

# Penelope

## MODULE 4

### ÉGALITÉ SALARIALE



Co-funded by  
the European Union

# INTRODUCTION

Le principe “à travail égal, salaire égal” — inscrit dans le droit européen depuis 1958 — reste difficile à appliquer : les femmes continuent d’être moins bien rémunérées que les hommes pour un travail identique ou de valeur équivalente. Selon [le rapport mondial sur l’écart entre les sexes 2023 du Forum économique mondial](#), au rythme actuel, il faudra **131 ans pour atteindre la parité totale.**

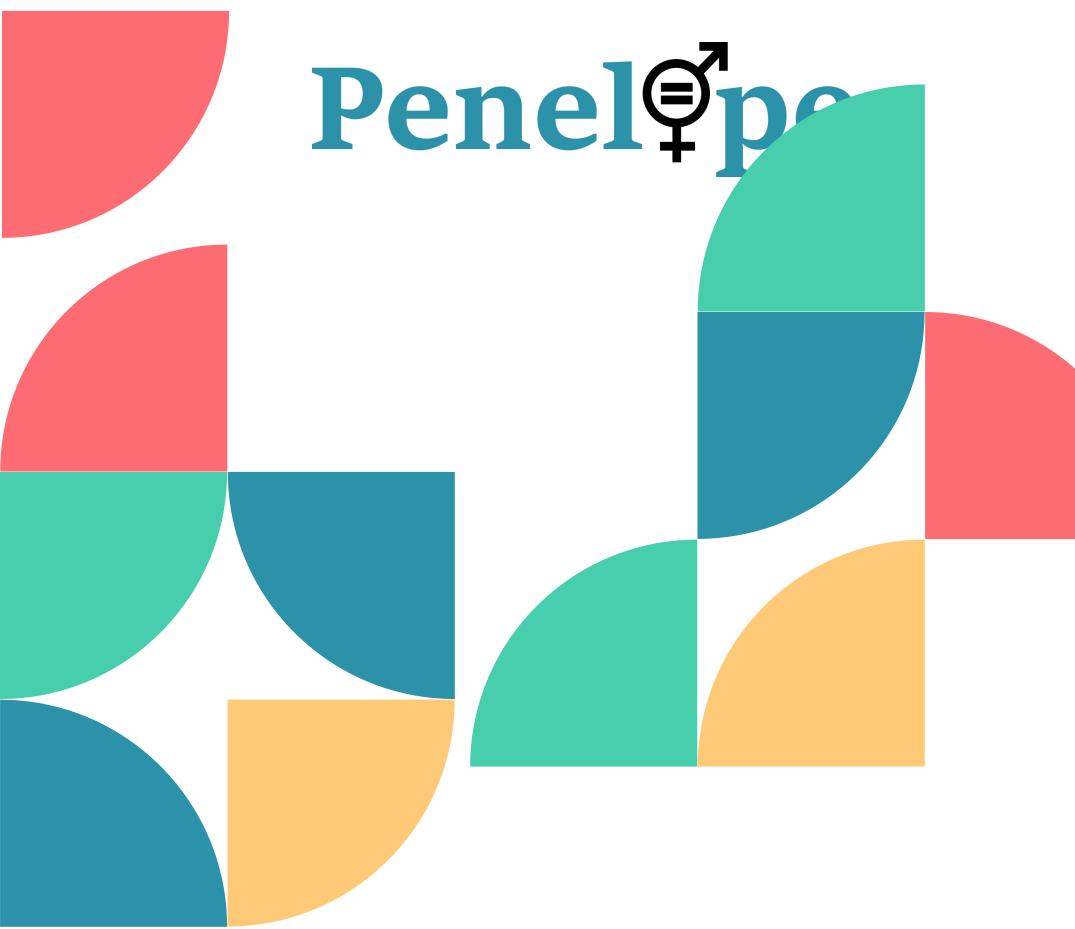
Selon un [rapport](#) de la Commission européenne, l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l’UE était de 12,7 % en 2021 et n’a pratiquement pas évolué au cours des dix dernières années. Cela signifie qu’en moyenne, **les femmes gagnent 13,0 % de moins par heure que les hommes**. En outre, les femmes occupant des emplois dits « atypiques » sont confrontées à des écarts de rémunération encore plus importants.

L’écart salarial global entre les femmes et les hommes — prenant en compte le salaire horaire, le volume d’heures travaillées et le taux d’emploi — atteignait 36,7 % en 2018..



Selon l'Organisation internationale du travail, « [les formes d'emploi atypiques](#) (également appelées *formes diverses d'emploi*) sont un terme générique qui désigne différents types d'emploi qui s'écartent de l'emploi standard. Elles comprennent l'emploi temporaire, l'emploi à temps partiel et l'emploi sur appel, l'emploi intérimaire et d'autres relations de travail multipartites, ainsi que l'emploi déguisé et le travail indépendant dépendant. Comme le travail à domicile ne se déroule pas dans les locaux de l'employeur, mais plutôt au domicile du travailleur ou dans un autre lieu de son choix, il est également considéré comme un type d'emploi atypique.

Penel<sup>♂</sup><sub>♀</sub>pe



Il est également important de noter que, selon un [rapport](#) de recherche de 2023, dans les pays d'Europe du Nord et de l'Ouest, la « **pénalité liée à la maternité** » est désormais le facteur le plus important de l'écart salarial entre les sexes, représentant 75 % des inégalités de revenus. En termes simples, la « pénalité liée à la maternité » fait référence à la perte de revenus des femmes qui ont des enfants. [Des études](#) montrent que les mères peuvent voir leur salaire baisser jusqu'à 5 % par enfant par rapport aux femmes sans enfant.

L'écart salarial ne découle pas uniquement de la discrimination directe sur le salaire ; il reflète aussi des obstacles plus larges à la progression professionnelle, à la reconnaissance et à l'accès au marché du travail ::

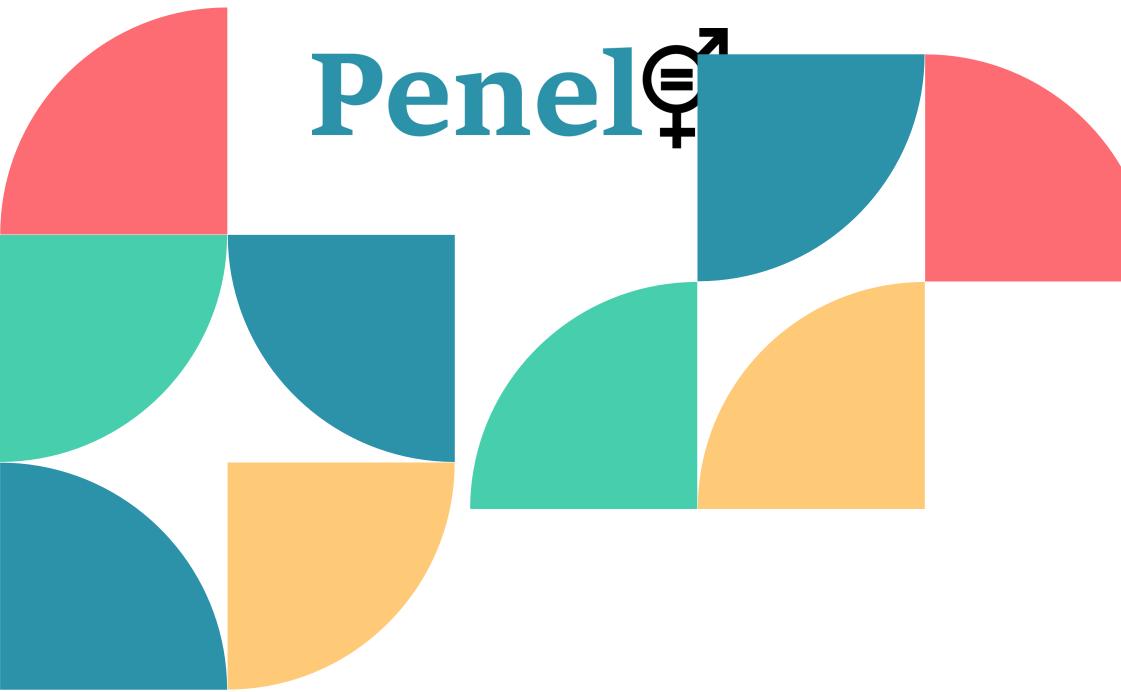
- **Ségrégation sectorielle** : la « ségrégation horizontale entre les sexes », qui se caractérise par la prédominance des hommes dans les secteurs hautement rémunérés tels que les TIC et la concentration des femmes dans les domaines peu rémunérés tels que les soins, la santé et l'éducation, est un facteur majeur de l'écart salarial entre les sexes. La forte concentration des femmes dans ces secteurs expliquerait près d'un quart de l'écart salarial, les métiers féminisés étant souvent sous-évalués.
- **Répartition inéquitable du travail rémunéré et non rémunéré** : l'OCDE [soutient](#) que l'inégalité entre les sexes dans le travail de soins non rémunéré est le chaînon manquant dans l'analyse des écarts entre les sexes en matière de résultats professionnels, tels que la participation au marché du travail, les salaires et la qualité des emplois. En 2022, un [document](#) d'information du Parlement européen a indiqué que, comme la plupart des tâches domestiques non rémunérées sont effectuées par des femmes, la « pénalité pour soins non rémunérés » pour les femmes dans l'UE, qui équivaut aux revenus qu'elles ont perdus en raison de cette répartition inégale des responsabilités domestiques, est estimée à 242 milliards d'euros par an.

- **Le plafond de verre** : moins de 8 % des PDG des grandes entreprises sont des femmes. La position dans la hiérarchie influe sur le montant du salaire. Cependant, c'est chez les cadres que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont les plus importants dans l'UE, les femmes gagnant 23 % de moins que les hommes dans leur profession.
- **Discrimination salariale** : bien que le principe de l'égalité de rémunération soit inscrit dans les traités européens ([article 157](#) du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne) depuis 1957, il existe des cas où les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes pour un travail identique ou de valeur similaire.

Cependant, la majeure partie de l'écart salarial dans l'UE demeure inexpliquée : elle ne s'explique pas par des facteurs comme le niveau d'éducation, la profession, le temps de travail ou le secteur d'activité.

Il serait plus facile pour les victimes de discrimination salariale d'obtenir réparation et de faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération s'il y avait une plus grande **transparence salariale**, car il serait alors plus facile de repérer les inégalités salariales injustifiées fondées sur le sexe pour un travail similaire ou de valeur égale.

En avril 2023, le Conseil de l'Union européenne a adopté de nouvelles [règles](#) visant à **lutter contre la discrimination salariale et à contribuer à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'UE**. Conformément à la directive sur la transparence salariale, les entreprises de l'UE doivent divulguer des informations sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur équivalente et prendre des mesures correctives **si la disparité est supérieure à 5 %**. La nouvelle directive contient également des mesures visant à indemniser les victimes de discrimination salariale et à infliger des amendes aux entreprises qui enfreignent la loi.



## How could pay transparency help reduce the gender pay gap?

Pay transparency is the practice of providing job applicants and employees with **information about their pay**.

### Without pay transparency

→ job applicants and employees are often **unable to determine** whether they are being **treated fairly**

→ victims of pay discrimination have **difficulties in asserting their right** to equal pay

→ **gender bias** in the context of salaries **continues**



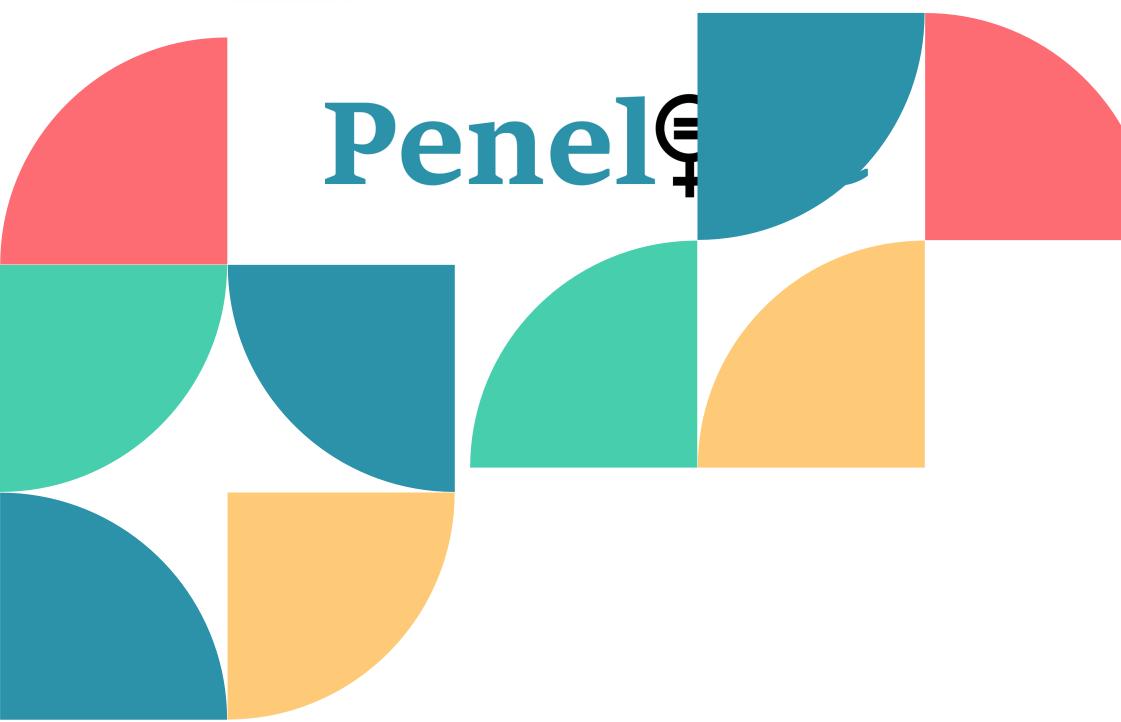
### With pay transparency

→ candidates can **assess a salary offer**

→ workers **know if their pay is equal** to that of colleagues of the other sex who are doing the same work



Source : [Conseil de l'Union européenne](#).



Voici quelques exemples de la manière dont cette directive sera mise en œuvre aura un impact significatif sur les politiques de rémunération des entreprises :

- Le premier niveau de salaire ou **l'échelle salariale doit être divulgué par l'employeur** dans l'offre d'emploi ou avant l'entretien. Les futurs employeurs ne sont pas autorisés à s'enquérir des salaires antérieurs des travailleurs.
- Les employés ont le droit de **s'informer sur leur niveau de revenu spécifique** ainsi que sur le niveau de salaire moyen, ventilé par sexe, des groupes d'employés effectuant un travail similaire ou de valeur égale. Quelle que soit la taille de l'entreprise, tous les employés bénéficient de ce droit.
- Les entreprises de plus de 250 salariés doivent transmettre chaque année aux autorités nationales un rapport détaillant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les petites organisations sont soumises à une obligation de déclaration tous les trois ans. Les organisations de moins de 100 employés sont exemptées de cette obligation.
- Si l'écart salarial dépasse 5 %, une évaluation conjointe doit être menée avec les représentants du personnel..

Cette nouvelle directive européenne prévoit également des sanctions en cas de non-respect, telles que :

- Une indemnisation pour les travailleurs victimes de discrimination salariale fondée sur le sexe, y compris **le remboursement intégral des salaires dus** ainsi que des primes ou avantages sociaux correspondants.
- Dans les cas où l'employeur n'a pas respecté ses obligations de transparence, il **incombe à l'employeur**, et non à l'employé, de démontrer qu'il n'y a pas eu de discrimination salariale.
- Les États membres doivent prévoir **des sanctions explicites** en cas de violation de ces règles, notamment des amendes, dans le cadre des sanctions.
- Dans le cadre des procédures judiciaires ou administratives, les organismes chargés de veiller à l'égalité de traitement et **les représentants des salariés** peuvent se faire les porte-parole des employés.

Alors, comment les entreprises peuvent-elles se préparer ? Les États membres ont désormais **trois ans pour transposer cette directive** dans leur législation nationale, le temps presse donc. Les employeurs peuvent se préparer en :

## Penel<sup>♂♀</sup>pe



- Utilisant des données et des statistiques objectives pour cartographier l'écart salarial potentiel actuel.
- Cr éant une politique salariale durable sur le plan environnemental, social et de gouvernance (ESG).
- Fixant des objectifs sp ecifiques et un plan d'action pour r eduire l'écart salarial.
- Cr éant des politiques et des proc édures.
- Mettant en œuvre et en surveillant les changements t p e par t p e.
- Communiquer avec toutes les parties int ress es.

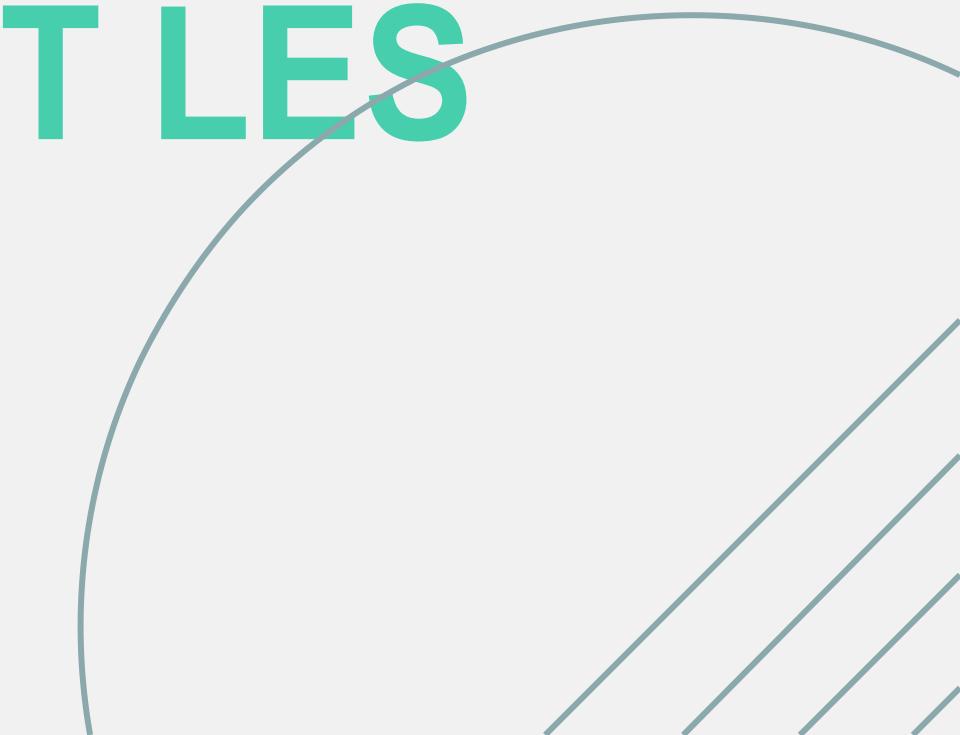


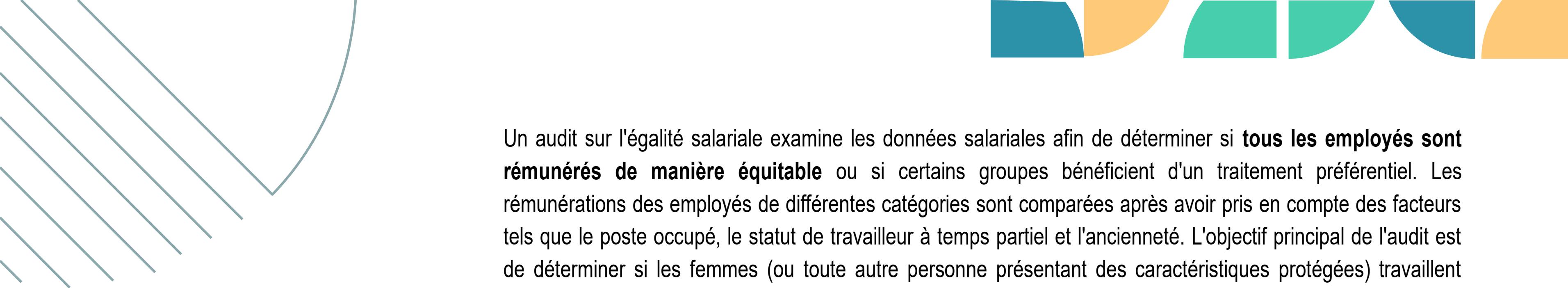
Penel<sup>♂</sup><sub>♀</sub>pe

# OUTIL N° 9

## RÉALISER UN AUDIT SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE

## ANALYSER LES ECARTS SALARIAUX ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES





Un audit sur l'égalité salariale examine les données salariales afin de déterminer si **tous les employés sont rémunérés de manière équitable** ou si certains groupes bénéficient d'un traitement préférentiel. Les rémunérations des employés de différentes catégories sont comparées après avoir pris en compte des facteurs tels que le poste occupé, le statut de travailleur à temps partiel et l'ancienneté. L'objectif principal de l'audit est de déterminer si les femmes (ou toute autre personne présentant des caractéristiques protégées) travaillent dans un environnement pouvant être considéré comme « égalitaire » par rapport au travail d'autres groupes qui perçoivent des salaires plus élevés.



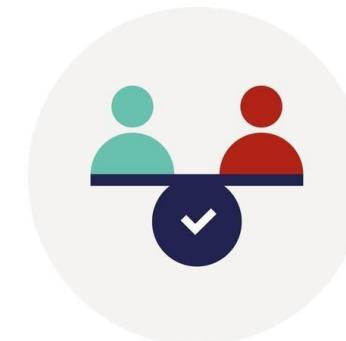
Cela couvre les situations dans lesquelles les hommes et les femmes effectuent un « travail similaire » en ce sens que leurs tâches et leurs compétences sont identiques ou similaires, même s'ils sont généralement séparés sur le lieu de travail (par exemple, les hommes travaillent dans les entrepôts et comme chauffeurs, tandis que les femmes travaillent dans la restauration et le nettoyage). Si, par exemple, le niveau de formation requis ou le degré de responsabilité est comparable, l'audit peut également évaluer si leur travail est de « **valeur égale** ».

Pour mener un audit sur l'égalité salariale, il est recommandé de **créer dès le départ un comité de pilotage** chargé de coordonner le processus. Ce comité devrait inclure un représentant des ressources humaines et des personnes connaissant la structure et l'historique du système de rémunération de l'organisation et les possibilités d'application des résultats de l'audit.

Si l'organisation est petite et ne dispose pas de personnel dédié aux ressources humaines, il est essentiel que le comité **comPRENNE UNE PERSONNE CONNAISSANT BIEN L'ÉGALITÉ DES SEXES ET LES STRUCTURES SALARIALES DE L'ORGANISATION**, ou qu'il fasse appel à des services de conseil ou d'administration externes pouvant l'aider dans ce processus.

Le comité directeur doit décider de la portée générale de l'audit lors d'une discussion préliminaire. S'il s'agit du premier audit de l'organisation, il peut être utile de décider d'une **phase pilote** axée sur un service ou une division où des problèmes sont reconnus. Tous les employés et travailleurs concernés doivent être inclus dans un audit sur l'égalité salariale, qui doit également tenir compte des disparités salariales entre les sexes.

Ce qui suit est une version combinée et abrégée des lignes directrices élaborées par la [Commission pour l'égalité et les droits de l'homme](#) (EHRC), [l'Agence australienne pour l'égalité des sexes sur le lieu de travail](#) et [l'Equality Trust](#) afin d'aider les organisations à effectuer régulièrement des audits salariaux pour prouver que leur lieu de travail est exempt de discrimination salariale.



## Conduct an equal pay audit

Source : [Commission victorienne pour l'égalité des chances et les droits de l'homme](#)

An equal pay audit will help you identify a gender pay gap and uncover underlying causes that may be limiting your ability to achieve equal pay. Building a regular equal pay audit into your business as usual will provide achievable outcomes and evidence of your continued progress towards equality in the workplace.

# Penel<sup>♂</sup>pe

## TÉLÉCHARGEZ L'OUTIL ÉTAPE PAR ÉTAPE [ICI](#)

Nous vous invitons à découvrir **l'outil d'audit sur l'égalité salariale**, un cadre complet conçu pour aider votre organisation à traiter et à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Ce guide vous accompagnera tout au long du processus de préparation, d'analyse et de mise en œuvre de mesures visant à garantir un salaire égal pour un travail égal.

### Commencez dès aujourd'hui :

- **Que faire** : Recueillez les données salariales pertinentes, classez les emplois par catégorie et analysez les rémunérations afin d'identifier les écarts salariaux entre les sexes.
- **Comment procéder** : collectez, classez et évaluez les données, puis élaborez et mettez en œuvre des stratégies pour combler les écarts salariaux identifiés.

Penel<sup>♂</sup><sub>♀</sub>pe



**OUTIL N° 10**

**PROMOUVOIR ET GARANTIR**

**L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION**

Rémunérer les femmes et les hommes de manière égale pour un travail identique peut grandement **aider votre organisation** en :

- Attirant et fidélisant une main-d'œuvre brillante et diversifiée.
- Fidélisant les travailleurs compétents et qualifiés afin de réduire le taux de rotation du personnel et d'accroître l'efficacité organisationnelle.
- Améliorant le moral et la productivité du personnel en lui donnant le sentiment d'être apprécié.
- Soutenant une culture d'égalité entre les hommes et les femmes au travail.
- positionnant l'organisation comme un leader de premier plan pour les familles et les femmes.
- Augmenter la productivité et la rentabilité grâce à la satisfaction du personnel.

## Les femmes demandent des augmentations, mais ne l'obtiennent pas

Selon [des études](#), les employés qui travaillent plus d'heures sont plus susceptibles de déclarer que leur salaire a été déterminé par négociation et d'avoir obtenu une augmentation. Les femmes sont désavantagées, car elles ont tendance à travailler à temps partiel ou de manière flexible et à consacrer plus de temps à des tâches domestiques non rémunérées. Les employés masculins, en particulier, sont moins susceptibles de demander une augmentation s'ils travaillent moins d'heures. De plus, les femmes sont moins susceptibles d'occuper des emplois où le salaire est négociable.

Sur la base des résultats de cette étude, une autre étude a conclu qu'il n'y avait pas de différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la probabilité de « demander » une augmentation de salaire. Les femmes ne semblaient pas plus inquiètes que les hommes quant à l'impact que les négociations pourraient avoir sur leurs relations au travail. Cependant, lorsqu'elles ont demandé une augmentation, les femmes ont moins souvent obtenu gain de cause que les hommes. En d'autres termes, selon les données, les femmes demandent davantage, mais elles n'obtiennent pas satisfaction.

Toutefois, d'autres données montrent que les femmes de moins de 40 ans sont plus nombreuses à demander et à obtenir une augmentation, signe possible d'une évolution générationnelle.

## TÉLÉCHARGEZ L'OUTIL ÉTAPE PAR ÉTAPE [ICI](#)

Nous vous invitons à découvrir l'**outil de négociation pour l'égalité salariale et des salaires équitables**, conçu pour aider les organisations à mettre en place des pratiques salariales transparentes et équitables. Cet outil fournit des étapes pratiques pour créer des systèmes de rémunération équitables et guider les négociations salariales équitables, garantissant l'égalité des chances pour tous les employés.

### Commencez dès aujourd'hui :

- **Que faire** : Mettre en place des systèmes de transparence salariale, établir des évaluations de performance équitables et promouvoir des pratiques de négociation salariale équitables.
- **Comment procéder** : afficher les politiques salariales, maintenir des descriptions de poste claires, former les superviseurs à l'évaluation objective, publier des rapports d'étape annuels, encourager les discussions ouvertes sur les salaires et éliminer les préjugés dans les processus de négociation et d'embauche.

Penel<sup>♂♀</sup>pe

# REFERENCES

- Benjamin; Goodall, Amanda H. & Oswald, Andrew J. [Do Women Ask?](#), September 2016.
- Australian Government Workplace Gender Equality Agency. [Guide to gender pay equity. Practical steps to improve pay equity between women and men in your organisation](#).
- Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union - Part Three: Union Policies and Internal Actions - [Title X: Social Policy - Article 157](#) (ex-Article 141 TEC).
- Council of the European Union. [Gender pay gap: Council adopts new rules on pay transparency](#), 24 April 2023.
- Council of the European Union. [Why pay transparency can help reduce the EU's gender pay gap](#), 2023.
- Equality and Human Rights Commission (EHRC). [Equal pay audit for larger organisations](#).
- European Commission, [The gender pay gap situation in the EU](#), 2022.
- European Parliament, European Parliamentary Research Service. [What if care work were recognised as a driver of sustainable growth?](#), September 2022.
- IndustriALL Global Union. [International Equal Pay Day](#), 16 September 2022.
- International Labour Organization (ILO). [Non-standard forms of employment](#).
- International Labour Organization. [Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide](#), 10 January 2009.
- Kenjo. [HR Remuneration Guide](#).
- Massachusetts Office of Economic Empowerment (OEE). [EqualPayMA: Employer Tool Kit: A Guide to Promoting Equal Pay in the Workplace](#), 2020.
- OECD Development Centre. [Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes](#), December 2014.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. [Same Skills, Different Pay. Tackling Gender Inequalities at Firm Level](#), November 2022.
- PENELOPE Project. [Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming](#), January 2023.
- PwC. [Women in Work 2023. Closing the Gender Pay Gap for good: A focus on the motherhood penalty](#), February 2023.
- Staff J, Mortimer JT. [Explaining the motherhood wage penalty during the early occupational career](#). Demography. 2012 Feb;49(1):1-21. doi: 10.1007/s13524-011-0068-6. PMID: 22037996; PMCID: PMC3272159.
- The Equality Trust. [Toolkit for Achieving Equal Pay in your Workplace](#).
- Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission. [Pay Equality Toolkit](#).
- We Empower G7 Project (UN Women, International Labour Organization (ILO) & International Training Centre (ITCILO). [Achieving pay equity in your organization: An online module for business leaders and human resources professionals](#).
- World Economic Forum. [Global Gender Gap Report 2023](#), 20 June 2023.



## LUCIA SEEL

INTERNATIONAL  
CONSULTING

PENELOPE a été financé par l'Union européenne. (2022-1-  
FR01-KA220-VET-000088824).

Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement  
ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA).  
Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues responsables.

Penel<sup>♂</sup>pe



Co-funded by  
the European Union