

## Comment agir pour l'égalité salariale dans l'Union européenne ?

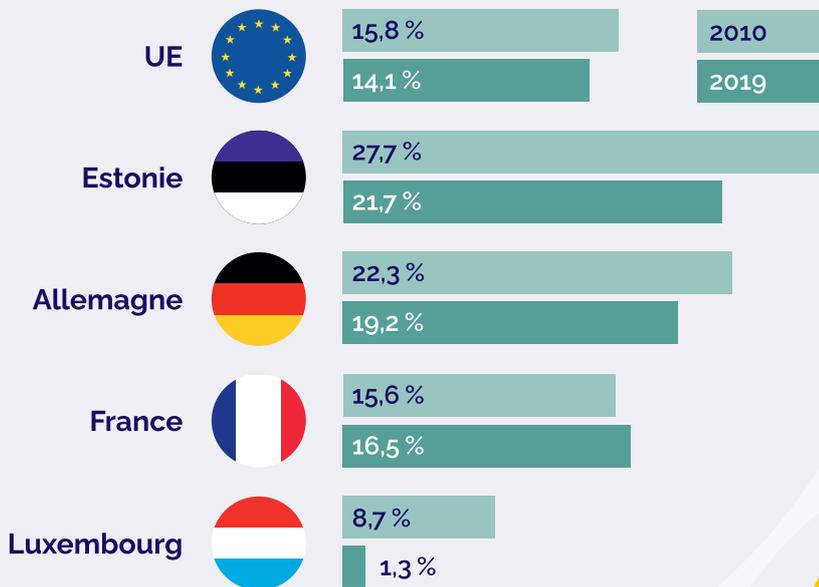
## L'écart salarial\* persiste entre les femmes et les hommes dans l'UE

\* L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se définit comme la différence de salaire horaire brut moyen entre les hommes et les femmes.

### À combien s'élève l'écart salarial dans l'UE ?

#### Écart de rémunération entre les hommes et les femmes par État membre

non ajusté, en % de la rémunération horaire brute moyenne des hommes salariés, UE-27.



Source : Eurostat. [Mise à jour du 24/02/2021]. Les données couvrent les salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, quel que soit le nombre d'heures travaillées, dans l'industrie, la construction et les services, sauf l'administration publique, la défense et la sécurité sociale obligatoire.



En 2019, les femmes gagnaient **-14,1 %** par heure que les hommes.

Ce chiffre diffère selon les États membres : de 21,7 % en Estonie, à 1,3 % au Luxembourg.

En 9 ans, l'écart salarial a diminué de moins de **2 points de pourcentage** dans l'UE.

À ce rythme, combler l'écart salarial prendra des **années**.

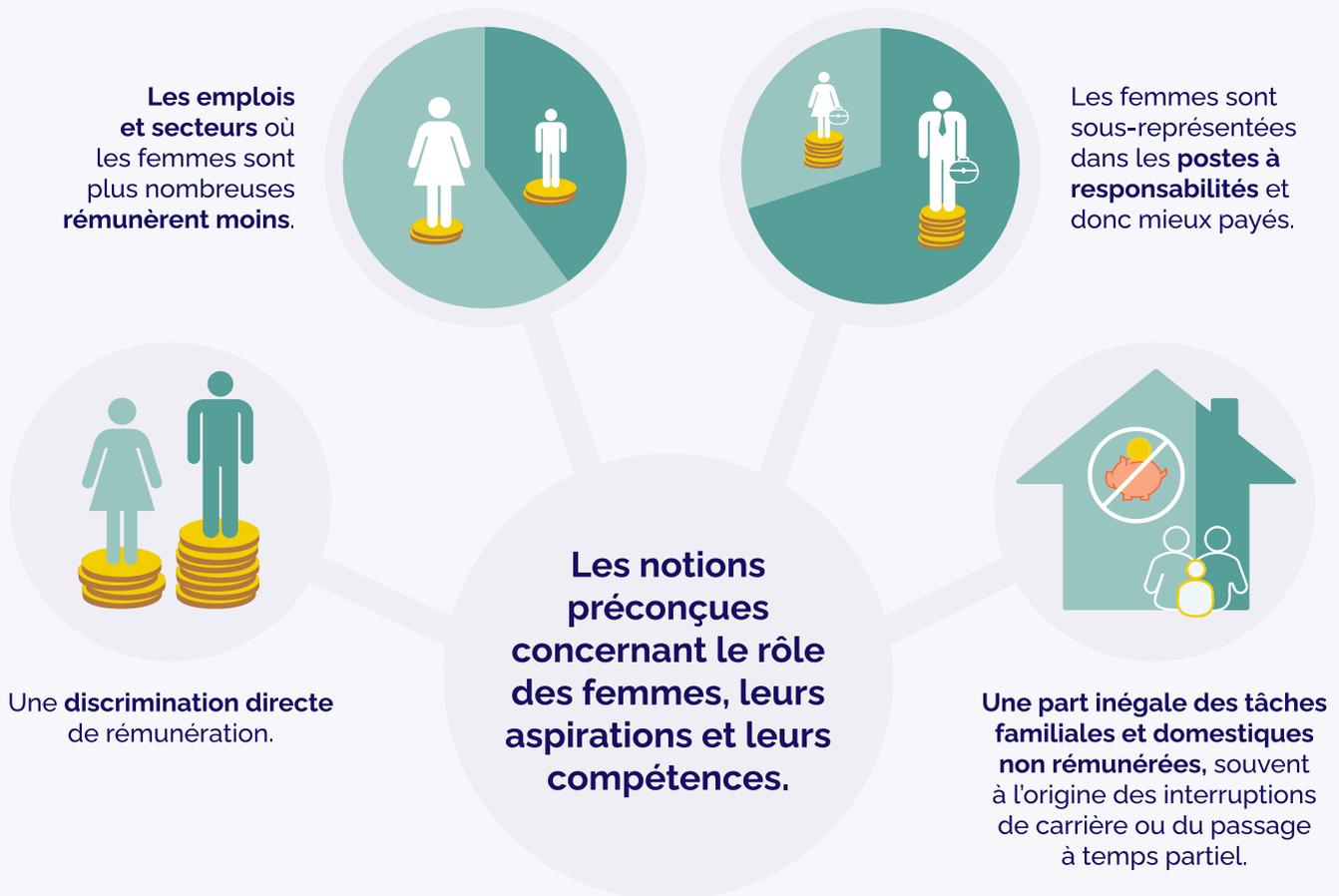
Dans certains pays, l'écart salarial continue à se creuser.



Un écart plus petit = plus d'égalité ?

- Un plus petit écart salarial est souvent lié à une plus faible participation des femmes sur le marché du travail.
- Un écart salarial plus élevé est souvent associé à la concentration des femmes dans certains secteurs ou emplois mal payés – dans lesquels une part importante travaille à temps partiel.

## Pourquoi de telles inégalités ?

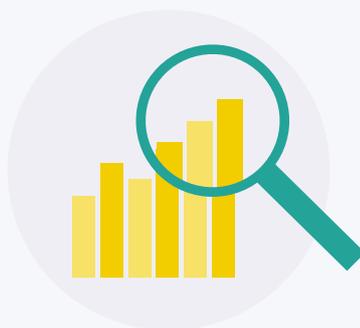


## Pourquoi il faut agir ?



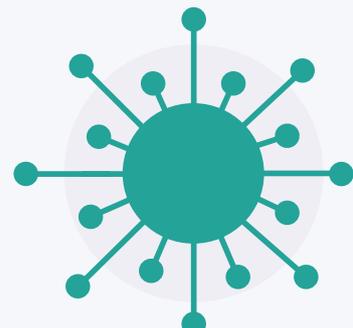
L'égalité hommes-femmes est une valeur fondamentale de l'UE

Le principe selon lequel les hommes et les femmes doivent percevoir un salaire égal pour un travail égal est inscrit dans les traités depuis **1957**.



L'écart salarial a des conséquences sur le long-terme

Dans l'UE, l'écart entre les **pensions de retraite des femmes et des hommes est de 30,1 %** et les femmes sont plus exposées au risque de **pauvreté**.



La crise du coronavirus a mis en lumière le travail des femmes

La grande majorité des **travailleurs en première ligne sont des femmes** (soignantes, infirmières, professeures, employées ménagères, caissières, etc.); et pourtant, ces secteurs et emplois sont **peu rémunérés** et ne sont pas reconnus à leur juste valeur.

# La transparence salariale, un pas vers plus d'égalité hommes-femmes



La transparence salariale permet de mettre en évidence les discriminations de rémunération et la sous-évaluation du travail des femmes. Objet d'une future directive européenne, elle permet de :

- ➔ corriger les biais existants au sein des entreprises et du marché du travail entre emplois ou secteurs ;
- ➔ fournir aux femmes des preuves tangibles afin qu'elles puissent contester leur niveau de rémunération.

**Audits**  
avec des comparaisons spécifiques pour évaluer les différences salariales fondées sur le genre.

12 États membres n'ont mis en place aucune mesure en matière de transparence salariale. Mais on recense aussi des bonnes pratiques à travers le continent.

**Légalisation de l'égalité salariale**  
via un certificat à renouveler et des sanctions en cas de non-respect.

**Islande**

**Droit à l'information**  
via un système de comparateurs sans exigence de consentement pour la divulgation des données.

**Suède**

**Norvège**

**Finlande**

**Rapports**  
sur les écarts de rémunération dans les entreprises.

**Denemark**

**Augmentation des salaires**  
dans les secteurs publics à bas salaires où les femmes sont prédominantes.

**Méthode d'évaluation des emplois**  
appliquée au secteur de la restauration pour évaluer la valeur des emplois sans discrimination de genre

**Portugal**

● États membres UE

● États hors UE

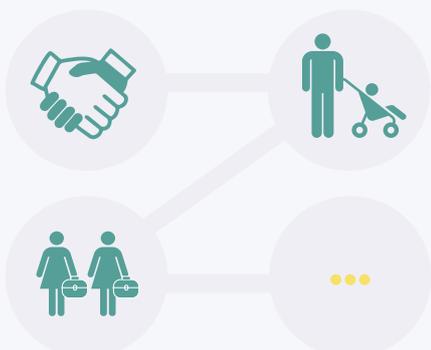
● Pays qui n'ont mis en place aucune mesure en matière de transparence salariale

● Pays qui sont en passe d'introduire de telles mesures

● Pays qui ont déjà mis en place des mesures dans ce domaine

● Pays qui ont déjà mis en place des mesures mais qui ont prévu d'en instaurer de nouvelles

## Mais la transparence salariale ne suffit pas



- Des conditions de travail plus flexibles,
  - Des congés parentaux incitatifs pour les pères,
  - Des quotas de femmes dans les conseils d'administration,
  - Davantage d'infrastructures publiques d'accueil des enfants et des personnes âgées,
  - La lutte contre les stéréotypes de genre,
- ... et bien d'autres mesures sont nécessaires pour combler l'écart salarial, et plus généralement, pour engendrer un réel changement afin de parvenir à **l'égalité entre les hommes et les femmes.**

Sources : Eurostat ; EIGE ; Eurofound ; Parlement européen ; Commission européenne ; SAAGE ; Service de recherche du Parlement européen ; Lobby européen des femmes ; Confédération européenne des syndicats ; European Equality Law Network.