

# Transparence des rémunérations: égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail

Fiche d'information | 4 Mars 2021



*“À travail égal, rémunération égale. Et pour parvenir à l'égalité de rémunération, il faut de la transparence. Les femmes doivent savoir si leur employeur les traite de manière équitable. Et lorsque ce n'est pas le cas, elles doivent avoir la possibilité de se défendre et d'obtenir ce qu'elles méritent.”*

**Presidente Ursula von der Leyen, commission des droits des femmes et de l'égalité des genres du Parlement européen, le 4 mars 2021**

La rémunération équitable pour un même travail ou un travail de même valeur est un droit dans l'UE depuis 1957. Toutefois, dans l'UE, les femmes gagnent moins que les hommes et l'écart de rémunération entre hommes et femmes est actuellement de 14,1 %.

La proposition de la Commission sur la transparence des rémunérations vise à faire en sorte que les hommes et les femmes dans l'UE reçoivent une rémunération égale pour un même travail. Les mesures proposées permettraient non seulement aux travailleurs de faire valoir leurs droits, mais aussi aux entreprises d'attirer et de conserver les talents, ce qui aurait une incidence positive sur la rentabilité des entreprises et le fonctionnement du marché intérieur.

## Que propose la Commission?

Afin de veiller au respect du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail, la Commission propose des mesures de transparence des rémunérations et un mécanisme visant à mieux faire appliquer le droit à l'égalité de rémunération. Les mesures proposées sensibiliseront davantage aux conditions de rémunération au sein de l'entreprise et doteront les employeurs et les travailleurs de plus d'outils permettant de remédier aux discriminations en matière de rémunération au travail. Elles permettront de remédier à un certain nombre de facteurs contribuant à l'écart de rémunération existant.

### Travailleurs



- ✓ Informations sur le niveau de rémunération lors de l'entretien d'embauche
- ✓ Pas d'obligation de communiquer les antécédents en matière de rémunération
- ✓ Informations sur le niveau de rémunération et la rémunération moyenne pour un même travail pendant la durée du contrat
- ✓ Droit à indemnisation intégrale en cas de discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, y compris recouvrement des arriérés de salaire et des frais de justice
- ✓ Recours individuels et collectifs en matière d'égalité de rémunération

### Employeurs



#### (comptant plus de 250 salariés):

- ✓ Publication d'informations sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes
- ✓ Communication, en interne, des différences de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins relevant d'une même catégorie
- ✓ Évaluation conjointe des rémunérations si l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein d'une même catégorie de travailleurs est supérieur à 5 % et ne peut être justifié par des facteurs objectifs et non sexistes
- ✓ Plus facile de détecter les inégalités de rémunération cachées ou non intentionnelles
- ✓ Possibilités d'attirer et de conserver les meilleurs talents

Depuis  
**1957**  
les hommes  
et les femmes  
d'Europe ont le  
droit à l'égalité de  
rémunération

Pourtant, l'écart  
de rémunération  
entre hommes et  
femmes dans l'UE  
est toujours de

**14%**

En conséquence,  
l'écart entre  
hommes et femmes  
en matière de  
pensions de retraite  
est de  
**30%**

**Les États membres**  
doivent mettre au point des  
outils et méthodes permet-  
tant de déterminer ce qui  
constitue un travail de même  
valeur, conformément à la  
proposition de la Commission.

**Les organismes pour  
l'égalité de traitement**  
et les partenaires sociaux  
doivent jouer un rôle impor-  
tant pour garantir le respect  
du droit à l'égalité de ré-  
munération.

