

# ÉGALITÉ SALARIALE. PANORAMA DES STRATÉGIES EFFICACES

Katinka Brose, Christine Gräbe, Henrike von Platen

21/02/2022

**L'égalité salariale n'est toujours pas une réalité : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est en moyenne de 14,1% au sein de l'Union européenne. Le sujet est d'autant plus important que la pandémie de coronavirus a eu de terribles conséquences dans le monde du travail en matière d'égalité femmes-hommes. À l'occasion de la campagne de sensibilisation du PSE-Femmes pour l'Equal Pay day, Katinka Brose, Christine Gräbe, Henrike von Platen, du FPI Fair Pay Innovation Lab gGmbH, dressent dans ce rapport en partenariat avec la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS) le portrait des différentes stratégies adoptées en faveur de l'égalité salariale.**

## **Les recommandations pour un avenir égalitaire, ou comment passer sans attendre à l'égalité salariale**

**Cibler les entreprises** : l'OCDE a prouvé de manière impressionnante que les entreprises et les organisations avaient un rôle prépondérant à jouer dans l'égalité des rémunérations. Or, ce potentiel est loin d'avoir été exploité jusqu'à présent. Par conséquent, pour permettre l'égalité salariale, il est crucial que toutes les organisations procèdent régulièrement à l'analyse et à l'évaluation des écarts salariaux, et qu'elles communiquent les informations ainsi obtenues.

**Suivre une approche systémique** : dans le prolongement de la recommandation précédente, les régimes de rémunération doivent être abordés dans le cadre d'une approche systémique. Pour ce faire, il convient d'analyser régulièrement la situation (au moins une fois par an), tout en appliquant des indicateurs de performance et en prescrivant des améliorations continues. C'est au système de s'adapter aux besoins des travailleurs, et non l'inverse.

**Mettre en place des systèmes d'évaluation neutre des emplois** : outre l'analyse statistique des écarts de rémunération, il est crucial de procéder à une évaluation neutre des emplois pour parvenir à l'égalité salariale. Un tel système permet d'éliminer les préjugés indirects liés aux emplois sous-évalués, par exemple les postes à prédominance féminine dans les professions de

soins.

**Publier régulièrement des données** : pour garantir l'égalité salariale, il est essentiel que les organisations analysent les statistiques et les évaluations des emplois. Ces analyses ont également l'intérêt de montrer l'engagement des entreprises en faveur de l'égalité des rémunérations aux salariés, aux candidats potentiels, aux clients et aux investisseurs. Les certifications, les classements, les prix et la publication d'informations sur la durabilité incluant des variables RH revêtent une importance croissante. Les chiffres d'affaires s'accompagnent de plus en plus souvent d'indices sur la durabilité. Par ailleurs, il ressort des données du portail sur lequel les entreprises déclarent leur écart de rémunération entre les femmes et les hommes au Royaume-Uni que les organisations n'hésitent pas à communiquer des informations lorsque cela est applicable facilement.

**Parler d'argent** : tout le temps, partout. Individuellement, nous pouvons également briser le silence qui règne autour de l'argent. Il est crucial de partager les informations dont nous disposons sur les salaires et les emplois, en commençant par notre entourage pour aller jusqu'aux plateformes prévues à cet effet. Cela peut également passer par l'éducation active des enfants et des jeunes et par le respect de l'égalité chez soi. Parfois, les exemples à suivre sont tout près.

**Dépasser les frontières de la rémunération et du binaire** : cette étude a démontré que l'égalité ne se résumait pas à résoudre les inégalités femmes-hommes ou encore à parvenir à l'égalité salariale. Pour concrétiser l'égalité, les responsabilités familiales et professionnelles doivent être partagées de façon égale, et il convient de dépasser le cadre binaire des discussions actuelles. L'adoption d'une approche centrée sur l'humain profite à toutes et à tous et va précisément dans ce sens.

## **Table des matières**

### **Recommandations pour un avenir égalitaire, ou comment passer sans attendre à l'égalité salariale**

#### **Introduction**

#### **Du droit individuel à l'information à des systèmes de rémunération transparents : comment aboutir à une égalité salariale**

Des actions individuelles pour donner aux travailleurs les moyens d'agir

Diffuser les statistiques salariales pour éclairer les prises de décision

Des analyses systémiques des structures de rémunération pour cerner les causes premières des inégalités

Créer des normes d'égalité salariale et d'égalité femmes-hommes

La négociation collective pour une évaluation neutre des emplois

Parvenir à l'égalité salariale à travers une politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes volontariste

### **Aller plus loin : quelles mesures législatives pour combler les écarts de rémunération ?**

#### **Au-delà du genre**

#### **Conclusion**

#### **Les auteures**

**Katinka Brose** est politologue et spécialiste de l'Europe. Au FPI Fair Pay Innovation Lab gGmbH, elle est responsable stratégique, analysant les causes et les conséquences de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et élaborant des stratégies pour y remédier.

**Christine Gräbe** est responsable de la communication et des relations publiques au FPI Fair Pay Innovation Lab gGmbH.

**Henrike von Platen** est PDG et fondatrice du FPI Fair Pay Innovation Lab gGmbH. Membre du conseil universitaire, présidente nationale de Business and Professional Women, elle a parrainé pendant de nombreuses années la Journée de l'égalité salariale en Allemagne et elle est également l'autrice de l'ouvrage *Let's talk about money*.