, Paris IDF, Perpignan, Saint-Etienne, et bientôt Marseille. BPW France : www.bpw.fr, BPW International : www.bpw-international.org, BPW Europe : www.bpw-europe.org

Qu'est-ce que l'equal pay day ?

Equal pay day® ou Journée de l'égalité salariale symbolise le jour jusqu'auquel les femmes doivent travailler pour gagner un revenu salarial équivalent à celui des hommes au 31 décembre de l'année précédente. Cette journée permet d'expliquer les causes des écarts (niveaux de rémunération des métiers des femmes et des hommes, temps de travail, niveau de responsabilité...) et déconstruire les représentations de métiers et stéréotypes de genre. Cet événement a été lancé en 1988 aux États-Unis pour la 1^{re} fois, en 2008 en Europe et en 2009 en France.



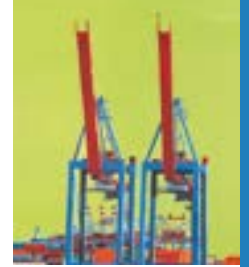
Quels sont vos constats en termes d'inégalités de revenus et de retraites ?

Au-delà de l'objectif de l'État français de réduire de 9 % les inégalités salariales à travail égal, nous considérons les inégalités de revenus salariaux et les inégalités de pensions de retraite, à savoir 24% d'écart de revenu moyen, et 42 % d'écart de pensions de retraite.

Selon les sources Eurostat 2017, (*Unadjusted gender pay gap, 2014, as percentage of men's gross hourly earnings*), la France n'est pas en 1^{re} position au niveau européen. BPW France suit également chaque année le classement International, par les productions de l'Oit-Ilo (Organisation

DES INÉGALITÉS SALARIALES PERSISTANTES





Internationale du Travail), et sa Task Force dédiée equal pay international coalition.

Quels liens faites-vous avec les Objectifs de développement durable de l'Onu ?

Les États membres des Nations Unies ont formulé 17 objectifs dans le cadre de l'Agenda 2030 : les Objectifs de Développement durable. Le 5^e objectif qui vise à « parvenir à l'égalité des sexes en autonomisant les femmes et les filles » se doit d'être intégré et transversal aux autres objectifs de développement durable. Les inégalités salariales sont un révélateur puissant des inégalités professionnelles femmes / hommes. Par ailleurs la situation mondiale actuelle, est révélatrice des conséquences d'une non mixité du pouvoir, empêchant de convoquer symboliquement les enjeux de développement durable, enfermés dans une caricature du masculin.

En 2019, BPW France a choisi le thème « Au-delà de l'égalité salariale, soutenir un développement durable inclusif, en résonance avec la baseline de BPW International 2017-2020 : « Empowering women to realize sustainable development goals ».

Un focus particulier sera fait sur les femmes et les retraites, en lien avec le thème de la CSW (Commission on the Status of Women), événement annuel et incontournable de l'Onu à New York, sur le statut des femmes dans le monde.



Vous œuvrez également pour promouvoir les femmes dans les conseils d'administration ?

En effet, au niveau des conseils d'administration, en résonance avec la Loi Copé-Zimmermann, qui fixe un quota obligatoire de 40 % du sexe sous-représenté dans les CA au 1^{er} janvier 2017 dans les entreprises cotées et dans les sociétés comptant plus de 500 salariés permanents et un chiffre d'affaires supérieur à 50M€, nous œuvrons dans ce sens.

De manière à essayer les modalités de fédération de femmes administratrices développé en France, Agnès Bricard, présidente BPW France est missionnée par la Présidente de BPW Internationale

Amany Asfour pour piloter la Task Force BPW International Women On Boards.

Quels sont vos actions complémentaires ?

Nous accompagnons les entreprises à la signature des WEPS, Women Empowerment Principles. L'Onu a en effet défini des principes pour aider les entreprises à améliorer leur performance en termes d'égalité Femmes Hommes : les WEPS.

- l'engagement des dirigeants de l'entreprise pour l'égalité des sexes
 - traiter tous hommes et femmes de manière équitable au travail – respecter et soutenir les droits humains – agir contre les discriminations
 - garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des deux sexes
 - promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes
 - veiller à promouvoir le respect des femmes et de leur contribution dans tous les métiers et domaines d'action de l'entreprise
 - promouvoir l'égalité par l'exemple, en utilisant ses leviers d'influence, auprès des partenaires de l'entreprise, dans sa politique sociale et environnementale
 - mesurer et faire connaître les progrès réalisés pour atteindre l'égalité des sexes
- Au-delà des actions de communication et de lobbying, nous sommes sur le terrain, en France, en Europe et à l'International, pour soutenir et développer le pouvoir d'agir des femmes et accélérer l'inclusion dans toutes les sphères et strates. Nous n'attendons pas 200 ans pour cela. ■

