



Organisation
internationale
du Travail

► Législation sur la transparence des salaires: Implications pour les organisations d'employeurs et de travailleurs



▶ **Législation sur la transparence
des salaires: Implications
pour les organisations d'employeurs
et de travailleurs**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022
Première édition 2022

Les publications de l'Organisation internationale du Travail (OIT) jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Législation sur la transparence des salaires: Implications pour les organisations d'employeurs et de travailleurs.
Bureau international du Travail – Genève: BIT, 2022.

ISBN 978-92-2-037210-4 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Pay transparency legislation: Implications for employers and workers' organizations*, ISBN 978-92-2-036916-6 (pdf Web), ISBN 978-92-2-036915-9 (imprimé); et en espagnol: *Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empresarios y trabajadores*, ISBN 978-92-2-037211-1 (pdf Web).

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Des informations sur les publications et les produits numériques du BIT sont disponibles sur: www.ilo.org/publns: www.ilo.org/publns.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.
Création graphique, conception typographique, mise en pages, impression, édition électronique et distribution.
PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: JMB-REP

► Sommaire

► Avant-propos	vi
► Remerciements	vii
► Sigles et acronymes	viii
► Résumé analytique	x
► 1. Introduction: Regain d'intérêt pour la lutte contre l'écart salarial entre les sexes	1
► 2. Législation sur la transparence des salaires: un nouvel instrument politique novateur	5
2.1. Qu'est-ce que la législation sur la transparence des salaires?	5
2.2. Arguments pour et contre la législation sur la transparence en matière d'égalité salariale	6
2.2.1. Arguments pour	6
2.2.2. Arguments contre	7
► 3. Pratiques diverses et approches communes pour améliorer la transparence des salaires	10
3.1. Rapports de transparence salariale	10
3.2. Audits sur l'égalité de rémunération	10
3.3. Droit des employés à demander des informations sur la rémunération	11
3.4. Accord entre employeurs et travailleurs	11
3.5. Des outils numériques pour améliorer la transparence des salaires	13
► 4. Cartographie des législations sur la transparence des salaires au niveau national	15
4.1. Etat des lieux: Législations sur la transparence des salaires	15
4.2. Résumé des mesures de transparence salariale	16
4.3. Pratiques nationales	24
Allemagne	24
Australie	26
Autriche	28
Belgique	29
Canada	31
Chili	33
Danemark	33
Espagne	34
Etats-Unis	35
Finlande	38

France	39
Islande	40
Italie	41
Lituanie	42
Luxembourg	42
Norvège	43
Pays-Bas	44
Portugal	44
Royaume-Uni	46
Suède	47
Suisse	48
► 5. Législation sur la transparence des salaires: Points de vue des employeurs et des travailleurs	51
5.1. Des mesures de transparence efficaces pour combler l'écart salarial entre les sexes	51
5.2. Répercussions des législations sur la transparence des salaires	52
5.3. Concertation entre employeurs et travailleurs	53
5.4. Défis liés à la mise en œuvre des législations sur la transparence des salaires	53
5.5. L'égalité salariale dans les conventions collectives	54
► 6. Conclusions et perspectives d'avenir	56
► Références	59
► Liste des encadrés	
► Encadré 1. Normes et instruments de l'OIT	2
► Encadré 2. Les avantages économiques liés aux mesures de transparence salariale	6
► Encadré 3. Les avantages des mesures de transparence salariale pour réduire l'écart salarial entre les sexes	7
► Encadré 4. Les mesures de transparence salariale peuvent-elles faire baisser les salaires?	8
► Encadré 5. Evaluation de l'impact de la loi sur la transparence des structures salariales, Allemagne	25
► Encadré 6. Plus d'efficacité grâce aux rapports de référence, Australie	27
► Encadré 7. Calculateur de salaire en ligne, Autriche	28
► Encadré 8. Obligation d'introduire l'égalité de rémunération à tous les niveaux de dialogue social, Belgique	30

► Encadré 9.	Le statut des rapports d'analyse des rémunérations avant l'imposition de sanctions, Belgique	31
► Encadré 10.	Les audits de conformité par la Commission des droits de la personne, Canada	32
► Encadré 11.	Mesurer l'impact sur les mesures de transparence salariale, Danemark	34
► Encadré 12.	Négociation collective pour l'égalité de rémunération, Espagne.	35
► Encadré 13.	Loi sur l'égalité de rémunération de Californie, Etats-Unis	36
► Encadré 14.	Mesurer l'impact sur les mesures de transparence salariale, Finlande	38
► Encadré 15.	L'index de l'égalité professionnelle, France	39
► Encadré 16.	Une approche unique de la transparence des salaires, Islande	41
► Encadré 17.	Incitations économiques pour obtenir la certification sur l'égalité salariale, Italie	41
► Encadré 18.	Implication des représentants des travailleurs, Luxembourg	43
► Encadré 19.	Mesurer l'impact sur les mesures de transparence salariale, Royaume-Uni	47
► Encadré 20.	Evaluer l'impact de l'audit sur l'égalité salariale, Suède	48
► Encadré 21.	Un plan d'action complémentaire élaboré par les employeurs pour faciliter l'exécution des législations sur la transparence des salaires	51
► Encadré 22.	Analyses d'impact des législations sur la transparence salariale et soutien plus pratique	52
► Encadré 23.	Le défi de l'identification de comparateurs dans les rapports de transparence salariale	53
► Encadré 24.	La nécessité de renforcer la sensibilisation aux législations sur la transparence salariale	54
► Liste des tables		
► Tableau 1.	Résumé: Coopération entre employeurs et travailleurs pour appliquer des mesures de transparence salariale par pays	11
► Tableau 2.	Aperçu de la législation sur la transparence des salaires par pays	15
► Tableau 3.	Résumé des mesures de transparence salariale par pays dans le monde	16

► Avant-propos

Il faudra un certain temps avant de connaître toutes les conséquences de la pandémie de COVID-19; cependant, il est clair que la pandémie a causé des pertes d'emplois considérables pour les hommes et pour les femmes. Il est tout aussi évident que les effets de la pandémie ne sont pas uniformes, les femmes étant parmi les plus touchées en termes de sécurité de leur revenu, de représentation dans les secteurs durement frappés par le COVID-19 et de division sexuelle des responsabilités familiales. Tous ces facteurs ont eu un impact négatif sur l'emploi des femmes, menaçant de réduire à néant des décennies de progrès vers l'égalité des sexes.

Avant même la pandémie, les femmes étaient confrontées à de nombreux défis quant à leur participation au marché du travail. L'écart de rémunération, qui s'élève à 20 pour cent à l'échelle mondiale, est symptomatique de ces nombreux défis. Si des caractéristiques individuelles telles que l'éducation, les compétences ou l'expérience expliquent en partie l'écart de rémunération entre les sexes, une grande partie de cet écart peut toujours être attribuée à la seule discrimination fondée sur le genre ou le sexe.

La nécessité de combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans le monde est désormais reconnue par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs. L'objectif de réduire l'écart salarial entre les sexes est inscrit dans la Constitution de l'OIT, dans la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 et dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. La Déclaration sur les droits et principes fondamentaux au travail de 1998 a élevé l'égalité de rémunération au rang de principe fondamental à promouvoir, respecter et appliquer par tous les Etats Membres de l'OIT. Plus récemment, l'importance de parvenir à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale a été inscrite dans la Déclaration du centenaire de l'OIT (2019) et l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise du COVID-19 (2021) qui réitèrent l'importance des politiques publiques et des pratiques des entreprises pour garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, soutenue notamment par la transparence des salaires. La résolution de l'OIT concernant les inégalités et le monde du travail (2021) souligne à nouveau que «les mesures en faveur, entre autres, de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et de la transparence salariale, y compris dans les chaînes d'approvisionnement, sont essentielles pour une répartition équitable des fruits du progrès économique» (paragr. 23(c)).

Pour accompagner les mandats de l'OIT dans leurs engagements et leurs efforts en faveur du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, ce document donne un aperçu des législations sur la transparence des salaires dans le contexte plus large de la lutte contre les écarts de rémunération entre les sexes et contre les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail. Bien que les législations sur la transparence salariale puissent être considérées comme une évolution plus récente et plus innovante, elles font de plus en plus l'objet de débats et de discussions par les Etats Membres de l'OIT afin d'accélérer les progrès vers l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. A ce titre, ce rapport propose une cartographie détaillée des législations en vigueur dans les pays qui ont adopté des lois sur la transparence salariale et évalue les effets de ces législations. Ce faisant, le document attache une importance particulière aux points de vue des organisations d'employeurs et de travailleurs et aux arguments favorables et défavorables aux législations sur la transparence des salaires.

Ce rapport est le fruit d'une collaboration entre le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY). Il a été élaboré pour stimuler les discussions relatives aux législations, aux politiques et aux programmes sur la transparence salariale entre les mandats de l'OIT et les membres de la Coalition internationale pour l'égalité salariale, un partenariat multipartite piloté par l'OIT, ONU Femmes et l'Organisation pour la coopération et le développement économiques. Nous espérons que la lecture de *Législation sur la transparence des salaires: implications pour les organisations d'employeurs et de travailleurs* sera enrichissante et utile aux mandats qui s'efforcent de créer des lieux de travail équitables, inclusifs et productifs.

Maria Helena André

Directrice, Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)

Deborah France-Massin

Directrice, Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP)

Manuela Tomei

Directrice, Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY)

► Remerciements

Cette étude est le fruit d'une collaboration interdisciplinaire approfondie au sein du BIT et d'un effort commun des équipes du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

Jae-Hee Chang (ACT/EMP) et Rafael Peels (ACTRAV) ont piloté la coordination générale et l'élaboration de ce rapport. Nous tenons à remercier nos collègues du BIT pour leurs commentaires techniques aux différentes étapes de l'élaboration du rapport, en particulier Emanuela Pozzan, Lisa Wong et Rosalia Vazquez-Alvarez. Nous adressons une gratitude particulière à Maria Helena André, Directrice d'ACTRAV; à Deborah France-Massin, Directrice d'ACT/EMP; et à Manuela Tomei, Directrice de WORKQUALITY, qui ont apporté leurs conseils et leur soutien.

Annick Masselot, professeure à la Faculté de droit de l'Université de Canterbury (Nouvelle-Zélande), spécialiste de l'égalité des sexes et de l'égalité de traitement, du droit du travail et des politiques sociales, est l'auteure principale de ce rapport. Martha Ceballos, chercheuse à la faculté de droit de l'Université de Canterbury, en est la co-auteure. Ensemble, elles ont procédé à une analyse approfondie de la littérature sur les pratiques nationales concernant la législation sur la transparence des salaires; elles ont aussi conçu le questionnaire d'enquête à l'attention des partenaires sociaux, analysé les résultats de l'enquête et réalisé les entretiens avec les représentants des partenaires sociaux.

Enfin, les contributions des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ont été essentielles pour que le document reflète leurs points de vue. Cette étude n'aurait pas pu voir le jour sans leur mobilisation et le temps pris pour participer aux enquêtes et aux entretiens.

► Sigles et acronymes

CIT	Conférence internationale du Travail
CITE	Commission pour l'égalité au travail et dans l'emploi (Portugal)
COVID-19	Maladie à coronavirus
EHRC	Commission de l'égalité et des droits de l'homme (Royaume-Uni)
EPIC	Coalition internationale pour l'égalité salariale
ERT	Tribunal de l'équité en matière d'emploi (Canada)
GIBG	Loi fédérale sur l'égalité de traitement pour le secteur privé (Autriche)
MEGA	Ministère de l'égalité entre femmes et hommes (Luxembourg)
OCDE	Organisation pour la coopération et le développement économiques
OIT	Organisation internationale du Travail
PME	Petites et moyennes entreprises
UE	Union européenne
WGEA	Agence pour l'égalité des sexes au travail (Australie)



Résumé analytique

► Résumé analytique

La pandémie de COVID-19 a eu des effets dévastateurs sur le monde du travail, d'ampleur inédite, et a révélé et aggravé les inégalités existant dans de nombreux pays. Parmi ces nombreuses inégalités ainsi exposées et exacerbées, figurent les inégalités entre hommes et femmes. Les effets de la pandémie de COVID-19 se sont abattus de manière différente sur les hommes et les femmes et risquent de réduire à néant des décennies de progrès réalisés en matière d'égalité des sexes. Agir pour combattre ces revers en matière d'égalité des sexes au moment où les pays émergent de la pandémie est non seulement pertinent et opportun mais également essentiel pour une reprise inclusive, durable et résiliente.

Lors de la 109^e session de la Conférence internationale du Travail (2021), les mandants de l'OIT ont adopté la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail qui invite les Membres à garantir l'égalité des hommes et des femmes et la non-discrimination et à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion, ce qui exige une approche globale et intégrée qui place les personnes au centre; qui prend en compte les effets des identités personnelles croisées, ainsi que l'état de vulnérabilité; et qui aborde l'égalité tout au long de la vie. Ce qui suppose, entre autres, de combler les écarts salariaux.

Le besoin impérieux de s'attaquer à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ne fait plus débat – il s'agit plutôt de savoir comment. Les mesures de transparence salariale, en fonction de leur mise en œuvre, peuvent constituer un outil efficace pour identifier les différences de rémunération entre les hommes et les femmes et, dès lors, servir à combler l'écart salarial entre les sexes et à réduire des inégalités plus larges entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

Ce document propose une cartographie détaillée des législations en vigueur en matière d'égalité des salaires dans les pays du monde entier. En outre, il évalue les effets de ces législations et discute les arguments favorables et défavorables aux lois sur la transparence salariale, tout en accordant une attention particulière au rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs. Ainsi, le rapport présente les résultats d'une enquête en ligne réalisée auprès des partenaires sociaux entre juillet et septembre 2021 et des entretiens semi-dirigés réalisés en octobre et novembre 2021. L'enquête et les entretiens permettent d'avoir la vision des partenaires sociaux sur la façon dont les mesures de transparence salariale sont mises en œuvre dans la pratique et de mesurer l'efficacité de la législation sur la transparence des rémunérations dans la promotion de politiques salariales équitables.

La diversité des approches utilisées par les pays à travers le monde montre qu'il n'existe pas de solution toute faite. En outre, dans de nombreux pays, la mise en place des législations sur la transparence salariale est récente. Il faut donc davantage de temps pour évaluer leurs effets réels ainsi que leur efficacité.

Du point de vue des travailleurs, la transparence des salaires peut fournir les informations et données probantes nécessaires pour négocier les taux de rémunération et leur donnent également les moyens de lutter contre d'éventuelles discriminations salariales. Du point de vue des employeurs, la législation sur la transparence des rémunérations peut permettre d'identifier et de traiter les discriminations salariales qui risqueraient de nuire au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les mesures de transparence salariale représentent un éventail assez diversifié d'outils, comprenant la divulgation périodique des salaires, des rapports ou des audits réguliers sur l'écart de rémunération, ainsi que le droit des travailleurs d'accéder aux données salariales ou aux outils numériques. Selon cette étude, les rapports de transparence salariale sont l'une des mesures les plus couramment mises en place à l'échelon national. En général, les employeurs sont tenus de fournir régulièrement des informations sur leur personnel et sur les différences de rémunération entre hommes et femmes. Les audits sur l'égalité salariale, à leur tour, exigent des employeurs qu'ils analysent et comprennent les écarts salariaux constatés et qu'ils prennent des mesures pour y remédier. Un nombre grandissant de pays ont mis en œuvre des mesures pour permettre aux employés d'exercer leur droit à l'information sur les différences de rémunération. Une caractéristique commune aux pays qui ont adopté le droit à l'information sur la rémunération est que ce droit s'exerce généralement par l'intermédiaire d'un représentant des travailleurs. La concertation sur les mesures de transparence salariale entre représentants des employeurs et des travailleurs est une

caractéristique inhérente à la législation sur la transparence dans la plupart des pays. Plus récemment, certains pays ont utilisé des outils numériques pour aider les employeurs à satisfaire aux exigences de la législation sur la transparence des salaires. Ces diverses mesures et approches ont en commun d'être toutes conçues pour permettre et faciliter la réalisation de l'égalité salariale pour un travail de valeur égale, grâce à un meilleur accès à l'information.

Les réponses à l'enquête auprès des partenaires sociaux concernant l'impact des législations sur la transparence des salaires ont tendance à varier en fonction du pays ou des caractéristiques de la législation en vigueur. Dans presque tous les pays, les représentants des travailleurs et des employeurs font état de consultations plus ou moins fréquentes sur les questions touchant à l'égalité de rémunération. Les réponses relatives à l'inclusion de clauses d'égalité de rémunération dans la négociation collective diffèrent selon les pays. Les principaux sujets de préoccupation des travailleurs en ce qui concerne l'amélioration de la mise en œuvre diffèrent nettement des préoccupations des employeurs, ce qui veut dire que pour assurer une mise en œuvre efficace, les législations sur la transparence salariale devront prendre en considération un large éventail de questions correspondant aux défis rencontrés tant les employeurs que les travailleurs.

Dans l'ensemble, ce rapport constate que la législation sur la transparence en matière d'égalité salariale peut offrir une voie utile pour s'attaquer aux disparités salariales – et par conséquent aux inégalités plus générales entre les sexes sur le marché du travail. Un partenariat social actif est indispensable pour obtenir les résultats escomptés par les initiatives législatives et – surtout – pour éliminer les discriminations salariales dans le monde du travail.



1

Introduction: Regain d'intérêt pour la lutte contre l'écart salarial entre les sexes

► 1. Introduction: Regain d'intérêt pour la lutte contre l'écart salarial entre les sexes

La pandémie de COVID-19 a été un événement sans précédent par sa portée mondiale et par l'ampleur des perturbations économiques et sociales provoquées, aux effets dévastateurs sur le monde du travail. Parmi les nombreuses inégalités mises au jour et exacerbées dans la plupart des pays, figurent les inégalités entre les sexes. Les effets de la pandémie de COVID-19 se sont fait sentir différemment sur les hommes et sur les femmes, les femmes travaillant en plus grand nombre dans les secteurs les plus durement touchés et dépendant de l'emploi informel. Par conséquent, hommes et femmes ont vécu différemment les pertes d'emploi et de revenu pendant la crise. Selon le *Rapport mondial sur les salaires 2020-21* de l'OIT, la crise a affecté de manière disproportionnée le salaire total des femmes par rapport à celui des hommes. Cette baisse de salaire plus importante pour les femmes signifie que l'écart de rémunération entre les sexes, déjà existant, risque de se creuser.

Malgré certains progrès accomplis au cours des décennies précédentes, les écarts salariaux entre hommes et femmes persistent et sont omniprésents. Les recherches montrent qu'en moyenne les femmes ont tendance à gagner moins que les hommes, la dernière estimation indiquant un écart de rémunération entre les sexes d'environ 20 pour cent du salaire horaire moyen à l'échelle mondiale (BIT, 2018). L'écart de rémunération entre hommes et femmes est le reflet des préjugés sexistes dans la détermination et la structure des salaires, ainsi que des différences entre les sexes en ce qui concerne les heures consacrées à un emploi rémunéré et leur répartition entre les secteurs et les professions. L'écart salarial entre hommes et femmes est un indicateur composite qui reflète les divers types d'inégalités auxquelles les femmes font face sur le marché du travail. L'impact durable du COVID-19 et les efforts de reprise consentis par les Etats Membres soulignent la nécessité d'adopter des politiques soucieuses de l'égalité hommes-femmes qui luttent contre les effets sexo-spécifiques de la crise et qui favorisent la création du plein emploi productif pour les hommes et pour les femmes.

Lors de la Conférence internationale du Travail de 2021 de l'OIT, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont adopté la résolution concernant les inégalités et le monde du travail. La Résolution appelle les Membres de l'OIT à garantir l'égalité de genre et la non-discrimination et à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion grâce à:

- une stratégie intégrée et globale qui privilégie l'humain, tienne compte de l'impact des identités personnelles croisées, ainsi que des facteurs de vulnérabilité, et traite de l'égalité tout au long de la vie. Il faut pour cela lever les obstacles qui empêchent les femmes d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail, tels que les stéréotypes, les lois et pratiques discriminatoires, la répartition inéquitable des activités de soin non rémunérées et l'absence de modalités de travail flexibles. Cela exige de garantir l'accès à des soins de longue durée et des soins pour les enfants qui soient de qualité et abordables; renforcer les mesures et les politiques visant à mettre fin à la discrimination raciale et à toutes les autres formes de discrimination et à atteindre l'égalité de chances et de traitement pour tous. Il faut aussi combler les écarts de rémunération et de pension entre hommes et femmes et progresser dans la réalisation de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale pour tous; lutter contre la ségrégation professionnelle; et accroître la disponibilité de données ventilées par sexe, âge, handicap, race, appartenance ethnique, statut migratoire et situation géographique (BIT 2021a, paragr. 23 (e)).

En outre, la Résolution plaide pour l'accélération de la « mise en œuvre d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité de genre et d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, conformément à la Déclaration du centenaire de l'OIT et à l'Appel mondial à l'action » (BIT 2021a, paragr. 24 (h)).

L'Appel mondial à l'action de l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 (ci-après « Appel mondial à l'action ») souligne que: « Les pertes d'emploi et de revenu ont concerné les femmes de manière disproportionnée, notamment parce qu'elles

sont surreprésentées dans les secteurs les plus durement touchés. Nombre d'entre elles sont toujours en première ligne, assurant le fonctionnement des systèmes de soins, de l'économie et de la société, tous en assumant souvent la majeure partie des activités de soins non rémunérées, d'où la nécessité d'une reprise qui intègre les considérations de genre» (BIT, 2021b, paragr. 4). Il préconise:

-
- ✔ un programme porteur de changements en faveur de l'égalité entre hommes et femmes en
 - i. garantissant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, notamment par la transparence salariale;
 - ii. développant des politiques assurant un accès approprié à des congés rémunérés pour soins à un proche et en promouvant un partage plus équilibré des responsabilités professionnelles et familiales;
 - iii. encourageant les politiques de création d'emplois et d'apprentissage tout au long de la vie qui permettent de remédier aux écarts de compétences entre les hommes et les femmes;
 - iv. investissant dans les secteurs de l'éducation, de la santé, du travail social, de l'économie du soin et d'autres secteurs, en remédiant au manque d'effectifs et en améliorant les conditions de travail;
 - v. éliminant les obstacles juridiques et autres qui entravent l'accès à l'éducation, à la formation, à l'emploi et à des possibilités de carrière ainsi que les progrès dans ces domaines, notamment en luttant contre les stéréotypes de genre;
 - vi. et en prenant des mesures de prévention et de protection contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail (BIT, 2021b, paragr. 11(B) (g)).

L'Appel mondial à l'action renouvelle et étend les engagements pris à l'occasion du centenaire de l'OIT (2019), quand les mandats de l'OIT ont adopté la Déclaration du centenaire sur l'avenir du travail. La Déclaration du centenaire appelle à:

-
- ✔ parvenir à l'égalité de genre au travail au moyen d'un programme porteur de changements profonds, en procédant régulièrement à une évaluation des progrès accomplis, qui:
 - ▶ permette l'égalité des chances, l'égalité de participation et l'égalité de traitement, y compris l'égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un travail de valeur égale;
 - ▶ favorise un partage plus équilibré des responsabilités familiales;
 - ▶ offre la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en permettant aux travailleurs et aux employeurs de trouver des solutions, par exemple l'aménagement du temps de travail, qui tiennent compte de leurs besoins et avantages respectifs;
 - ▶ et encourage les investissements dans l'économie du soin (BIT, 2019, paragr. II(A) (vii)).

Alors que chacun de ces documents clés de l'OIT adopte une optique différente – comme les inégalités globales, la crise du COVID-19 ou l'avenir du travail – ils placent tous les défis liés à l'égalité de rémunération au centre. Cependant, il paraît également clair que l'écart salarial entre les sexes n'est qu'une forme des inégalités de genre plus amples qui prévalent dans le monde du travail.

Encadré 1. Normes et instruments de l'OIT

Le principe de «l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale» est posé par la Constitution de l'OIT. L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est également définie dans la [convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#) et dans la [convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#) qui visent à éliminer les pratiques discriminatoires, notamment les pratiques salariales discriminatoires, sur les marchés du travail. Dans un cadre plus large de non-discrimination, la [convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), traite de la violence et du harcèlement fondés sur le genre. La [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998](#) affirme que la non-discrimination et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale sont des principes fondamentaux à promouvoir, respecter et réaliser par tous les Etats Membres de l'OIT.

L'approche la plus complète et la plus largement utilisée pour évaluer les disparités salariales existant entre hommes et femmes a recours au concept de «rémunération égale pour un travail de valeur égale». Il est défini dans la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, qui est une convention fondamentale (voir encadré 1). L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est une condition nécessaire pour réduire l'écart salarial entre les sexes. En effet, le principal facteur d'écart de rémunération entre hommes et femmes dans les économies modernes est la grande sous-estimation du travail des femmes, plutôt que des femmes percevant une rémunération inférieure à celle des hommes pour le même travail (Meyersson Milgrom, Petersen et Snartland, 2001). Cette distinction est importante et signifie en langage clair que les femmes sont non seulement moins payées que les hommes pour les mêmes emplois mais que les emplois à forte proportion de femmes (comme ceux des «secteurs féminisés») sont souvent moins valorisés¹. Ce qui veut dire que les emplois peuvent être différents tout en étant toujours considérés d'égale valeur quand les exigences en matière d'éducation, de profession et de formation; les compétences; les efforts et les responsabilités; le travail effectué ou la nature des tâches concernées sont en réalité équivalents. Dans ce cas, les emplois doivent être rémunérés de la même manière (Commission européenne, 2019). Il s'agit d'un véritable défi car il n'est pas simple de détecter une rémunération inégale pour un travail de valeur égale. Il faut procéder à une évaluation minutieuse des emplois en appliquant des critères objectifs communs, tels que les compétences appropriées, la formation et l'expérience professionnelle pertinentes et les conditions de travail. C'est également prévu par la convention n° 100 de l'OIT².

Les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs du monde entier reconnaissent de plus en plus l'importance de s'attaquer aux écarts salariaux entre les sexes, ainsi que le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale. Pour lutter contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes, les gouvernements ont exploré un certain nombre de mesures politiques différentes. Ce document met l'accent sur une mesure en particulier, à savoir les législations et les politiques de transparence salariale. Bien que les législations sur la transparence des salaires puissent être considérées comme une évolution récente et un véhicule innovant pour lutter contre les écarts de rémunération, elles sont de plus en plus discutées dans les forums politiques internationaux, régionaux et nationaux.

Actuellement, plusieurs pays dans le monde, notamment la France, la Lituanie, l'Islande et les Etats-Unis, disposent de législations ou de politiques de transparence. L'Union européenne (UE) est en train d'adopter une directive sur la transparence des rémunérations (Commission européenne, 2021). D'autres organisations internationales, telles qu'ONU Femmes, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ou Eurofound ont également fait avancer leurs projets sur la question (ONU Femmes, 2020; OCDE, 2021; Aumayr-Pintar, 2021).

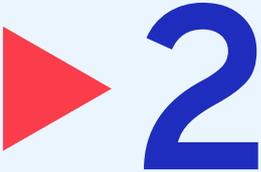
Elaboré dans le cadre de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC) – un partenariat multipartite piloté par l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE œuvrant pour réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes aux niveaux mondial, régional et national³ –, ce document donne une vue d'ensemble des législations sur la transparence des salaires dans le cadre plus large des politiques visant à réduire l'écart de rémunération entre les sexes. Le document présente une cartographie détaillée des législations existantes dans les pays qui ont adopté des législations sur la transparence salariale. En outre, l'étude évalue les effets de ces législations sur l'écart de rémunération entre les sexes et sur les considérations plus générales relatives au marché du travail. Elle analyse aussi les coûts et avantages des législations sur la transparence salariale. L'étude examine les points de vue des organisations de travailleurs et d'employeurs et les arguments en faveur et à l'encontre des législations sur la transparence salariale, tout en illustrant le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs sur la base d'une enquête en ligne du BIT menée auprès d'organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs⁴.

1 Voir BIT, 2018 pour une discussion approfondie sur le sujet.

2 Ce que confirme la Commission d'experts sur l'application des conventions et des recommandations (CEACR) qui affirme qu'une «certaine forme d'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent est le seul moyen prévu par la convention n° 100 pour différencier les taux de rémunération conformément au principe de l'égalité» (BIT, 1986, paragr. 21).

3 Pour plus d'informations sur l'EPIC, voir <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/> et https://www.equalpayinternationalcoalition.org/whats_new/pay-transparency-the-not-so-hidden-road-to-equality/.

4 L'enquête a été réalisée sur la période juin-septembre 2021.



Législation sur la transparence des salaires: un nouvel instrument politique novateur

► 2. Législation sur la transparence des salaires: un nouvel instrument politique novateur

Bien que la transparence des salaires soit un instrument politique plutôt nouveau et innovant pour lutter contre l'écart de rémunération entre les sexes, un nombre croissant de pays dans le monde ont adopté ou sont en train d'adopter des législations ou des politiques sur la transparence salariale. De nombreux pays européens disposent déjà de politiques de transparence salariale et une directive sur la transparence des rémunérations à l'échelle de l'UE est en cours d'adoption⁵. Les pays non européens, comme le Canada, le Chili, l'Islande et les Etats-Unis ont également adopté ou sont en train d'adopter des législations sur la transparence des salaires qui seront discutées plus loin dans ce rapport.

Les législations ou les politiques sur la transparence des salaires ont pour but de réduire l'écart salarial entre hommes et femmes en améliorant l'accès à l'information et en remédiant aux éventuelles asymétries d'information. Du point de vue des travailleurs, la transparence salariale peut leur fournir les informations et les données pertinentes dont ils ont besoin pour négocier les taux de rémunération et leur donner les moyens de contester une éventuelle discrimination salariale. Du point de vue des employeurs, les législations sur la transparence des salaires peuvent permettre d'identifier et de traiter les discriminations salariales qui, sinon, pourraient affecter négativement le bon fonctionnement de leurs entreprises.

2.1. Qu'est-ce que la législation sur la transparence des salaires?

Les mesures de transparence salariale englobent des outils relativement divers, comprenant la divulgation périodique des rémunérations, des rapports réguliers sur les écarts salariaux entre hommes et femmes ou des évaluations des rémunérations de l'entreprise. Ils ont tous pour finalité de permettre et de faciliter l'application de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale grâce à un meilleur accès à l'information. En tant que telles, les mesures de transparence salariale visent à mettre au jour les préjugés ou les discriminations sexistes dans les pratiques salariales, dans l'idée que ces révélations peuvent amener d'autres actions permettant véritablement de traiter et de corriger les éventuels écarts de rémunération entre les sexes. Les pratiques actuelles en matière de législation sur la transparence salariale s'articulent généralement autour de plusieurs approches:

- Permettre aux employés de demander et d'accéder aux informations sur les niveaux de rémunération dans leur entreprise.
- Exiger des employeurs qu'ils divulguent les informations salariales individuelles aux employés.
- Obliger les employeurs à communiquer le salaire d'un poste publié aux futurs employés, que ce soit pendant l'entretien ou dans les offres d'emploi.
- Interdire aux employeurs de demander les antécédents salariaux d'un employé ou d'un futur employé.
- Créer un organe indépendant chargé de délivrer aux employeurs un certificat d'égalité de rémunération s'ils répondent à certaines exigences en matière de rémunération non sexiste.
- Obliger les entreprises ayant atteint un certain seuil d'employés (par exemple, 50) à publier des informations sur la rémunération et l'égalité des sexes dans leur organisation.
- Procéder à des audits réguliers sur l'égalité hommes-femmes et la rémunération dans les entreprises dont le personnel atteint un seuil minimum.

⁵ Au moment de la rédaction de ce document, la Commission européenne discute une nouvelle directive sur les politiques de transparence des rémunérations dans le but de rendre ces politiques obligatoires dans l'UE. Pour plus d'informations, voir Commission européenne, 2021 et la [Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution](#). Pour suivre la procédure législative ordinaire sur la proposition, voir <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/HIS/?uri=COM:2021:93:FIN>.

- Mener des évaluations régulières des rémunérations dans l'entreprise en impliquant les représentants des salariés.
- Promouvoir la discussion sur l'égalité de rémunération et les audits salariaux dans le cadre de la négociation collective.

2.2. Arguments pour et contre la législation sur la transparence en matière d'égalité salariale

A partir d'une analyse de la littérature, cette section donne un aperçu des divers arguments favorables ou non à l'introduction de lois sur la transparence des salaires⁶. Au chapitre 5, ces arguments sont complétés par les points de vue des partenaires sociaux recueillis grâce à l'enquête en ligne conduite auprès des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les pays qui ont mis en place ce type de législation. Tandis que cette section s'efforce de fournir un tableau complet des avantages et des inconvénients potentiels d'une législation sur la transparence des salaires, l'ensemble des preuves indique que, dans l'ensemble, elle réduit l'écart de rémunération entre les sexes et génère des avantages économiques.

2.2.1. Arguments pour

En règle générale, une meilleure information est considérée comme utile à la prise de décision économique. Puisque la transparence salariale apporte une amélioration directe de l'information disponible au marché du travail, elle a des effets positifs sur l'aptitude de tous les acteurs à faire des choix éclairés et à prendre les bonnes décisions. Surtout, la transparence salariale réduit l'asymétrie d'information qui existerait dans le cas contraire entre les différents acteurs du marché du travail.

Encadré 2. Les avantages économiques liés aux mesures de transparence salariale

La transparence des rémunérations est efficace, preuves à l'appui, pour réduire les disparités salariales entre hommes et femmes. Une étude de 2020 réalisée par le Parlement européen soutient que la réduction de l'écart salarial entre les sexes «devrait se traduire par une augmentation du taux d'activité et de la durée de travail des femmes (puisque les incitations sont plus fortes quand la rémunération est plus élevée)». En outre, les mesures contraignantes de transparence salariale peuvent conduire à «une meilleure utilisation des compétences des femmes et à une productivité accrue» (Hofman et coll., 2020, 16).

En 2014, une étude de la Commission européenne estimait que la déclaration régulière obligatoire par les entreprises des niveaux de rémunération générerait un bénéfice économique net de 18 milliards d'euros par an à l'échelle de l'UE pour un coût de conformité annuel de 108 millions d'euros seulement. A partir de ces chiffres, l'excédent net total de l'adoption de mesures de transparence salariale basées sur la déclaration régulière des rémunérations s'élèverait à pas moins de 17,892 milliards d'euros par an, témoignant des avantages sociaux considérables de la législation sur la transparence des salaires.

Source: Hofman et coll., 2020; Commission européenne, 2014.

Quant aux travailleurs, la transparence salariale leur permet de prendre de meilleures décisions, plus éclairées, et les négociations relatives à l'embauche et à la rémunération peuvent alors se dérouler sur un pied d'égalité. Elle aide aussi les travailleurs à identifier d'éventuelles pratiques salariales discriminatoires et de prendre d'éventuelles mesures correctives, susceptibles d'éliminer les écarts de rémunération entre hommes et femmes à l'échelon de l'entreprise.

6 La plupart des arguments présentés dans cette section sont discutés dans Hofman et coll. (2020).

Encadré 3. Les avantages des mesures de transparence salariale pour réduire l'écart salarial entre les sexes

L'étude de la Commission européenne de 2014 donne plusieurs estimations relatives aux mesures de transparence salariale réduisant l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Entre autres:

- La reconnaissance aux travailleurs du droit d'obtenir des informations sur les salaires au sein de leur entreprise réduirait l'écart salarial entre les sexes de 0,33 à 0,5 pour cent.
- Les rapports réguliers des entreprises sur la transparence des niveaux de rémunération réduiraient l'écart salarial entre les sexes de 0,66 à 1,5 pour cent.
- Les audits sur l'égalité de rémunération conduits par les employeurs réduiraient l'écart salarial entre les sexes de 0,66 à 2 pour cent.
- La prise en compte du concept d'égalité de rémunération dans les processus de négociation collective réduirait l'écart salarial entre les sexes de 0 à 0,33 pour cent.

De manière générale, une stratégie globale de transparence salariale qui englobe les quatre approches – droit des travailleurs à obtenir l'information, déclaration sur la transparence salariale, audits sur l'égalité de rémunération et intégration de l'égalité salariale dans la négociation collective – pourrait avoir un effet cumulé de réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes allant de 1,65 à 4,33 pour cent.

Source: Commission européenne, 2014.

2.2.2. Arguments contre

La critique la plus souvent formulée à l'encontre de la législation sur la transparence salariale est qu'elle implique des coûts de mise en conformité et des charges administratives pour les employeurs. Tout système qui engendre des coûts qui ne sont pas compensés par des gains de valeur au moins équivalente peut entraîner une certaine forme de dérobade ou un comportement visant surtout à minimiser les coûts⁷. Dans le cas de la transparence salariale, le fait que les entreprises doivent faire face à des coûts de mise en conformité et d'administration, sans avantage direct ou presque pour elles-mêmes – ou qu'elles puissent même être confrontées à de possibles effets négatifs – laisse la possibilité que certaines entreprises tentent de se mettre en conformité mais au coût le plus bas possible pour elles-mêmes, ce qui conduirait au mieux à une information vague ou insuffisante⁸.

La confidentialité des contrats individuels ou le fait que le salaire d'une personne soit une information confidentielle entre cette personne et son employeur est également une source de préoccupation. Le respect du droit à la vie privée implique qu'il n'est pas possible de livrer publiquement l'intégralité des informations relatives à la rémunération. Pour surmonter cette difficulté, certains pays demandent aux entreprises de fournir des chiffres de rémunération agrégés ou en moyenne pour une catégorie professionnelle donnée, ou d'anonymiser les informations fournies. Cependant, si les individus sont trop peu nombreux dans une catégorie professionnelle quelconque ou qu'ils accomplissent un ensemble de tâches particulières, même des moyennes peuvent révéler des informations individuelles et confidentielles. Par exemple, en Allemagne, il faut au moins six employés pour faire valoir le droit à l'information d'un employé. Le cas échéant, les entreprises devraient faire une moyenne des rémunérations sur un plus grand nombre de catégories professionnelles, ce qui pourrait naturellement limiter la précision des informations, réduisant ainsi la valeur globale de l'exercice de transparence salariale tout entier⁹.

7 Ce comportement visant à minimiser les coûts peut aussi inclure un choix délibéré de subir les sanctions pour non-conformité plutôt que de payer les coûts administratifs de la mise en conformité si ces derniers sont supérieurs.

8 Après l'introduction de la déclaration obligatoire des salaires au Danemark, seuls 30 pour cent des entreprises concernées établissaient un rapport sur les rémunérations (Eurofound, 2018, 4).

9 Nonobstant la nature confidentielle de la rémunération, Smit et Montag-Smit (2019) constatent que les employés peuvent être incités à partager volontairement les informations salariales entre eux de toute façon.

Encadré 4. Les mesures de transparence salariale peuvent-elles faire baisser les salaires?

Aux Etats-Unis, des universitaires ont construit un modèle théorique dans lequel ils proposent une explication de la raison pour laquelle la transparence des rémunérations pourrait faire baisser les salaires plutôt que de les augmenter. Le modèle prédit que la transparence salariale peut réduire le pouvoir de négociation individuel des travailleurs, entraînant une diminution des salaires moyens. Selon ce modèle, une augmentation de la transparence salariale abaisserait le niveau général des salaires mais réduirait aussi la dispersion des salaires entre les employés (c'est-à-dire qu'elle comblerait l'écart salarial entre les sexes). Ainsi, la diminution de l'écart salarial entre hommes et femmes se fait au prix d'une baisse générale des salaires pour les travailleurs (et une augmentation correspondante des bénéfices des entreprises). En outre, le modèle comporte un avertissement: si les mesures de transparence des salaires ne sont pas suffisamment rigoureuses, elles peuvent conduire à une dispersion accrue des rémunérations.

Source: Cullen, 2021.

Certains affirment également que la transparence salariale peut corriger l'écart salarial entre les sexes mais en réduisant les salaires des hommes plutôt qu'en augmentant ceux des femmes. Bennedsen et coll. (2019) et Duchini, Simion et Turrell (2020) constatent que les avantages comparatifs pour les salaires des femmes proviennent essentiellement d'une croissance plus lente des salaires des hommes. Par comparaison, Böheim et Gust (2021) remarquent que parmi les nouvelles embauches dans les grandes entreprises, l'écart salarial entre les sexes a diminué du fait d'une forte progression des salaires féminins sans effet notable sur les salaires masculins du point de vue statistique.

Parmi les autres problèmes repérés, figurent le fait que la transparence salariale pourrait inciter les employeurs à négocier de manière plus agressive avec les employés car le salaire d'un employé peut affecter les négociations avec beaucoup d'autres employés (Cullen et Pakzad-Hurson, 2019). En outre, la transparence des rémunérations peut affecter le moral et l'harmonie parmi les collègues de travail, puisque les travailleurs peuvent être découragés en sachant que d'autres gagnent plus qu'eux – même si les raisons de cette différence de rémunération sont légitimes (Canales, 2018).



3

Pratiques diverses et approches communes pour améliorer la transparence des salaires



► 3. Pratiques diverses et approches communes pour améliorer la transparence des salaires

Les législations relatives à la transparence des salaires relèvent de différentes approches. Si le chapitre 4 examine en détail les nombreuses approches adoptées par les différents pays, ce chapitre offre une vue d'ensemble des approches les plus répandues, adoptées par les pays qui ont mis en place des lois sur la transparence salariale pour renforcer l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Ces approches communes sont les suivantes:

- rapports de transparence salariale;
- audit sur l'égalité de rémunération;
- droits des employés à demander des informations sur la rémunération;
- accord/concertation entre employeurs et travailleurs sur les mesures prises;
- et outils numériques pour améliorer la transparence des salaires.

3.1. Rapports de transparence salariale

Les rapports de transparence salariale sont l'une des mesures les plus couramment mises en œuvre au niveau national. En général, les employeurs sont tenus de communiquer périodiquement des informations relatives à leurs effectifs et aux différences de rémunération entre hommes et femmes. L'objectif de ces rapports est de promouvoir le dialogue entre employeurs et travailleurs sur les rémunérations et les pratiques d'entreprise existantes, notamment en ce qui concerne le genre. Les employeurs peuvent ensuite décider de mettre en œuvre des politiques spécifiques au lieu de travail pour combler d'éventuels écarts entre les sexes.

Les employeurs sont généralement invités à soumettre leurs rapports de transparence salariale aux représentants des employés (tels que les comités d'entreprise ou les syndicats) et/ou à une agence gouvernementale. Les exigences de déclaration sont habituellement liées à la taille de l'entreprise et varient d'un pays à l'autre. Par exemple, au Danemark, les entreprises de plus de 35 employés doivent rendre compte de certaines statistiques salariales. L'obligation de déclaration concerne les entreprises de 50 salariés et plus en Belgique et en France; tandis que l'Allemagne et le Royaume-Uni ont fixé la limite, respectivement, à 501 et 251 employés.

3.2. Audits sur l'égalité de rémunération

Les audits sur l'égalité de rémunération demandent aux employeurs d'analyser et de comprendre les écarts salariaux identifiés et de prendre des mesures pour y remédier (Veldman, 2017). On pourrait soutenir qu'il s'agit d'une avancée comparé aux rapports de transparence salariale mentionnés précédemment parce qu'ils entraînent une évaluation des données rapportées. En général, les audits sur l'égalité de rémunération incluent une analyse de la proportion d'hommes et de femmes pour chaque catégorie professionnelle ou poste, le système d'évaluation et de classification des emplois utilisé et les informations détaillées concernant la rémunération et les différentiels de rémunération en fonction du genre¹⁰. L'Allemagne, l'Espagne, la Finlande, la Suède et la Suisse ont toutes mis en place des audits sur les rémunérations.

¹⁰ Recommandation de la Commission européenne sur le renforcement du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes par la transparence (2014/124/UE).

3.3. Droit des employés à demander des informations sur la rémunération

Un nombre croissant de pays ont mis en place des mesures visant à reconnaître le droit des employés à demander des informations en matière de rémunération. Une caractéristique commune aux pays qui ont adopté ce droit est qu'il s'exerce généralement par le truchement d'un représentant des travailleurs. En Norvège, les employés ont le droit de demander des informations directement mais les représentants syndicaux peuvent assister les travailleurs. En Allemagne et en Espagne, les demandes directes des employés ne sont autorisées qu'en l'absence de représentation syndicale dans l'entreprise. De plus, en Allemagne, l'information ne doit être fournie que s'il existe aux moins six personnes du sexe opposé comparables employées dans le même établissement. En Espagne, si un employé exerce son droit à demander des informations directement, en l'absence de représentants des travailleurs, les informations à fournir se limitent à l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Par ailleurs, en Finlande et en Irlande, les employeurs doivent obtenir le consentement de l'employé concerné par la demande (c'est-à-dire l'employé dont les informations salariales seraient divulguées suite à la demande) avant de communiquer quelque information que ce soit.

3.4. Accord entre employeurs et travailleurs

La concertation entre les représentants des employeurs et des travailleurs sur les mesures de transparence salariale est une caractéristique de la législation sur la transparence dans la plupart des pays présentés dans ce document (résumé disponible dans le tableau 1).

En ce qui concerne les rapports de transparence salariale, en Belgique, les comités d'entreprise ou les délégués syndicaux examinent le rapport d'analyse des rémunérations pour évaluer si l'entreprise applique une politique salariale non sexiste. De plus, les comités d'entreprise peuvent suggérer de nommer un médiateur des travailleurs. Au Danemark, l'obligation d'établir un rapport sur les rémunérations implique de compiler des statistiques salariales avec le concours des organisations d'employeurs impliquées dans le processus. Les rapports sur les rémunérations sont ensuite discutés avec les représentants des employés.

En ce qui concerne les audits sur l'égalité de rémunération, en Allemagne, les employeurs informent les comités d'entreprise de l'audit salarial et fournissent les documents relatifs à l'évaluation. Les employés sont informés de l'évaluation finale des salaires. Les entreprises ayant conclu des conventions collectives peuvent renvoyer les travailleurs aux termes de la convention quand ils exercent leur droit d'obtenir des informations relatives aux niveaux de rémunération. Par conséquent, les syndicats font partie du dispositif de transparence en tant que fournisseurs d'informations et en veillant à ce que les conventions collectives soient neutres sur le plan du genre et les classifications des emplois définies selon des critères objectifs. En Suède, les audits salariaux sont réalisés en collaboration avec les représentants des travailleurs.

Au Portugal, les représentants des travailleurs et les syndicats peuvent demander à une autorité externe agissant dans le domaine de l'égalité hommes-femmes (la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi) de donner un avis sur toute discrimination salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale qui serait invoquée en raison du sexe. Le demandeur doit indiquer le groupe de travailleurs du sexe opposé qui sert de base de comparaison.

► **Tableau 1. Résumé: Coopération entre employeurs et travailleurs pour appliquer des mesures de transparence salariale par pays**

Pays	Type de coopération entre employeurs et travailleurs
Allemagne	Le droit de réclamer des informations s'exerce par le biais du comité d'entreprise, sauf s'il n'existe pas, auquel cas les employés peuvent s'adresser directement à l'employeur. Le comité d'entreprise a aussi le devoir de promouvoir la mise en œuvre de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes; il est chargé d'évaluer la masse salariale en indiquant les salaires bruts et les rémunérations des employés. Les entreprises de plus de 500 employés qui réalisent un audit salarial doivent consulter le comité d'entreprise sur le rapport d'audit.
Australie	Les entreprises de plus de 100 employés soumettent un rapport de transparence salariale. Les organisations de travailleurs peuvent demander accès à ce rapport. La consultation des salariés sur les questions relatives à l'égalité des sexes sur le lieu de travail fait partie des indicateurs à aborder dans les rapports périodiques.

► Tableau 1. (suite)

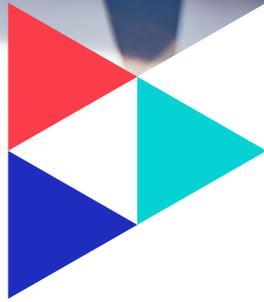
Pays	Type de coopération entre employeurs et travailleurs
Autriche	Un rapport de transparence salariale doit être présenté au comité central d'entreprise ou aux comités d'entreprise. Les organes représentant les travailleurs peuvent demander des renseignements sur le rapport et sont chargés de fournir des informations pertinentes aux travailleurs.
Belgique	Le rapport d'analyse salariale doit être communiqué aux comités d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, à une délégation syndicale, qui examine le rapport d'entreprise pour déterminer, avec l'employeur, si l'entreprise a ou non une politique salariale neutre du point de vue du genre. A la demande du représentant des travailleurs, un médiateur peut être nommé. La réglementation belge établit l'obligation de présenter les écarts de rémunération entre les sexes à tous les niveaux de dialogue social (aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise).
Canada	Tout employeur doit informer ses employés des mesures prises, ou qu'il prévoit de prendre, en vue de mettre en place le plan d'équité en matière d'emploi de l'entreprise. L'employeur a également l'obligation de consulter les représentants des travailleurs ou les agents négociateurs sur l'aide qu'ils peuvent apporter à la mise en œuvre du plan, à sa communication aux employés ou à son élaboration. Employeurs et employés devraient collaborer tout au long du processus de mise en œuvre du plan d'équité.
Chili	n.d.
Danemark	Les statistiques et le rapport sur l'égalité de rémunération sont présentés aux employés et doivent être pris en compte dans la convention collective de l'entreprise.
Espagne	L'égalité de rémunération fait partie du processus de négociation collective. Les plans d'égalité devraient être négociés au sein de l'entreprise par le comité paritaire qui est composé de représentants des travailleurs et des représentants de l'entreprise. Le comité paritaire est chargé de suivre la mise en œuvre du plan négocié. En outre, les travailleurs ont le droit d'accéder au registre des salaires par l'intermédiaire d'un représentant des travailleurs ou d'un syndicaliste.
Etats-Unis	n.d.
Finlande	La loi prévoit le droit des travailleurs à obtenir des informations sur la rémunération et les conditions d'emploi par l'intermédiaire d'un représentant des travailleurs ou d'un représentant du syndicat local. Le plan d'égalité est préparé en collaboration avec les syndicats locaux et les autres représentants désignés par les travailleurs. Les organisations d'employeurs et les syndicats peuvent aider leurs membres à réaliser les audits salariaux. L'obligation d'égalité de rémunération est discutée au sein des instances de dialogue social tripartite. L'impact des conventions collectives sur le genre est évalué.
France	Les entreprises de 50 salariés ou plus doivent négocier avec les syndicats en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, y compris les mesures visant à combler l'écart de rémunération entre les sexes dans l'entreprise. Les comités d'entreprise ont accès aux données relatives à l'égalité salariale, à l'indice de rémunération et aux résultats de la base des données économiques et sociales.
Islande	Les représentants des employés ne sont pas impliqués dans le processus de certification sur l'égalité de rémunération, sauf si l'entreprise échoue à la certification, auquel cas ils peuvent avoir accès au rapport de l'organisme de promotion de l'égalité.
Italie	Les entreprises doivent établir un rapport sur l'égalité de rémunération qui est transmis au comité d'entreprise.
Lituanie	Les entreprises de plus de 20 salariés doivent discuter le programme d'égalité des chances avec le comité d'entreprise.
Luxembourg	La transparence salariale fait partie du dialogue social au niveau de l'entreprise. Le Code du travail établit que le dirigeant d'entreprise est tenu d'informer et de consulter le représentant des travailleurs et le représentant de l'égalité. Il doit fournir aux représentants des travailleurs les données ventilées par sexe en matière de recrutement, promotion, mutation, licenciement, rémunération et formation des employés.
Norvège	En collaboration avec le représentant des travailleurs, les employeurs doivent régulièrement procéder à une évaluation en vue de déterminer s'il existe un risque de discrimination, ou de révéler tout autre obstacle à la réalisation de l'égalité, y compris un examen des rémunérations en fonction du sexe. Les employeurs du secteur privé qui emploient entre 20 et 50 salariés sont tenus de respecter les mesures de transparence salariale à la demande de l'un des partenaires sociaux. Les représentants des travailleurs et des employeurs, entre autres, ont le droit de consulter le rapport de transparence salariale de l'entreprise.
Pays-Bas	n.d.
Portugal	Les représentants des travailleurs et les syndicats peuvent demander à la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (CITE) un avis contraignant concernant une pratique discriminatoire supposée liée au sexe et à la rémunération dans une entreprise. Si l'avis conclut que la pratique est discriminatoire, l'entreprise est tenue de prendre des mesures pour l'éliminer.
Royaume-Uni	n.d.
Suède	La loi impose aux employeurs et aux employés de collaborer à la réalisation de l'audit salarial. Plus précisément, les employeurs doivent fournir au syndicat auquel l'employeur est lié par une convention collective les informations nécessaires pour participer à l'enquête et à l'analyse de la fixation des salaires. Selon la recherche, plus de 70 pour cent des représentants des travailleurs indiquent être impliqués dans la cartographie et l'analyse des rémunérations et une majorité d'entre eux est satisfaite des informations reçues.

n.d. = non disponible. Note: Plus de détails sur les mesures nationales de transparence salariale au chapitre 4 ci-après. De nombreux pays utilisent le terme «égalité salariale» dans leur législation et leur pratique pour décrire «l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale».

3.5. Des outils numériques pour améliorer la transparence des salaires

Depuis peu, certains pays utilisent des outils numériques en ligne pour aider les employeurs à remplir les obligations légales en matière de transparence des salaires. La Suisse a été le premier pays à mettre en place un outil numérique, appelé Logib, qui permet aux employeurs de conduire eux-mêmes une analyse sur l'égalité de rémunération (Commission européenne, sans date). La Suisse a deux modules de Logib différents en fonction de la taille de l'entreprise, dont un module spécifique pour les petites entreprises de moins de 50 salariés (Suisse, sans date). L'Autriche et l'Allemagne fournissent un outil semblable aux entreprises de leurs pays respectifs, bien que l'utilisation de l'outil soit facultative. Le Luxembourg offre aussi un outil numérique aux entreprises pour vérifier leurs structures de rémunération, qui permet à une entreprise d'identifier les différences salariales injustifiées et leurs causes (Luxembourg, MEGA, sans date-a).

L'outil numérique permet aux entreprises de remplir plus facilement la tâche de déclaration en éliminant une partie de la charge qu'elle fait peser sur elles. Il introduit un format et des critères uniformes, facilitant ainsi le suivi. De la même manière, l'outil numérique augmente la possibilité de comparer les données afin d'évaluer si une politique non sexiste a été appliquée au niveau de l'entreprise. De plus, l'utilisation d'outils numériques peut faciliter l'accès des petits employeurs à l'application des mesures de transparence, permettant d'étendre la transparence des salaires à tous les employés sans charge excessive pour les petites entreprises. Par conséquent, les travailleurs à l'instar des petits employeurs peuvent percevoir l'intérêt de la transparence salariale sur le lieu de travail.



▶ 4

Cartographie des législations sur la transparence des salaires au niveau national

► 4. Cartographie des législations sur la transparence des salaires au niveau national

Ce chapitre recense les évolutions législatives en matière de transparence des rémunérations dans le monde. Des mesures de transparence salariale ont été mises en œuvre dans la plupart des pays européens, en Australie, au Canada (Canada fédéral, Ontario et Québec) et aux Etats-Unis (au niveau des Etats), et un projet de loi est en cours de processus législatif au Chili. Le chapitre 4 présente une analyse pays par pays des législations concernées, avec une attention particulière accordée aux pays qui ont adopté ou modifié leur législation récemment. Lorsque des études d'impact ou des évaluations de la législation adoptée en matière de transparence des salaires sont disponibles, une analyse de celles-ci est également incluse.

4.1. Etat des lieux: Législations sur la transparence des salaires

Le tableau 2 fournit une liste des pays qui ont mis en œuvre une législation sur la transparence des salaires, ainsi que la dénomination de la législation actuelle.

► **Tableau 2. Aperçu de la législation sur la transparence des salaires par pays**

Pays	Législation
Allemagne	Loi sur la transparence des structures salariales, 2017
Australie	Loi sur l'égalité de genre sur le lieu de travail, 2012
Autriche	Secteur privé: Loi sur l'égalité de traitement, 1979; Secteur public: Loi fédérale sur l'égalité de traitement, 1993
Belgique	Loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, 2012
Canada	Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1995; Loi sur l'équité salariale, 2021
Chili	En cours
Danemark	Loi consolidée sur l'égalité des salaires entre hommes et femmes, 2019
Espagne	Décret-loi royal 6/2019; Décret-loi royal 902/2020; Décret-loi royal 901/2020
Etats-Unis	Loi sur l'égalité de rémunération, 1963 (niveau fédéral); Loi sur l'égalité de rémunération pour un travail égal, 2021 (Colorado); Loi sur l'égalité de rémunération de Californie, 2018; Loi sur l'égalité de rémunération pour un travail égal, 2020 (Maryland); Loi concernant la divulgation de la fourchette de salaire pour un poste vacant, 2021 (Connecticut); Loi sur l'égalité des chances en matière de rémunération, 2021 (Etat de Washington)
Finlande	Loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (N° 609/1986), telle que modifiée en 2016
France	Loi n° 2018-771 sur l'indice d'égalité de rémunération entre les sexes, 2018; Décret 2019-15 du 8 janvier 2019
Islande	Loi sur l'égalité de statut et de droits entre hommes et femmes, 2008 et 2020
Italie	Code de l'égalité des chances entre hommes et femmes (Décret législatif n° 198/2006)
Lituanie	Code du travail, 2016
Luxembourg	Code du travail, 2016

► **Tableau 2. (suite)**

Pays	Législation
Norvège	Loi relative à l'égalité et à la lutte contre les discriminations, 2019
Pays-Bas	Loi sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes, 1980, telle que potentiellement modifiée par un projet de loi de 2019 (en cours)
Portugal	Loi sur l'égalité de rémunération (n° 60/2018)
Royaume-Uni	Secteurs privé et à but non lucratif: Décrets de 2017 relatifs à la loi sur l'égalité, 2010 (informations sur les écarts salariaux entre les sexes) Secteur public: Décrets de 2017 relatifs à la loi sur l'égalité, 2010 (obligations spécifiques et autorités publiques)
Suède	Loi sur la discrimination, 2018
Suisse	Loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes, 1995, telle que modifiée en décembre 2018

4.2. Résumé des mesures de transparence salariale

Cette section présente un résumé des mesures de transparence salariale qui ont été mises en œuvre par les pays à travers le monde. Chaque pays est évalué selon:

- i. L'ampleur du champ d'application (c'est-à-dire, entreprises publiques et/ou privées);
- ii. la taille des entreprises (c'est-à-dire le nombre d'employés);
- iii. les mesures particulières de transparence salariale en place (telles que les rapports de transparence salariale, les audits sur l'égalité de rémunération; le droit des employés à demander des informations sur les salaires)¹¹;
- iv. et la conformité (telle que la possibilité de sanctions, d'amendes).

► **Tableau 3. Résumé des mesures de transparence salariale par pays dans le monde**

Pays	Champ d'application	Taille d'entreprise (nombre d'employés)	Mesures de transparence			Conformité
			Rapport de transparence salariale	Audit sur l'égalité de rémunération	Droit du salarié à l'information sur les salaires	
Allemagne	Privé et public	200+/500+	Les entreprises de + de 500 salariés doivent faire un rapport, ventilé par sexe, indiquant: le nombre total d'employés, le nombre d'employés à plein temps et à temps partiel, et les mesures prises. Le rapport doit décrire les mesures prises pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures visant à instaurer l'égalité salariale entre les sexes. La non-application de ces mesures doit être expliquée dans le rapport.	Les audits salariaux volontaires pour les entreprises de + de 500 employés sont encouragés. Les entreprises peuvent elles-mêmes déterminer la méthode d'évaluation. Si l'audit salarial révèle des discriminations salariales, l'employeur en question doit prendre des mesures pour éliminer ces discriminations.	Les employés des entreprises de + de 200 salariés peuvent demander des informations sur: leurs salaires, les critères appliqués pour établir les salaires, la rémunération d'une tâche de valeur égale ou comparable réalisée par les travailleurs du sexe opposé dans la même entreprise. Le droit à l'information s'exerce par l'intermédiaire d'un comité d'entreprise, s'il existe, sinon les employés peuvent solliciter directement l'employeur.	Si un employeur ne fournit pas les informations demandées par un salarié exerçant son droit à l'information, la charge de la preuve, dans toute affaire judiciaire postérieure liée aux informations demandées, incombe à l'employeur qui doit démontrer qu'il n'y a pas de discrimination salariale. Aucune conséquence ou sanction supplémentaire n'est prévue par la loi en cas de non-respect de l'obligation de rendre compte.

¹¹ Ces trois types de mesures sont considérés comme les principales catégories qui tendent à être observées à travers les pays et les législations. Cependant, les cas détaillés par pays de la section 4.3 présentent une image plus complète des mesures potentielles, dont certaines ne sont pas présentées dans le tableau 3. En outre, dans la réalité, ces catégories distinctes ne sont pas si clairement différenciées et peuvent se chevaucher.

► Tableau 3. (suite)

Pays	Champ d'application	Taille d'entreprise (nombre d'employés)	Mesures de transparence			Conformité
			Rapport de transparence salariale	Audit sur l'égalité de rémunération	Droit du salarié à l'information sur les salaires	
Australie	Privé	100+/500+	<p>Les employeurs privés de +100 salariés doivent préparer un rapport sur 6 indicateurs relatifs à l'égalité des sexes.</p> <p>Les employeurs doivent informer les travailleurs, les actionnaires ou leurs membres, et les organisations de travailleurs, et donner accès au rapport.</p> <p>Les employeurs de +500 salariés doivent se doter d'une politique / stratégie officielle pour parvenir à l'égalité salariale entre les sexes.</p>	n.d.	n.d.	La WGEA (l'Agence pour l'égalité des sexes au travail) peut rendre public l'échec d'une entreprise à remplir ses obligations en vertu de la loi sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, 2012.
Autriche	Public et privé	150+	Les entreprises doivent présenter des statistiques ventilées par sexe et selon la classification des emplois, y compris le nombre de personnes et les salaires perçus.	n.d.	Les représentants des employés peuvent consulter les informations sur le rapport et superviser la transmission des informations pertinentes aux travailleurs.	Aucune sanction en cas de non-conformité. De plus, aucune mesure n'est imposée lorsqu'un écart de rémunération entre hommes et femmes est constaté.
Belgique	Privé	50+/100+	<p>Les entreprises doivent indiquer dans leurs comptes annuels (leur «bilan social») des informations ventilées par sexe, y compris la moyenne des heures travaillées, du coût de la main-d'œuvre, des données contractuelles et des possibilités de formation.</p> <p>La Banque nationale de Belgique met ces informations à la disposition du public.</p>	<p>Les entreprises de +50 salariés doivent procéder à une analyse de leurs structures salariales tous les deux ans.</p> <p>L'Institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes fournit une liste de contrôle non sexiste pour l'évaluation et la classification des emplois qui sert de référence pour mesurer la neutralité des classifications d'emplois sur le plan du genre.</p>	n.d.	Autorise les sanctions.

► Tableau 3. (suite)

Pays	Champ d'application	Taille d'entreprise (nombre d'employés)	Mesures de transparence			Conformité
			Rapport de transparence salariale	Audit sur l'égalité de rémunération	Droit du salarié à l'information sur les salaires	
Canada	Privé et public	10+/100+/500+	<p>Le rapport contient des champs de données obligatoires, notamment: le secteur professionnel dans lequel travaillent les employés, la catégorie professionnelle, la fourchette de salaires des employés et le degré de représentation des travailleurs handicapés.</p> <p>Les employeurs ont l'obligation de préparer un plan d'équité, y compris l'établissement d'un calendrier pour la mise en œuvre des activités et des politiques.</p>	n.d.	Les employeurs doivent informer les employés des mesures prises pour appliquer le plan d'équité en matière d'emploi. L'employeur a aussi l'obligation de consulter les représentants des travailleurs sur l'assistance qu'ils peuvent fournir pour l'élaboration ou l'application du plan, en le communiquant aux employés.	Le non-respect des exigences peut entraîner une sanction pécuniaire; une plainte peut être déposée auprès du commissaire à l'équité salariale.
Chili	Privé	50+/200+	Publier, tous les six mois, un fichier anonymisé des salaires par poste, ventilé par sexe. Les informations doivent être publiées sur le site web de l'entreprise et envoyées à la Direction du travail.	n.d.	n.d.	Possibilité d'amendes. En cas de sanction, l'entreprise peut être exclue des marchés publics.
Danemark	Privé	35+	Publication de statistiques salariales annuelles ventilées par sexe ou rapports sur l'égalité des sexes tous les trois ans. Le rapport doit comporter une description des termes et conditions qui sont pris en compte pour déterminer les salaires des hommes et des femmes, indiquer les initiatives spécifiques concernant l'égalité de rémunération et déterminer les actions de suivi des initiatives ou des plans.	n.d.	Les employés ont le droit d'obtenir des informations sur leur code de classification professionnelle.	Amende pécuniaire pour non présentation du rapport et responsabilité pénale potentielle.

► Tableau 3. (suite)

Pays	Champ d'application	Taille d'entreprise (nombre d'employés)	Mesures de transparence			Conformité
			Rapport de transparence salariale	Audit sur l'égalité de rémunération	Droit du salarié à l'information sur les salaires	
Espagne	Privé	50+	Après avoir procédé à un examen des rémunérations, les entreprises doivent définir un plan pour combler tout écart entre les sexes.	Les entreprises doivent inclure un audit sur l'égalité salariale dans leurs plans d'égalité. Ce qui veut dire que les entreprises doivent procéder à une analyse de leur politique salariale selon les critères prévus par la législation et par la suite définir un plan afin de corriger tout écart salarial révélé au cours du processus d'examen.	Le décret royal sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes crée le droit des travailleurs à l'information. Les entreprises doivent établir un registre des rémunérations qui consigne les salaires et autres rémunérations de l'ensemble des employés. Les travailleurs ont accès à ces données par l'intermédiaire du délégué du personnel ou d'un syndicaliste.	L'absence d'informations salariales telles que requises par le décret royal peut entraîner des actions administratives ou judiciaires, que ce soit au niveau individuel ou collectif. Le non-respect de l'obligation relative aux plans et mesures en faveur de l'égalité peut entraîner une amende.
Etats-Unis	Privé et public	n.d.	n.d.	Colorado: On peut considérer qu'un employeur a agi «de bonne foi» s'il a procédé à un audit salarial complet de son personnel. Par conséquent, même si les audits salariaux ne sont pas obligatoires, cette disposition favorise indirectement leur mise en place.	Le Code du travail de Californie donne à un futur employé le droit de demander le salaire versé pour le poste ou l'échelle de rémunération.	Colorado: Possibilité d'amendes. La loi sur l'égalité de rémunération pour un travail égal accorde aux employés le droit de poursuivre leur employeur en cas de violation de la loi.
Finlande	Privé et public	30+	Plan pour l'égalité entre les sexes afin de déterminer la rémunération et les autres conditions d'emploi. Le rapport doit inclure les données salariales ventilées par sexe dans les différents groupes d'employés similaires.	Les employeurs doivent réaliser une enquête ou un audit salarial (prévu dans le plan d'égalité) afin de s'assurer qu'il n'y a pas de différences de rémunération injustifiées entre les sexes. En cas d'écart salarial entre femmes et hommes, l'employeur doit en analyser la cause et la raison. La loi impose aux entreprises de prendre des mesures positives pour pallier tout écart de rémunération détecté lors de l'audit salarial.	Garantit aux travailleurs le droit d'obtenir des informations sur la rémunération et les conditions d'emploi, par l'intermédiaire du représentant des travailleurs ou du représentant du syndicat local.	Il n'existe pas de sanctions spécifiques en cas de non-respect du plan d'égalité ou de l'enquête/audit sur les salaires; cependant, il existe des sanctions pour pratiques discriminatoires.

► Tableau 3. (suite)

Pays	Champ d'application	Taille d'entreprise (nombre d'employés)	Mesures de transparence			Conformité
			Rapport de transparence salariale	Audit sur l'égalité de rémunération	Droit du salarié à l'information sur les salaires	
France	Privé et public	50+/250+	Les entreprises doivent préparer un rapport annuel contenant des statistiques sur l'écart de rémunération entre les sexes et l'écart dans la promotion, comme le prévoit la loi. Il doit être publié sur leur site web. Les entreprises doivent aussi se doter d'un plan d'action annuel sur l'égalité des sexes.	L'employeur est tenu de publier tous les ans son index d'égalité professionnelle ainsi que les mesures adoptées pour éliminer l'écart de rémunération, selon une méthodologie agréée.	n.d.	Les entreprises qui n'atteignent pas le score de 75 points pour l'index d'égalité sur une période de trois ans peuvent recevoir une amende s'élevant jusqu'à 1 pour cent de leur masse salariale.
Islande	Privé et public	25+	Plan stratégique pour l'égalité salariale indiquant la façon dont les politiques d'égalité seront exécutées par l'organisation. Il doit être révisé tous les trois ans.	Il faut obtenir une certification en matière d'égalité de rémunération, basée sur des règles et orientations communes (norme d'égalité de rémunération) de la part d'un organisme public indépendant. Le rapport de l'organisme de certification est mis à disposition en cas d'échec de l'audit de certification.	Habituellement l'employé doit présenter des preuves d'inégalités sur le lieu de travail mais, en Islande, l'employeur est responsable de fournir des preuves que les employés reçoivent une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Les employés ont le droit de demander à l'employeur de les informer sur les salaires et les conditions dans lesquelles ils sont employés.	Des amendes peuvent être infligées aux entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'égalité des sexes, y compris la certification.
Italie	Privé et public	50+	Les entreprises doivent déclarer les écarts de rémunération entre les sexes au sein de leur personnel et des conditions d'emploi, telles que le recrutement, la formation, la promotion, le licenciement, la retraite et autres paramètres. Le rapport est préparé selon un modèle mis à disposition sur le site web du ministère du Travail et des Politiques sociales.	Des organismes nationaux vérifient la validité des rapports sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. D'elles-mêmes, les entreprises peuvent aussi demander une «certification d'égalité des sexes» qui implique d'évaluer si elles répondent à certains critères.	n.d.	En cas de non-respect de l'obligation de déclaration, des amendes s'appliquent. Dans les cas les plus graves, une suspension des avantages sociaux dont bénéficie l'entreprise peut être ordonnée pour un an. En outre, des mesures incitatives sont prévues (pour la certification volontaire), notamment des abattements fiscaux.

► Tableau 3. (suite)

Pays	Champ d'application	Taille d'entreprise (nombre d'employés)	Mesures de transparence			Conformité
			Rapport de transparence salariale	Audit sur l'égalité de rémunération	Droit du salarié à l'information sur les salaires	
Lituanie	Privé	20+/50+	<p>Les employeurs de + de 20 salariés doivent fournir, sous forme anonymisée, les salaires moyens des employés par catégorie professionnelle, ventilés par sexe.</p> <p>Un employeur de + de 50 salariés doit adopter et publier un programme ou une politique en faveur de l'égalité des chances. Les détails ou contenus spécifiques ne sont pas réglementés par la loi.</p>	n.d.	n.d.	Aucune sanction explicitement prévue par la loi pour les cas où l'employeur n'applique pas les mesures. Cependant, un conflit collectif de travail concernant les droits peut être porté devant la Commission des conflits du travail ou un autre organe de résolution des conflits, qui peut finalement imposer une amende pour non-conformité.
Luxembourg	Privé	50+	Les entreprises doivent communiquer aux représentants des employés des statistiques, ventilées par sexe, sur les recrutements, promotions, mutations et licenciements, et sur la rémunération et la formation des employés.	Le ministère de l'Égalité entre femmes et hommes (MEGA) fournit un outil aux employeurs afin d'identifier les causes de écarts de salaire dans leur structure salariale, ainsi que pour faciliter l'élaboration d'un plan d'action pour combler ces écarts.	n.d.	Quand une différence salariale ne peut être justifiée par des raisons objectives, qu'elle est basée sur des considérations de genre, l'employeur peut se voir infliger une amende.
Norvège	Public et privé	20+/50+	Les organisations devant procéder à une évaluation régulière doivent inclure, dans le rapport annuel de l'entreprise, ou tout autre document public, une déclaration relative à l'état de l'égalité dans leur entreprise et au travail effectué en matière de lutte contre les discriminations.	<p>Toutes les entreprises publiques, les entreprises de + de 50 employés, ou les entreprises privées de + de 20 employés ayant été sollicitées par un partenaire social, doivent effectuer une évaluation pour déterminer s'il existe un risque de discrimination ou d'autres obstacles à la réalisation de l'égalité.</p> <p>S'il existe un risque de discrimination, l'entreprise doit analyser les causes et mettre en place des mesures visant à éliminer la discrimination et à réaliser l'égalité. Si elle détecte une discrimination, l'entreprise doit prendre des mesures et en assurer le suivi afin de corriger la discrimination salariale.</p>	Les travailleurs ont le droit de demander des informations concernant les niveaux de rémunération de leurs collègues et les critères utilisés pour déterminer leurs salaires.	Pas de dispositions spécifiques sur les sanctions en cas de violation. Toutefois, le tribunal anti-discrimination prend des décisions sur les plaintes pour discrimination et harcèlement qui lui sont soumises.

► Tableau 3. (suite)

Pays	Champ d'application	Taille d'entreprise (nombre d'employés)	Mesures de transparence			Conformité
			Rapport de transparence salariale	Audit sur l'égalité de rémunération	Droit du salarié à l'information sur les salaires	
Pays-Bas	Privé	50+/250+	Les entreprises doivent remplir un rapport qui inclut les différences de rémunération entre femmes et hommes accomplissant un travail dans des catégories de valeur égale dans l'entreprise. Les différences doivent être justifiées et les mesures prises pour corriger tout écart doivent être détaillées.	Les entreprises de 200 employés ou plus doivent obtenir un certificat attestant qu'ils se conforment aux exigences de l'égalité de rémunération. Les critères exacts restent à définir.	Les travailleurs des entreprises de + de 50 salariés ont le droit de demander à leur employeur les salaires anonymisés des autres employés effectuant un travail de valeur similaire.	Le certificat de conformité peut être révoqué quand l'entreprise ne remplit plus les conditions requises pour se voir certifiée. Amendes pouvant aller jusqu'à 250 000 euros pour infraction à la transparence salariale. En cas d'infractions multiples, les amendes peuvent doubler ou tripler.
Portugal	Public et privé	n.d.	Les entreprises d'Etat et les entreprises cotées en bourse doivent préparer un plan annuel en faveur de l'égalité, en vue de parvenir à l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes. Les plans d'égalité doivent être envoyés à la Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres et à la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (CITE). Cette dernière peut faire des recommandations sur les plans d'égalité des entreprises et les publier sur son site web.	Après réception des évaluations des entreprises concernant les différences de rémunération entre hommes et femmes par profession et niveau de qualification, le service d'inspection du ministère du Travail, de la Solidarité et de la Sécurité sociale demande à l'entreprise de présenter un plan afin d'évaluer les éventuelles différences salariales en fonction des tâches spécifiques au poste, en appliquant des critères objectifs afin d'exclure toute discrimination possible sur la base du sexe. Le plan doit être mis en œuvre par l'entreprise au cours de l'année qui suit, après quoi l'entreprise doit communiquer au service d'inspection les résultats du plan, en indiquant les différences salariales justifiées et en corrigeant toute différence injustifiée.	Le représentant des travailleurs peut demander à la CITE d'émettre un avis sur la discrimination salariale fondée sur le sexe concernant un travail égal ou de valeur égale au sein d'une entreprise. Une fois informé de la demande, l'employeur doit fournir la politique salariale de l'entreprise et les critères utilisés pour déterminer la rémunération du demandeur et du comparateur.	La loi sur l'égalité salariale définit les sanctions pour non-respect de la loi, y compris des amendes. En cas de plaintes pour discrimination, le Code du travail stipule que la charge de la preuve incombe à l'employeur. Il établit en outre que le maintien de pratiques salariales discriminatoires constitue un grave délit. De plus, une entreprise non conforme peut se voir interdire de participer à des appels d'offres ou des marchés publics pour une période pouvant aller jusqu'à deux ans.

► Tableau 3. (suite)

Pays	Champ d'application	Taille d'entreprise (nombre d'employés)	Mesures de transparence			Conformité
			Rapport de transparence salariale	Audit sur l'égalité de rémunération	Droit du salarié à l'information sur les salaires	
Royaume-Uni	Public et privé	250+	Les entreprises sont tenues de rédiger un rapport et de le publier sur leur site web. Le rapport doit comporter des statistiques générales sur la distribution des salaires féminins et masculins dans l'entreprise.	n.d.	n.d.	Pas de mesures ni de sanctions spécifiques en cas de non-respect de la réglementation, bien que la loi sur l'égalité confère ce pouvoir au Secrétaire d'Etat. La loi sur l'égalité de 2010 accorde à la Commission de l'égalité et des droits de l'homme (EHRC) le pouvoir d'enquêter, d'émettre des avis d'actes illégaux, d'élaborer des plans d'action, de mener des évaluations des obligations du secteur public et d'émettre des avis de conformité aux obligations du secteur public. En dernier recours, la non-conformité peut être sanctionnée par des amendes.
Suède	Privé	10+	n.d.	Les employeurs de + de 10 salariés doivent étudier et analyser les critères de fixation des salaires et les éventuelles différences de rémunération entre les femmes et les hommes effectuant un travail qui doit être considéré comme égal ou équivalent. Tous les employeurs concernés doivent documenter l'étude et le résultat de l'analyse des salaires, ainsi que les ajustements salariaux prévus pour les trois prochaines années afin de remédier à toutes les disparités salariales entre les sexes détectées.	n.d.	Le médiateur pour l'égalité est chargé de superviser le respect de la loi sur la discrimination et peut demander des informations supplémentaires aux employeurs. Le fait de ne pas répondre aux exigences du médiateur ou de ne pas effectuer l'audit salarial peut se traduire par l'imposition d'une amende.

► Tableau 3. (fin)

Pays	Champ d'application	Taille d'entreprise (nombre d'employés)	Mesures de transparence			Conformité
			Rapport de transparence salariale	Audit sur l'égalité de rémunération	Droit du salarié à l'information sur les salaires	
Suisse	Privé et public	100+	n.d.	Les employeurs publics et privés de plus de 100 salariés doivent réaliser une analyse et un audit internes sur l'égalité de rémunération tous les quatre ans. L'analyse de l'égalité salariale doit suivre une méthode scientifique et respecter la loi. L'outil d'analyse standard (appelé Logib) est fourni par la Confédération. Les employeurs du secteur privé doivent faire inspecter leur analyse de l'égalité de rémunération par un organisme indépendant.	n.d.	Pour pouvoir accéder aux subventions ou aux marchés publics, une entreprise doit d'abord avoir fait l'objet d'un audit de conformité en matière d'égalité de rémunération au cours des quatre années précédentes. Aucune sanction en cas de non-conformité. La conformité a un impact positif sur la réputation de l'entreprise.

4.3. Pratiques nationales

Allemagne

Divulgence des données salariales

En Allemagne, la [loi sur la transparence des structures salariales, 2017](#), vise à mettre en œuvre le droit à l'égalité de rémunération pour un travail égal et pour un travail de valeur égale.

Un salarié travaillant dans une entreprise publique ou privée de plus de 200 salariés peut réclamer des informations concernant:

- son salaire;
- les critères et les pratiques appliquées pour fixer la rémunération;
- la rémunération d'une tâche de valeur égale ou équivalente effectuée par les travailleurs du sexe opposé dans le même établissement.

Les employeurs sont tenus de fournir des informations seulement s'il existe une liste de six employés comparables du sexe opposé dans l'établissement. Cette précaution vise à éviter l'identification personnelle du comparateur, étant donné que le consentement des salariés concernés n'est pas exigé.

Le droit de demander des informations s'exerce par l'intermédiaire du comité d'entreprise, sauf quand il n'existe pas, auquel cas les salariés peuvent faire leur demande directement auprès de l'employeur¹². Le comité d'entreprise a également l'obligation de promouvoir la mise en œuvre de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et est chargé d'évaluer la masse salariale qui montre les rémunérations brutes et les salaires des employés¹³.

¹² Loi sur la transparence des structures salariales, section 15(2).

¹³ Loi sur la transparence des structures salariales, section 13(2).

Audits sur l'égalité salariale

Les entreprises de plus de 500 salariés sont invitées à mettre en place une évaluation des rémunérations (audits internes volontaires des rémunérations) pour évaluer les salaires, les éléments de salaire, et la façon dont ces éléments sont mis en place dans les structures salariales afin de déterminer la conformité au principe d'égalité de rémunération entre les sexes¹⁴. Les entreprises ont la liberté de choisir leur méthode d'évaluation. Pour faciliter cette évaluation, le gouvernement propose une application numérique appelée Logib-D qui a été adaptée du modèle suisse (Commission européenne, sans date).

Si l'audit salarial révèle des discriminations salariales, l'employeur en question doit prendre des mesures pour les supprimer¹⁵. Les comités d'entreprise sont tenus informés et reçoivent la documentation nécessaire pendant l'audit. Une fois l'évaluation effectuée, les salariés doivent être informés des résultats.

Rapport sur la transparence salariale

Les entreprises de plus de 500 salariés, qui ont déjà l'obligation de remplir un rapport annuel d'activité selon les dispositions du code du commerce allemand, doivent remplir un rapport distinct sur l'égalité hommes-femmes et l'égalité de rémunération. Ce rapport doit décrire les mesures prises en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures visant à instaurer l'égalité salariale entre les sexes¹⁶. L'échec de la mise en place de ces mesures doit être expliqué dans le rapport.

Le rapport doit contenir des statistiques, ventilées par sexe, sur le nombre total moyen de salariés, ainsi que le nombre moyen de salariés à temps plein et à temps partiel¹⁷. Il n'est pas nécessaire que le rapport reflète les montants ou les chiffres des salaires.

Les employeurs qui sont liés par des conventions collectives, ou qui les appliquent, remplissent le rapport tous les cinq ans. Tous les autres employeurs doivent le remplir tous les trois ans. Les rapports sont publiés au journal officiel fédéral et postés sur le site web du journal officiel¹⁸. La loi interdit toute intimidation ou représailles de la part de l'entreprise en raison de l'exercice par les travailleurs des droits que leur confère la loi.

Encadré 5. Evaluation de l'impact de la loi sur la transparence des structures salariales, Allemagne

En mai 2018, dix mois seulement après l'entrée en vigueur de la loi sur la transparence des structures salariales, le gouvernement fédéral a produit un rapport sur l'efficacité de la loi dans la promotion de la transparence salariale¹. Dans sa déclaration officielle, le gouvernement fédéral a conclu que l'évaluation ne peut offrir que «des indications initiales concernant l'impact et l'efficacité de la loi», et que la prochaine évaluation portera sur les tendances et les effets à plus long terme².

Voici un résumé sélectif des résultats de l'évaluation d'impact:

- seule une petite fraction des employés a déposé une demande de divulgation: 2 pour cent dans les entreprises de moins de 200 salariés, 4 pour cent dans les entreprises de plus de 200 salariés;
- 45 pour cent des entreprises de plus de 500 salariés et 43 pour cent des entreprises de 201 à 500 salariés ont procédé à un examen des structures salariales bien que la majorité de ces entreprises aient indiqué que la loi n'était pas à l'origine de cet examen;
- 25 pour cent des entreprises du secteur public ont examiné leurs structures de rémunération bien qu'elles n'y soient pas juridiquement contraintes par la loi;

14 Loi sur la transparence des structures salariales, section 17.

15 Loi sur la transparence des structures salariales, section 19.

16 Loi sur la transparence des structures salariales, section 21.

17 Loi sur la transparence des structures salariales, section 21(2).

18 Disponible à l'adresse: <https://www.transparenzregister.de/treg/de/start;jsessionid=3CD0B723993BFEF679D615FA4660C698.app3120>.

Encadré 5. (suite)

- parmi les entreprises tenues de faire un rapport sur l'égalité des sexes et l'égalité salariale, 44 pour cent ont affirmé qu'elles le faisaient, et 40 autres pour cent ont indiqué qu'elles prévoient de le faire;
- 16 pour cent des entreprises sondées ont indiqué qu'elles ne prévoient pas de faire rapport à l'avenir en dépit de leurs obligations légales;
- 80 pour cent des entreprises du DAX-30 ont affirmé avoir produit des rapports mais seulement 23 pour cent des entreprises qui ne sont pas cotées au DAX-30³.

En juin 2018, Keinbaum, un cabinet de conseil en ressources humaines et gestion, a mené une enquête indépendante auprès des entreprises qui relèvent de la compétence de la loi afin de jauger leur opinion sur l'importance des questions d'égalité de rémunération⁴. Selon l'enquête, environ 40 pour cent des entreprises considéraient l'égalité salariale comme un sujet important pour leur entreprise, contre 60 pour cent qui ne le pensaient pas.

¹ Voir Allemagne, ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse (2020).

² Voir Allemagne, ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse (2020), 7. De plus amples informations sur le rapport peuvent être trouvées dans Allemagne, ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse, *The Road to Equal Pay for Women and Men: Facts, Causes, Measures* (2020).

³ Le DAX est l'indice boursier composé des 40 plus grandes entreprises allemandes cotées à la bourse de Francfort.

⁴ Le rapport Keinbaum n'est disponible qu'en allemand. Voir: <https://www.keinbaum.com/en/publications/six-months-duty/>.

Conformité

Si un employeur ne parvient pas à fournir les informations demandées par un employé exerçant son droit à l'information, la charge de la preuve dans tout éventuel recours ultérieur devant un tribunal relatif à la demande d'information incombe à l'employeur qui devra démontrer qu'il n'existe pas de discrimination salariale¹⁹. Cette présomption n'opère que dans les cas liés à l'emploi. Aucune conséquence ni sanction supplémentaire ne sont prévues par la loi en cas de non-respect de l'obligation de déclaration.

Australie**Rapport de transparence salariale**

En Australie, la loi sur l'égalité de genre sur le lieu de travail de 2012 stipule que les employeurs privés employant 100 personnes ou plus «doivent préparer un rapport public contenant des informations relatives à l'employeur et aux indicateurs de l'égalité des sexes»²⁰. Le rapport doit être soumis chaque année à l'Agence pour l'égalité de genre sur le lieu de travail (WGEA), l'agence statutaire australienne responsable de la promotion et du renforcement de l'égalité des sexes sur les lieux de travail australiens²¹. Les six indicateurs de l'égalité hommes-femmes sur lesquels les employeurs doivent rendre des comptes sont les suivants²²:

- composition de l'effectif par sexe;
- composition des organes directeurs par sexe;
- égalité de rémunération entre les femmes et les hommes;
- disponibilité et utilité des conditions et des pratiques d'emploi relatives aux modalités de travail flexible des employés et à l'aménagement du temps de travail des employés ayant des responsabilités familiales ou de soin;

¹⁹ Section 15, paragr. 5.

²⁰ [Loi sur l'égalité de genre sur le lieu de travail de 2012](#), section 13.

²¹ Dans le secteur public, les fonctionnaires suivent une grille de rémunération qui est rendue publique.

²² Loi sur l'égalité de genre sur le lieu de travail de 2012, section 3.1.

- consultation des employés sur les questions concernant l'égalité de genre sur le lieu de travail;
- et toute autre question spécifiée par le ministère, y compris le harcèlement et la discrimination fondés sur le sexe.

Les informations à caractère personnel ou liées aux salaires qui permettraient d'identifier le salarié ne sont pas publiées, à moins que l'individu concerné ait donné son consentement par écrit. A cet égard, lors de la soumission du rapport, l'employeur concerné doit, par écrit, indiquer à la WGEA quelles sont les informations à caractère personnel ²³.

Politiques et stratégies de transparence salariale

Les entreprises comptant 500 salariés ou plus doivent respecter une norme minimum déterminée pour démontrer leur engagement en faveur de l'égalité des sexes. Plus précisément, les gros employeurs sont tenus d'avoir une politique ou une stratégie officielle dans au moins l'un des domaines suivants:

la composition du personnel (égalité des sexes dans le recrutement, la fidélisation, la gestion des performances, les promotions, la planification de la relève, la formation et le perfectionnement, etc.);

- les mesures pour atteindre l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes;
- le soutien aux travailleurs ayant des responsabilités familiales;
- et le harcèlement et la discrimination fondés sur le genre (Australie, WGEA, sans date-a)²⁴.

Le site web de la WGEA offre des ressources sur la manière de remplir les obligations de déclaration, telles que le calculateur de salaire, le questionnaire de déclaration, le profil de lieu de travail, etc. (Australie, WGEA, sans date-b). L'agence fournit également à chaque employeur concerné un rapport de référence pour analyser la concurrence sur ses performances en matière d'égalité des sexes, qui permet à l'employeur de réaliser dans quels domaines liés à l'égalité des sexes son entreprise peut progresser. La force du système australien de transparence salariale réside dans la comparaison des rapports d'analyse de référence, un mécanisme qui permet aux employeurs de comparer leur rapport sur l'égalité hommes-femmes à celui des autres entreprises du même secteur d'activité ou d'un secteur comparable, et des autres entreprises de taille égale ou similaire.

Encadré 6. Plus d'efficacité grâce aux rapports de référence, Australie

Selon les informations disponibles grâce à la WGEA, la comparaison des rapports d'analyse de référence encourage les entreprises à agir et à traiter les résultats de leurs propres analyses. En 2018, plus de la moitié des entreprises qui avaient mené une analyse des disparités salariales et avaient constaté des écarts ont transmis leurs résultats à la direction et au conseil d'administration. «L'amélioration des résultats en matière d'égalité salariale entre les sexes est beaucoup plus forte dans les entreprises qui combinent des actions spécifiques d'égalité salariale, renforçant l'efficacité de ces actions par la reddition de comptes aux dirigeants et au conseil d'administration de l'entreprise» (Australie, WGEA et BCEC, 2018, 7).

Dialogue avec les représentants des travailleurs

Les employeurs doivent informer les travailleurs et leur donner accès au rapport, ainsi qu'à leurs organisations représentatives, qui peuvent faire des commentaires sur le rapport à l'agence ou à l'employeur.

La concertation avec les employés sur les questions touchant à l'égalité hommes-femmes au travail fait aussi partie des indicateurs à traiter dans le rapport périodique lui-même.

²³ Loi sur l'égalité de genre sur le lieu de travail de 2012, section 13C.

²⁴ Voir aussi la Section 5 de l'[Instrument \(norme minimum\) sur l'égalité de genre sur le lieu de travail, 2014](#).

Conformité

La WGEA peut rendre publique l'incapacité d'une entreprise à remplir ses obligations légales sur le site web de la WGEA ou dans un journal. Avant de révéler ces informations, la WGEA doit donner un avis écrit indiquant la raison de la divulgation et inviter l'employeur à répondre par une déclaration écrite²⁵.

Autriche

Rapport de transparence salariale

Dans le cas de l'Autriche, la [Loi sur l'égalité de traitement \(GIBG\)](#), applicable au secteur privé, crée une obligation liée à l'égalité et à la transparence salariale dans le secteur privé. Le secteur public est réglementé par la [Loi fédérale sur l'égalité de traitement \(B-GIBG\)](#) qui établit une obligation de déclaration sur l'égalité de rémunération similaire à celle prévue pour le secteur privé.

La GIBG prévoit que les entreprises dont l'effectif est supérieur à 150 salariés sont tenues de publier un rapport sur la répartition des salaires entre hommes et femmes tous les deux ans²⁶. Les niveaux de rémunération sont classés par sexe et par qualification et se conforment aux niveaux de rémunération de la convention collective applicable. Le rapport doit contenir les éléments suivants:

- Le nombre de femmes et d'hommes dans les différentes classifications, groupes ou catégories d'emplois établis par la convention collective ou la branche de l'entreprise.
- Le nombre de femmes et d'hommes dans les différentes classifications ou catégories d'emplois, comme précédemment, mais en tenant compte de l'ancienneté.
- Les salaires annuels moyens ou médians des employés dans les groupes de classification, ventilés par sexe.

Les informations fournies dans le rapport sont anonymisées et le rapport lui-même est confidentiel. Le rapport doit être présenté au comité d'entreprise central ou aux comités d'entreprises. Les organes représentatifs des employés peuvent demander des informations sur le rapport et sont chargés de fournir les informations pertinentes aux travailleurs.

Encadré 7. Calculateur de salaire en ligne, Autriche

En 2019, le ministère fédéral des Affaires sociales a mis à jour son calculateur de salaire en ligne pour aider les entreprises à remplir leur déclaration sur les rémunérations et pour fournir des informations sur les salaires au niveau régional ou sectoriel¹. Le calculateur de salaire en ligne permet de déterminer les paiements bruts mensuels moyens et l'écart de rémunération moyen. Les données proviennent des impôts sur les salaires, des associations d'organismes de sécurité sociale et d'un microrecensement.

¹ Calculateur de salaire disponible à l'adresse: <https://www.gehaltsrechner.gv.at/>.

Evaluation d'impact

Selon l'étude réalisée par Eurofound en 2018, de nombreuses entreprises autrichiennes ont fourni les informations minimales requises par la loi dans leur rapport de transparence salariale bien que certaines entreprises soient allées au-delà (Eurofound, 2018). Parmi la totalité des rapports de transparence salariale, 55 pour cent ne font pas la distinction entre temps plein et temps partiel mais, après une demande émanant d'un représentant des salariés, 16 pour cent des entreprises ont ajouté cette information. De même, la décomposition au niveau des domaines fonctionnels n'a été fournie que par 39 pour cent des entreprises dans un premier temps, mais le pourcentage est passé à 50 pour cent après des demandes spécifiques.

²⁵ Loi sur l'égalité de genre sur le lieu de travail de 2012, section 19D, paragr. 2-4.

²⁶ GIBG, section 11a.

Selon une enquête auprès de délégués du personnel, 54 pour cent ont déclaré que leur employeur réagissait positivement à la constitution du rapport de transparence salariale, 23 pour cent faisaient preuve de bonne volonté pour traiter ou analyser l'écart salarial entre les sexes, et 21 pour cent des employeurs étaient désireux de prendre des mesures concrètes (AK et ÖGB, 2014).

Un document de réflexion publié en 2020 par le Collaborative Research Center constate qu'en Autriche la transparence salariale n'a eu aucun effet sur les salaires, qu'ils soient ceux des femmes ou des hommes, et n'a donc pas permis de combler l'écart de rémunération entre les sexes (Gulyas, Seitz et Sinha, 2020). Comme les recherches menées dans d'autres pays constatent généralement que les législations sur la transparence salariale réduisent l'écart salarial entre hommes et femmes, les auteurs notent que la politique de l'Autriche qui consiste à préserver la confidentialité du rapport de transparence salariale peut avoir joué un rôle. De plus, la politique autrichienne qui n'exige pas des entreprises qu'elles corrigent les déséquilibres salariaux entre hommes et femmes a également été remise en question.

Conformité

L'Autriche adopte une approche souple de la réglementation de la transparence salariale. La loi ne prévoit pas de pénalités ni de sanctions en cas de non-respect et n'établit pas non plus de mécanisme de supervision du processus ni ne prend de mesures quand le rapport révèle un écart de rémunération entre les sexes. Il est intéressant de noter qu'Eurostat (sans date) constate que l'Autriche a l'un des écarts de rémunération entre hommes et femmes les plus élevés de l'UE, à 18,9 pour cent du salaire horaire brut moyen, contre une moyenne de 13 pour cent dans l'UE des 27.

Cependant, la loi établit que si, en raison d'une violation du droit à l'égalité de traitement – à savoir la discrimination fondée sur le genre – un employé de sexe opposé effectue un travail égal ou reconnu comme égal devait recevoir un salaire inférieur, cet employé aurait le droit de toucher la différence de salaire, ainsi qu'une indemnisation pour préjudice personnel²⁷.

Belgique

Rapport de transparence salariale

En Belgique, la loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes (2012) demande aux entreprises du secteur privé d'indiquer dans leurs comptes annuels les informations relatives au «bilan social» ventilées par sexe, y compris la durée moyenne de travail, le coût moyen du travail, les informations contractuelles et les possibilités de formation. Le bilan annuel est transmis via l'application de la «centrale des bilans» de la Banque nationale de Belgique²⁸ qui rend ces données publiques²⁹. Les informations concernent:

- le nombre moyen de travailleurs employés à temps plein et à temps partiel et l'effectif total exprimé en équivalents temps plein;
- le nombre d'heures travaillées par les travailleurs à temps plein et à temps partiel et le nombre total d'heures travaillées;
- les frais de personnel pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel et les frais totaux de personnel;
- le total des avantages accordés en plus du salaire.

L'Institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes fournit une liste de contrôle de non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions qui sert de point de référence pour évaluer la neutralité de la

27 GIBG, section 12.2.

28 La Banque nationale de Belgique a créé une application appelée «centrale des bilans» et les entreprises peuvent remplir le modèle dans l'application qui est disponible à l'adresse: <https://www.nbb.be/fr/centrale-des-bilans/la-centrale-des-bilans-fait-peau-neuve-cbso-2022/informations-generales-et>. Dans le modèle standard de dépôt des comptes annuels, la section C6 fait référence au «bilan social». Une copie du modèle standard est disponible à l'adresse: https://www.nbb.be/doc/ba/models/ent/histo/2007_c_2007-04-01.pdf.

29 L'article 4 de la [loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, 2012](#), complète l'article 91, point B «Bilan social», I, parag. 2, 1°, de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés.

classification des emplois en fonction du genre. Les rapports d'analyse des rémunérations sont conçus pour servir de base au dialogue social au sein de l'entreprise sans présenter de données individualisées (Belgique, CNT, 2020). Les informations salariales fournies par l'employeur sont confidentielles et doivent être protégées. Les entreprises dont l'effectif est de 50 à 100 employés utilisent le formulaire simplifié tandis que les entreprises qui comptent plus de 100 salariés utilisent le formulaire complet³⁰.

Les informations relatives aux salaires, ventilées selon le sexe des travailleurs, sont communiquées selon une répartition basée sur les éléments suivants:

- le niveau du poste, ventilé selon les classes d'emploi mentionnées dans le système de classification des fonctions applicable à l'entreprise ou, à défaut, selon les classifications résiduelles du personnel opérationnel, du personnel de direction et du personnel d'encadrement;
- l'ancienneté acquise par le travailleur au sein de l'entreprise;
- le niveau de qualification ou de formation du travailleur, selon le niveau d'éducation/diplôme atteint;
- les salaires et avantages sociaux directs (pour les travailleurs à temps partiel, ils sont exprimés en équivalents temps plein);
- les primes patronales pour assurances extralégales;
- et le total des autres avantages en sus du salaire accordés au personnel ou à un sous-ensemble du personnel (Belgique, Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale, sans date).

Dans le rapport, l'employeur doit également mentionner s'il a utilisé ou non la Check-list de non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions lors de l'élaboration de la structure de la rémunération³¹.

Comité d'entreprise

Le rapport d'analyse des rémunérations doit être communiqué au comité d'entreprise, ou, en l'absence de celui-ci, à une délégation syndicale, qui l'examine afin de déterminer, avec l'employeur, si la politique salariale de l'entreprise est neutre du point de vue du genre ou non. S'il s'avère que la politique salariale n'est pas neutre, un plan d'action est mis en œuvre pour parvenir à une telle politique.

A la demande du comité d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale, toute entreprise qui emploie au moins 50 salariés en moyenne peut nommer un médiateur parmi les membres du personnel pour élaborer un plan d'action en vue d'appliquer une structure de rémunération neutre du point de vue du genre au sein de l'entreprise.

Encadré 8. Obligation d'introduire l'égalité de rémunération à tous les niveaux de dialogue social, Belgique

La réglementation belge établit l'obligation d'introduire le thème de l'égalité de rémunération entre les sexes à tous les niveaux de concertation sociale (interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise). L'écart de rémunération, son évolution et les mesures pour le combattre doivent être inscrits à l'ordre du jour des négociations biennuelles de l'accord interprofessionnel¹.

Au niveau sectoriel, la loi impose aux commissions paritaires formées de représentants des employeurs et des travailleurs de rendre neutres les systèmes de classification des fonctions inclus dans les conventions collectives. Une fois que la commission paritaire est parvenue à un accord collectif concernant la classification des fonctions, l'accord doit être soumis au Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale qui a ensuite 18 mois pour évaluer si la

30 L'arrêté ministériel fixant le modèle sert de base au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs. Ces modèles ont été publiés par arrêté ministériel au Moniteur belge du 15 mai 2014: [Arrêté ministériel fixant les modèles de formulaires devant servir de base au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs](#).

31 L'arrêté ministériel de 2014, dans son annexe II, fournit l'adresse web suivante pour remplir la check-list: http://igvmiefh.belgium.be/fr/binaries/39%20-%20Checklist_FR_tcm337-99427.pdf; cependant, l'adresse web actuelle est en fait: https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/39%20-%20Checklist_FR.pdf.

Encadré 8. (suite)

classification est sexuellement neutre ou non. Si un système de classification est n'est pas jugé neutre en termes de genre, les acteurs concernés ont 24 mois à partir de la notification pour régler le problème².

¹ Tous les deux ans, les partenaires sociaux du secteur privé belge négocient au niveau national un accord interprofessionnel sur l'évolution des salaires, la réduction des cotisations des employeurs et le niveau des avantages sociaux. Voir Belgique, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2021).

² Article 6.1 de la loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, 2012. Voir aussi Belgique Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (sans date).

Conformité

En 2013, la Belgique a introduit dans le Code pénal social une section qui autorise des sanctions de niveau 2 en cas de manquement à l'obligation de fournir un rapport d'analyse sur les structures de rémunération des travailleurs, ainsi qu'en cas de manquement à l'obligation de communiquer le rapport au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale³². Le code pénal social définit une sanction de niveau 2 comme une amende pénale de 50 à 500 euros, ou une amende administrative de 25 à 250 euros³³.

Encadré 9. Le statut des rapports d'analyse des rémunérations avant l'imposition de sanctions, Belgique

Avant 2013, la loi belge n'infligeait pas de sanctions aux entreprises qui ne se conformaient pas à l'obligation de fournir un rapport d'analyse sur les rémunérations. Selon l'Institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes, l'absence de sanctions se faisait sentir dans plusieurs domaines du droit. Par exemple, un quart des bilans sociaux étaient remplis de manière insuffisante, incomplète ou avec des informations ventilées par sexe délibérément incorrectes. Les données étaient souvent présentées comme s'il n'existait pas d'écart salarial entre les sexes, ce qui en pratique a été jugé irréaliste. En outre, tandis que la Banque nationale signalait des erreurs aux employeurs en question et excluait les données de mauvaise qualité de ses statistiques, elle n'avait pas le pouvoir supplémentaire d'appliquer des sanctions pour obtenir une action corrective.

Source: Belgique, Institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes, 2021.

Canada**Rapport sur l'équité en matière d'emploi et plan d'égalité des rémunérations**

La loi sur l'équité en matière d'emploi, 1995, du Canada s'applique aux lieux de travail réglementés au niveau fédéral, y compris le secteur public fédéral et le secteur privé³⁴. La loi vise à promouvoir l'égalité en milieu de travail et concerne quatre groupes de travailleurs désavantagés, appelés «groupes désignés», à savoir les autochtones, les personnes handicapées, les femmes et les personnes qui font partie des minorités visibles³⁵.

Les employeurs sont tenus d'élaborer un plan d'équité qui inclut: les activités que vont entreprendre les employeurs pour promouvoir l'égalité; les règles et usages qui s'appliquent pour le recrutement, la promotion et la fidélisation des personnes des quatre groupes désignés; et l'établissement d'un calendrier pour la mise en œuvre des mesures et des règles et usages³⁶. Chaque employeur doit informer les salariés des mesures prises ou envisagées pour mettre en œuvre le plan d'équité en matière d'emploi. L'employeur est également tenu de consulter les représentants des salariés ou les agents négociateurs sur l'aide qu'ils pourraient

³² [Loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes](#), article 12.

³³ [Code pénal social, 2010](#), article 101.

³⁴ Les sections 4-6 définissent le champ d'application de la loi.

³⁵ Au Canada, la notion de minorité visible fait référence aux personnes, autres que les autochtones, qui ne sont caucasiennes ou qui n'ont pas la peau blanche.

³⁶ Loi sur l'équité en matière d'emploi, section 10.

apporter pour l'élaboration et la mise en œuvre du plan et/ou la communication du plan aux salariés³⁷. Les employeurs et les salariés doivent collaborer tout au long du processus d'exécution du plan d'équité.

Tout employeur du secteur privé est tenu de déposer auprès du ministère du Travail un rapport annuel d'équité en matière d'emploi qui doit inclure une analyse des quatre groupes désignés. Le rapport doit contenir des informations sur: le secteur d'activité des salariés; les catégories professionnelles des salariés; les échelles de rémunération des salariés; le degré de représentation des salariés, y compris parmi les groupes désignés; le nombre des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions³⁸. Pour faciliter le respect de cette obligation, le gouvernement canadien a créé un outil en ligne appelé Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT)³⁹.

En janvier 2021, une révision législative de la loi sur l'équité en matière d'emploi est entrée en vigueur pour exiger des employeurs qu'ils incluent des informations agrégées sur les écarts salariaux dans leur rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, en portant une attention particulière aux quatre groupes désignés. Ces mesures s'appliquent aux employeurs privés régis par le droit fédéral qui emploient au moins 100 salariés (Canada, EDSC, 2020).

En août 2021, la [loi sur l'équité salariale](#) est entrée en vigueur. Le [règlement sur l'équité salariale](#) accompagne la mise en œuvre de cette loi et, ensemble, ils garantissent que les travailleurs des lieux de travail sous réglementation fédérale et employant au moins 10 personnes obtiennent un salaire égal pour un travail de valeur égale (Canada, EDSC, 2021). Plus précisément, les employeurs sont tenus d'établir un plan d'équité salariale et de le mettre régulièrement à jour. Lorsqu'ils élaborent ce plan, les employeurs doivent:

- identifier les différentes catégories professionnelles regroupant les postes de l'entreprise;
- déterminer si chaque catégorie professionnelle est à prédominance féminine ou masculine ou neutre en matière de genre;
- déterminer la valeur du travail de chaque catégorie professionnelle à prédominance féminine ou masculine;
- calculer la rémunération de chaque catégorie professionnelle à prédominance féminine ou masculine;
- et comparer la rémunération entre les catégories professionnelles à prédominance féminine ou masculine effectuant un travail de valeur égale ou comparable (Canada, gouvernement du Canada, sans date).

Une fois le plan établi, les employeurs doivent augmenter la rémunération de toutes les catégories à prédominance féminine qui reçoivent une rémunération inférieure à celle de leurs homologues masculins; ils doivent mettre à jour leur plan tous les cinq ans.

Encadré 10. Les audits de conformité par la Commission des droits de la personne, Canada

La Commission canadienne des droits de la personne qui réalise des audits de conformité est chargée de faire observer l'obligation imposée aux employeurs par la loi sur l'équité salariale¹. La commission sélectionne les employeurs à auditer en fonction de l'impact potentiel sur les résultats en termes d'équité dans l'emploi, en ciblant essentiellement les entreprises de plus de 500 salariés. Les employeurs sélectionnés pour un audit sont avertis par écrit et sont tenus de fournir une copie de la dernière analyse de leur effectif. Une fois que la commission a évalué cette analyse, elle peut soit publier un rapport sur l'état de l'équité dans l'emploi soit poursuivre l'évaluation en demandant plus d'informations si le résultat de l'évaluation n'est pas positif. La commission peut formuler des directives en cas de non-conformité. Elle peut demander au président d'établir un tribunal de l'équité en matière d'emploi qui peut faire appliquer les décisions de la commission

³⁷ Loi sur l'équité en matière d'emploi, section 15.

³⁸ Loi sur l'équité en matière d'emploi, section 18.

³⁹ Disponible à l'adresse: <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/WeimsMaintLogin.jsp?lang=fra>.

Encadré 10. (suite)

si le tribunal les approuve. Aux termes de la loi sur l'équité dans l'emploi, une ordonnance du tribunal homologuée par la cour fédérale a la même force qu'une ordonnance de la cour et est exécutable selon les mêmes modalités².

En ce qui concerne la loi sur l'équité salariale, le commissaire à l'équité salariale a l'autorité de conduire un audit de conformité et de donner des ordres exigeant des employeurs qu'ils respectent la loi. Des sanctions allant jusqu'à 50 000 dollars canadiens peuvent être infligées. Les employés, les agents négociateurs et les employeurs peuvent également déposer plainte auprès du commissaire à l'équité salariale, qui peut porter l'affaire devant le Tribunal canadien des droits de la personne (Kirkness, 2021).

¹ Loi sur l'équité en matière d'emploi, section 22.1.

² Loi sur l'équité en matière d'emploi, section 31.1.

Chili

Divulgence des données salariales

Au Chili, une loi est en cours de discussion au Parlement⁴⁰ en vue d'établir des mesures de transparence pour garantir que les entreprises respectent l'égalité salariale. Le projet de loi contient un article stipulant que les entreprises privées de plus de 200 salariés doivent publier, tous les six mois, un registre anonymisé des salaires par poste, ventilés par sexe; tandis que les entreprises de 50 salariés et plus doivent étudier les écarts de rémunération entre les sexes sur une base annuelle. Les informations doivent être publiées sur le site web de l'entreprise et être envoyées par voie électronique à la Direction du travail.

Conformité

Le non-respect de la loi sera sanctionné par une amende de 100 à 1 000 unités fiscales mensuelles. En outre, tant que des mesures correctives n'ont pas été prises pour parvenir à l'égalité salariale, l'entreprise sanctionnée peut être exclue des contrats avec une administration publique, en vertu des conditions établies par la loi fondamentale sur les contrats administratifs de fourniture et de prestation de services.

Danemark

Rapport de transparence salariale ou divulgation des données salariales

La législation danoise sur la transparence des salaires est axée sur les entreprises du secteur privé de 35 salariés et plus⁴¹. Les entreprises dans le domaine de l'agriculture, de l'horticulture, de la sylviculture et de la pêche sont exemptées des obligations liées aux rapports ou informations statistiques.

Au Danemark, les employeurs ont le droit de choisir entre la fourniture de statistiques annuelles, ventilées par sexe en fonction des codes de classification professionnelle, ou la conclusion d'un accord avec les salariés pour préparer un rapport sur les rémunérations tous les trois ans⁴². La plupart des entreprises choisissent de présenter les statistiques salariales ventilées par sexe plutôt que de confectionner un rapport. Après avoir envoyé les statistiques, les employeurs reçoivent un résumé des écarts salariaux entre hommes et femmes de l'Institut officiel des statistiques danoises. Les employés ont le droit d'obtenir des informations sur leur code de classification professionnelle (NIKK, 2020, 7).

⁴⁰ Proyecto de ley busca fijar medidas de transparencia para que las empresas cumplan con la igualdad de remuneraciones, Bulletin officiel 11629-13.

⁴¹ Loi de consolidation n° 156/2019 sur l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes.

⁴² [Loi de consolidation n° 899/2008 sur l'égalité des salaires entre hommes et femmes](#), section 5(a)(4).

Le rapport doit comporter une description des termes et conditions qui sont pertinents pour déterminer les salaires des hommes et des femmes, indiquer les initiatives spécifiques prises en matière d'égalité salariale et déterminer les actions de suivi des initiatives ou des plans. Le rapport et les statistiques sont présentés aux salariés et doivent être pris en considération dans la convention collective de l'entreprise.

Encadré 11. Mesurer l'impact sur les mesures de transparence salariale, Danemark

Selon une étude du Centre national danois de recherche sociale, environ 30 pour cent seulement des 740 entreprises étudiées avaient établi des statistiques salariales en matière d'égalité hommes-femmes ou produit des rapports de transparence salariale. Environ 50 pour cent des entreprises non conformes disent qu'elles n'étaient pas conscientes de leurs obligations; tandis que 25 autres pour cent disent qu'elles ne savaient pas qu'elles faisaient partie du groupe d'entreprises censées rendre compte sur les salaires. La plupart des entreprises ayant répondu à l'enquête ont déclaré qu'il n'existait aucun écart salarial entre hommes et femmes au sein de leur entreprise. Les entreprises qui respectent leurs obligations et fournissent des rapports ont principalement limité leurs informations aux exigences légales minimales. Les définitions des rémunérations utilisées par les entreprises varient considérablement selon la période salariale (salaire horaire, salaire journalier, etc.), l'inclusion ou pas de l'absentéisme, et d'autres facteurs.

Source: Holt et Larsen, 2011.

Conformité

Les entreprises qui ne se conforment pas à l'obligation de transparence salariale peuvent être sanctionnées par une amende et peuvent être poursuivies pénalement en vertu des dispositions du Code pénal ⁴³.

Espagne

Divulgaration des données salariales et audits sur l'égalité salariale

En Espagne, le [décret royal sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes \(902/2020\)](#) régit l'égalité de rémunération entre les sexes dans le secteur privé. Le principe de la transparence salariale se concrétise par la mise en œuvre de quatre mécanismes de transparence, à savoir:

- registre des salaires ou des rémunérations;
- évaluation des postes ou évaluation des classifications au sein de l'entreprise, ou telles que définies par la convention collective;
- audits sur l'égalité salariale;
- et droit des travailleurs à l'information.

Toutes les entreprises doivent mettre en œuvre le principe de l'égalité de rémunération. Afin d'évaluer l'emploi et de déterminer quels postes ont la même valeur, le décret royal stipule que la valeur égale se mesure en tenant compte de plusieurs éléments, tels que: la nature des tâches effectuées; les exigences en matière de formation professionnelle, scolaire, et de qualification; et les facteurs liés à la performance dans l'emploi et aux conditions de travail dans lesquelles l'emploi est exercé. Quand tous les facteurs sont équivalents, les postes sont considérés comme étant de valeur égale, conformément à la loi sur le statut des travailleurs⁴⁴.

Le décret-loi royal sur les mesures urgentes pour garantir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'emploi et la profession (6/2019) a créé l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés

⁴³ Loi de consolidation sur l'égalité des salaires entre hommes et femmes, section 6b.

⁴⁴ Loi sur le statut des travailleurs, article 28, tel que modifié par l'article 2.7 du décret-loi royal 6/2019.

de mettre en œuvre un plan en faveur de l'égalité⁴⁵. Ces entreprises doivent intégrer un audit sur l'égalité salariale dans leurs plans d'égalité. L'audit suppose de réaliser un examen de la politique salariale dans l'entreprise et, par la suite, de définir un plan pour corriger d'éventuels écarts de rémunération détectés au cours du processus d'examen⁴⁶. L'audit contribue à la transparence salariale et au contrôle de la politique salariale de l'entreprise.

Les représentants des travailleurs et les syndicats participent également à la réalisation de l'audit. Les plans d'égalité doivent être négociés au sein de l'entreprise par le comité paritaire composé de représentants des travailleurs et de l'entreprise. Le comité paritaire est chargé du suivi de la mise en œuvre du plan négocié. Les différences de rémunération de 25 pour cent ou plus doivent être justifiées par une raison autre que le genre⁴⁷.

Le décret royal (902/2020) impose aux entreprises d'établir un registre des salaires qui consigne les salaires bruts, les primes, bonus et avantages en nature accordés à tous les employés⁴⁸, y compris les cadres supérieurs et dirigeants. Le registre doit inclure les valeurs médianes et moyennes des salaires, les compléments de salaire et les avantages salariaux supplémentaires, ventilés par sexe et en fonction du groupe ou de la catégorie professionnelle telle qu'établie par la convention collective, ainsi que l'intitulé du poste ou de la fonction, ou tout autre regroupement professionnel utilisé par l'entreprise⁴⁹. Les salariés ont le droit d'accéder à ce registre par l'intermédiaire d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical.

Un décret royal distinct (901/2020) régit l'enregistrement des plans d'égalité qui doivent être déposés auprès du registre des conventions collectives et des plans d'égalité. Le comité paritaire qui négocie le plan d'égalité a le droit d'accéder à toutes les informations pertinentes ou documents nécessaires pour mener à bien l'évaluation des emplois pour l'entreprise.

Encadré 12. Négociation collective pour l'égalité de rémunération, Espagne.

Les représentants des travailleurs doivent être consultés dix jours avant la publication ou la modification du registre¹. La négociation entre les entreprises et les représentants des travailleurs concernant l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes doit avoir lieu tous les quatre ans et fait partie intégrante des négociations de la convention collective².

¹ Décret royal 902/2020, article 5(6).

² Décret royal 901/2020, article 9(1).

Conformité

Le fait de ne pas créer un registre des salaires approprié comme l'exige le décret royal (902/2020) peut entraîner des actions administratives et judiciaires, soit au niveau individuel soit au niveau collectif, conformément à la loi sur les infractions et les sanctions dans l'ordre social⁵⁰. Le non-respect de l'obligation relative aux plans et aux mesures d'égalité peut entraîner une amende allant de 626 à 6 250 euros; toutefois, le montant exact des amendes dépend du cas d'espèce.

Etats-Unis

La loi sur l'égalité de rémunération de 1963 interdit aux employeurs de payer des salariés à un taux inférieur à celui auquel ils paient les salariés du sexe opposé. En plus d'exclure les différences de rémunération

45 [Décret-loi royal 6/2019 du 1^{er} mars 2019 relatif aux mesures urgentes pour garantir l'égalité de traitement et de chances pour les femmes et les hommes dans l'emploi et la profession.](#)

46 Décret royal 902/2020, article 7.

47 Décret royal 902/2020, article 6(b).

48 Décret royal 902/2020, article 5(2).

49 Décret-loi royal 6/2019, article 28.

50 Décret royal 902/2020, article 10.

fondées sur le sexe, la loi consacre le principe «à travail égal, salaire égal», définissant les critères d'évaluation des postes, tels que les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail⁵¹.

Le nombre d'Etats américains qui adoptent une législation sur la transparence salariale augmente. Au niveau fédéral, la proposition de loi sur l'équité salariale (Paycheck Fairness Act)⁵², qui inclut des mesures destinées à collecter les informations en matière de rémunération et d'emploi auprès des employeurs pour servir de base à l'élimination des écarts de rémunération entre les sexes, a été adoptée par la Chambre des représentants en avril 2021 mais elle a été rejetée par le Sénat en juin 2021. Si elle était passée, la loi aurait mandaté la Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi pour réglementer la collecte des données auprès des employeurs. En outre, la loi aurait interdit aux employeurs de demander à des postulants à un emploi leur ancien salaire, aurait garanti aux employés le droit de discuter de leur salaire sans crainte de représailles, et étendu les réparations possibles pour les victimes de discrimination fondée sur l'appartenance raciale ou ethnique aux victimes de discrimination fondée sur le genre, entre autres dispositions.

Plusieurs Etats ont adopté des lois sur la transparence salariale ou envisagent de le faire. Les législations concernent habituellement les mesures suivantes:

- l'interdiction pour les employeurs de demander les antécédents de salaire d'un candidat à l'embauche;
- l'obligation pour les employeurs de publier les fourchettes de salaire dans une offre d'emploi;
- et l'autorisation de divulguer les salaires et les antécédents de salaire parmi les employés (Follett et Hentze, 2021).

Encadré 13. Loi sur l'égalité de rémunération de Californie, Etats-Unis

La loi sur l'égalité de rémunération de Californie interdit à un employeur de payer ses employés moins que les employés du sexe opposé pour un travail égal. Des modifications ont été apportées à la loi entre 2016 et 2018 afin de:

- remplacer la comparaison à un «travail égal» par une comparaison à un «travail substantiellement similaire»;
- rendre plus difficile pour l'employeur de justifier des inégalités de rémunération fondées sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique;
- rendre illégal pour les employeurs d'interdire aux salariés de divulguer leur salaire, de discuter du salaire des autres ou de s'informer sur les salaires des autres;
- Interdire aux employeurs de s'appuyer sur le salaire antérieur de l'employé pour justifier une différence de rémunération fondée sur le sexe, ou l'appartenance raciale ou ethnique.

Source: Etats-Unis, Département des relations industrielles de Californie, sans date.

Parmi les Etats ayant adopté une version des mesures de transparence salariale susmentionnées figure le Maryland qui a modifié les dispositions de sa loi «A travail égal, salaire égal» en 2020 afin d'interdire aux employeurs de s'appuyer sur les antécédents salariaux d'un postulant pour fixer la rémunération d'un emploi, sauf si, après une première offre de l'employeur, les antécédents salariaux sont utilisés pour étayer un offre de rémunération supérieure à l'offre initiale⁵³. Le Connecticut a adopté une disposition similaire en 2021, demandant aux employeurs de divulguer aux postulants et aux employés les fourchettes de salaire

51 [Section 6\(d\)\(1\) de la loi fédérale du travail.](#)

52 Le texte de loi est disponible à l'adresse: <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/7/text>.

53 Le texte des amendements est disponible à l'adresse: <https://law.justia.com/codes/maryland/2020/labor-and-employment/title-3/subtitle-3/section-3-304-2/>.

pour les postes⁵⁴. L'Etat de Washington a publié la loi sur l'égalité des chances salariales en 2021 qui interdit aux employeurs de s'enquérir des antécédents salariaux d'un postulant et exige des employeurs de plus de 15 salariés de fournir sur demande des informations sur le salaire minimum ou la fourchette de salaire (Etats-Unis, Département du Travail et de l'Industrie de l'Etat de Washington, sans date).

Gros plan: La loi A travail égal, salaire égal du Colorado

La [loi sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale](#) du Colorado⁵⁵ est entrée en vigueur en janvier 2021. La loi interdit aux employeurs de verser des salaires différents pour un «travail substantiellement similaire»⁵⁶. Les facteurs suivants sont utilisés pour évaluer la similitude de deux postes: «l'éventail des compétences; les efforts déployés, comme le travail par équipes; et les responsabilités»⁵⁷. Cependant, les différences de taux de rémunération doivent être basées sur des critères objectifs, à partir d'autres mesures telles que l'ancienneté, le mérite, la quantité ou la qualité de production, la situation géographique, la mobilité et l'instruction, la formation ou l'expérience requise pour effectuer le travail.

La loi crée un droit pour les employés de poursuivre leur employeur en action civile dans les deux années qui suivent la survenue d'une discrimination ou d'une violation de la loi. L'employé peut recevoir la différence de rémunération depuis le moment où l'infraction a été commise et jusqu'à trois ans, ainsi que des dommages et intérêts compensatoires. Les employeurs ne sont pas tenus de verser des dommages et intérêts s'ils prouvent qu'ils ont agi de bonne foi. Un employeur peut être considéré comme ayant agi de bonne foi s'il avait entrepris un audit salarial complet de son personnel destiné à identifier et à remédier aux disparités salariales illégales dans les deux années précédant l'action civile⁵⁸. Par conséquent, bien que les audits salariaux ne soient pas obligatoires, cette disposition favorise indirectement la mise en place d'audits salariaux au sein de l'entreprise comme moyen de protéger les employeurs contre le versement de dommages et intérêts compensatoires.

Les employeurs n'ont pas le droit de rechercher ni de s'appuyer sur les antécédents de rémunération des futurs salariés pour établir un taux de salaire⁵⁹. La loi impose aux employeurs de divulguer dans chaque offre d'emploi soit la rémunération ou le salaire horaire exact soit une fourchette de rémunération, ainsi qu'une description de tous les avantages et autres types de rémunération offerts pour le poste⁶⁰. Les employeurs doivent également faire connaître aux salariés actuels toutes les possibilités de promotion avant de prendre une décision de promotion, ainsi que garder trace des descriptifs de poste et des antécédents de rémunération pour chaque poste.

Suite à l'adoption de la loi, le département du Travail et de l'Emploi du Colorado a publié des [règles de transparence sur l'égalité salariale](#) afin de faire exécuter et appliquer la loi. Ces règles régissent la procédure à suivre si une plainte pour discrimination est déposée au cours de la relation d'emploi. La réglementation prévoit que les employeurs doivent inclure dans chaque offre d'emploi la rémunération ou le salaire horaire; une description de toutes les primes, commissions et autres types de rémunération comprises dans le poste; ainsi qu'une description générale de tous les avantages liés à l'emploi, notamment les prestations liées aux soins médicaux, à la retraite, aux congés et autres prestations qui doivent être déclarées à des fins de fiscalité fédérale.

Les employeurs sont tenus de conserver la trace des descriptifs de poste et des taux de rémunération pour chaque employé pendant toute la durée de la relation d'emploi et jusqu'à deux ans après la cessation d'activité de l'employé⁶¹.

54 [An Act Concerning the Disclosure of Salary Range for a Vacant Position, Projet de loi interne n° 6380.](#)

55 La loi sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale modifie des sections des lois révisées du Colorado.

56 Loi sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, section 4.

57 Loi sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, section 4.

58 Loi sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, section 6.

59 Lois révisées du Colorado, section 8-5-102(2).

60 Lois révisées du Colorado, section 8-5-201(2).

61 Lois révisées du Colorado, section 8-5-203.

Le département du Travail et de l'Emploi peut infliger des amendes aux employeurs qui enfreignent les mesures relatives à la discrimination salariale ou les mesures liées à l'affichage, à la promotion ou à la tenue de registres, pour des montants allant de 500 à 10 000 dollars⁶². Si un employé intente une action en justice contre l'employeur pour discrimination salariale, le défaut de tenue de registres peut être considéré comme une preuve que l'infraction n'a pas été commise de bonne foi.

Finlande

Audit sur l'égalité salariale

La loi finlandaise sur l'égalité entre les femmes et les hommes (n° 609/1986), modifiée en 2016, s'applique aux employeurs du secteur public et du secteur privé et garantit aux travailleurs le droit d'obtenir des informations en matière de rémunération et de conditions d'emploi, par l'intermédiaire d'un représentant des travailleurs ou d'un représentant syndical local. Si les informations ont trait à un seul individu, leur divulgation requiert le consentement personnel de l'individu en question. Le représentant des travailleurs ou du syndicat local est autorisé à accéder aux informations salariales d'un groupe d'employés «s'il y a des raisons de suspecter une discrimination salariale fondée sur le genre»⁶³.

Le droit d'obtenir des informations ne pose pas de problème en Finlande étant donné que la transparence salariale est intégrée dans le système juridique; les informations relatives aux impôts sont publiées tous les ans et rendues publiques. Par conséquent, les informations sont déjà, indirectement, divulguées (Whiting, 2018).

Les employeurs de 30 salariés et plus ont l'obligation de préparer un plan d'égalité hommes-femmes pour déterminer la rémunération et les autres conditions d'emploi, qui sert de base pour mettre en œuvre des mesures en faveur de l'égalité des sexes. Le plan est préparé en collaboration avec les représentants élus du personnel, les représentants sanitaires ou d'autres représentants nommés par les travailleurs⁶⁴.

Les employeurs ont l'obligation de réaliser un audit ou une enquête sur les rémunérations (inclus dans le plan d'égalité) dans le but de s'assurer qu'il n'existe pas de disparités salariales injustifiées entre les sexes. Cela implique d'analyser les données salariales ventilées par sexe dans des groupes d'employés similaires. Si l'analyse des différents groupes d'employés, classés à l'aide de critères objectifs, révèle des disparités salariales entre hommes et femmes, l'employeur doit étudier les causes et fondements de ces divergences⁶⁵. Le plan d'égalité doit inclure une évaluation de la situation professionnelle sur le lieu de travail, les mesures destinées à promouvoir l'égalité entre les sexes, et un examen du précédent plan d'égalité pour déterminer son niveau de mise en œuvre et d'exécution.

Les représailles à l'encontre des employés qui exercent leurs droits en vertu de la loi sont interdites et considérées comme constitutives d'une discrimination⁶⁶. Si, devant un tribunal, une personne peut prouver la discrimination, parce qu'il existe un commencement de preuve tangible, la charge de la preuve incombe au défendeur (c'est-à-dire l'employeur).

Encadré 14. Mesurer l'impact sur les mesures de transparence salariale, Finlande

Selon Eurofound (2018), le taux de conformité des entrepreneurs finlandais à la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes se situe entre 50 et 67 pour cent, les entreprises du secteur public étant plus respectueuses que celles du secteur privé (respectivement 77 et 60 pour cent).

Le ministère des Affaires sociales et de la Santé a réalisé une enquête auprès de 800 directeurs des ressources humaines et représentants des salariés pour évaluer l'impact de la loi sur l'égalité.

62 Lois révisées du Colorado, section 8-5-203(4).

63 [Loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes \(n° 609/1986\), telle que modifiée par la loi n° 915/2016](#), section 9.

64 Loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (n° 609/1986), promulguée par la loi n° 1329/2014, section 6a.

65 Loi n° 609/1986, section 6b.

66 Loi n° 609/1986, section 8a.

Encadré 14.(suite)

Environ 73 pour cent des répondants des ressources humaines ont noté que les audits sur l'égalité salariale étaient utiles pour parvenir à l'égalité sur le lieu de travail. En outre, 56 pour cent des DRH ont relevé que les disparités de rémunération entre femmes et hommes avaient été détectées au cours des audits. La loi finlandaise demande aux entreprises de prendre des mesures positives pour combler tout écart salarial repéré par les audits. Environ 25 pour cent des entreprises ont utilisé les informations des audits pour revoir leurs descriptifs de poste et/ou ajuster les rémunérations; tandis que 20 pour cent ont approfondi leur enquête sur les écarts de rémunération entre les sexes; et moins de 10 pour cent ont réformé leur système de rémunération (Uosukainen, 2010).

Conformité

La loi finlandaise sur l'égalité entre les femmes et les hommes traite des discriminations en général et ne se limite pas au lieu de travail. Il n'existe pas de sanctions spécifiques pour non-respect du plan d'égalité ou de l'audit ou enquête sur les rémunérations. Toutefois, des sanctions sont prévues contre les pratiques discriminatoires.

France**Rapport de transparence salariale**

Le gouvernement français a adopté la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel en 2018⁶⁷ qui comprend des mesures destinées à éliminer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Une réglementation similaire a été mise en place dans le secteur public en août 2019⁶⁸. La loi de 2018 stipule que les entreprises doivent se fixer un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Encadré 15. L'index de l'égalité professionnelle, France

Dans les entreprises dont les effectifs sont supérieurs ou égaux à 50 salariés et dans toutes les entreprises publiques, l'employeur est tenu de publier, tous les ans, son index de l'égalité professionnelle ainsi que les mesures adoptées pour supprimer les éventuels écarts salariaux, selon des modalités et une méthodologie définies par un décret de 2019¹.

Le décret², publié par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion économique en janvier 2019, établit un système à points pour calculer la note de l'entreprise dans le cadre de l'index de l'égalité professionnelle, composé des indicateurs suivants³:

- ▶ l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, prenant en compte la rémunération moyenne des femmes et des hommes par classe d'âge et catégorie d'emploi équivalente;
- ▶ les différences des taux d'augmentation individuelle des salaires entre les femmes et les hommes;
- ▶ l'écart dans les promotions entre femmes et hommes;
- ▶ le pourcentage d'employées ayant reçu des augmentations de salaire dans l'année suivant leur retour de congé maternité;
- ▶ et le nombre d'employés du genre sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Les entreprises qui emploient entre 50 et 250 salariés ne doivent tenir compte que de quatre des cinq indicateurs, à l'exception du troisième; tandis que les entreprises de plus de 250 salariés doivent prendre en compte l'ensemble des cinq indicateurs.

67 [Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.](#)

68 [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.](#)

Encadré 15. (suite)

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion économique (sans date) a mis en place un système d'aide pour les entreprises, avec un outil de calcul pour mesurer le score et d'autres ressources supplémentaires. L'index doit être publié sur le site web de l'entreprise, intégré dans la Base de données économiques et sociales et communiqué au comité social et économique. Il doit également être envoyé aux représentants des travailleurs et au ministère du Travail⁴.

¹ Loi n° 2018-771, article 104 qui modifie le chapitre II bis et autres dispositions du Code du travail français.

² [Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.](#)

³ Article 1 du décret n° 2019-15 qui ajoute l'article D.1142-2 au Code du travail.

⁴ Article 1 du décret n° 2019-15 qui ajoute les articles D.1142-4 à D.1142-6 au Code du travail.

Conformité

L'index de l'égalité professionnelle fonctionne sur une échelle de 0 à 100 points; une note de 100 attestant l'absence de tout écart de rémunération entre les sexes dans l'entreprise. Les entreprises qui n'atteignent pas le seuil de 75 points ont une période de trois ans pour atteindre cette note minimum requise. A l'expiration de ce délai de grâce, l'entreprise encourt une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 pour cent de sa masse salariale.

Un décret pris en 2021 a imposé aux entreprises une obligation supplémentaire, celle de publier sur leur site web, non seulement la note globale obtenue mais également les résultats obtenus pour chaque indicateur⁶⁹. De plus, les entreprises bénéficiant du plan de relance économique mis en place pour lutter contre les effets de la pandémie de COVID-19 et qui obtiennent une note inférieure à 75 points sur l'index devront fixer et publier leurs objectifs ainsi que les mesures correctives et de rattrapage salarial (Smith-Vidal et de Pelet, 2021).

Islande**Certification d'égalité de rémunération**

En Islande, la loi sur l'égalité de statut et des droits entre les femmes et les hommes, n° 10/2008, qui s'applique aux secteurs public et privé, prévoit que les organisations doivent être capables de démontrer l'égalité des sexes en matière de salaires et doivent mettre en œuvre des politiques d'égalité salariale sur le lieu de travail. Les entreprises de 25 salariés ou plus doivent élaborer un plan stratégique d'égalité salariale et un plan d'action sur la façon dont les politiques d'égalité doivent être exécutées par l'organisation⁷⁰. Le plan stratégique d'égalité salariale doit être revu par l'entreprise à intervalles de trois ans.

Les entreprises de 25 salariés et plus sont également tenues d'obtenir une certification annuelle d'égalité salariale et de respecter la norme sur l'égalité salariale (IWRA, sans date). La norme sur l'égalité salariale, fixée par l'organisme de normalisation national (c'est-à-dire Icelandic Standards), offre un ensemble de règles et d'orientations pour établir et préserver l'égalité de rémunération entre les sexes et pour éradiquer les discriminations fondées sur le sexe au travail. Le certificat d'égalité salariale est délivré par un organisme de certification après la réalisation d'un audit dans l'organisation⁷¹. Une copie du certificat est envoyée à la direction de l'égalité qui est en charge de faire respecter la loi et qui tient un registre des certificats. Au cours du processus de certification, l'organisme de certification note les éventuels manquements, ainsi que les modifications qui peuvent être apportées par l'entreprise pour mieux mettre en œuvre ses politiques d'égalité salariale. La direction de l'égalité est autorisée à donner aux organisations d'employeurs et de travailleurs accès au rapport de l'organisme de certification sur les résultats de l'audit du système d'égalité salariale d'une entreprise ou d'une institution si l'audit n'aboutit pas à la certification⁷².

⁶⁹ [Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portant application de l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021.](#)

⁷⁰ Loi sur l'égalité de statut, article 18, parag. 2.

⁷¹ Loi sur l'égalité de statut, article 19.

⁷² Loi sur l'égalité de statut, article 19.

Encadré 16. Une approche unique de la transparence des salaires, Islande

Habituellement, ce sont les salariés qui doivent présenter les preuves d'une inégalité sur leur lieu de travail mais, en Islande, l'employeur est chargé d'apporter la preuve que les employés reçoivent une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Les employeurs islandais le font grâce à un système d'évaluation des emplois en deux étapes afin de dissocier les tâches professionnelles des compétences. La norme sur l'égalité salariale oblige les employeurs à obtenir la certification d'une organisme agréé afin d'évaluer si leur régime d'égalité salariale répond aux exigences de la norme. En outre, les salariés ont le droit de demander à l'employeur de les informer sur leurs salaires et leurs conditions d'emploi.

Source: Wagner, 2021.

Conformité

La loi permet d'infliger des amendes aux entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'égalité des sexes, y compris la certification. Les amendes peuvent aller jusqu'à 50 000 couronnes islandaises (environ 400 dollars) par jour. Pour fixer le montant de l'amende, des facteurs tels que le nombre d'employés dans l'organisation et l'étendue des activités concernées sont pris en compte⁷³.

Italie**Rapport de transparence salariale**

En Italie, selon le code national pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, 2006, les entreprises publiques ou privées de plus de 50 salariés doivent rendre compte des écarts salariaux entre les sexes et des conditions d'emploi de leur effectif, telles que le recrutement, la formation, la promotion, le licenciement, la retraite et autres paramètres⁷⁴.

Le rapport est envoyé au comité d'entreprise et au conseiller pour l'égalité, ainsi qu'au conseiller national pour l'égalité, à l'inspection nationale du travail, au ministère de Travail et des Politiques sociales et à d'autres institutions.

Le rapport doit comporter: le nombre des travailleurs masculins et féminins employés et embauchés au cours de l'année; l'écart de rémunération initial entre travailleurs masculins et féminins; le nombre de travailleuses enceintes; les classifications contractuelles et les fonctions remplies par chaque travailleur; et la rémunération qui inclut les primes, les allocations ou toute autre prestation en nature, ou autres prestations versées au travailleur⁷⁵.

Encadré 17. Incitations économiques pour obtenir la certification sur l'égalité salariale, Italie

Les entreprises qui remplissent le rapport et atteignent certains objectifs liés à l'égalité des sexes peuvent demander un certificat d'égalité entre hommes et femmes. Les critères à remplir pour obtenir la certification incluent les possibilités de progression au sein de l'entreprise pour les femmes, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la présence de politiques de parité et la protection de la maternité. Les entreprises qui obtiennent la certification bénéficient d'1 point de pourcentage de réduction de leurs taux de cotisation sociale.

Source: Italie, Présidence du conseil des ministres, sans date.

⁷³ Loi sur l'égalité de statut, article 18.

⁷⁴ Code national pour l'égalité des chances, section 46(1).

⁷⁵ Code national pour l'égalité des chances, section 46(3).

Conformité

Si des informations fausses ou incomplètes sont fournies dans le rapport, l'inspection nationale du travail peut infliger une amende administrative allant de 1 000 à 5 000 euros⁷⁶.

Une entreprise qui ne respecte pas la date limite de dépôt du rapport se voit accorder un délai de 60 jours pour présenter son rapport. En cas de non-respect de l'obligation de rendre compte, les sanctions vont de 515 euros à 2 580 euros. Dans les cas les plus graves, la suspension d'un an des avantages sociaux dont bénéficie l'entreprise peut être ordonnée⁷⁷.

Lituanie

Rapport de transparence salariale

Le Code du travail lituanien de 2016 souligne que l'employeur doit verser la même rémunération pour le même travail ou pour un travail de même valeur. Il prévoit deux moyens pour rendre les salaires plus transparents pour les employés. Les employeurs de plus de 20 salariés sont tenus de fournir, sous forme anonymisée, les salaires moyens des employés par groupe professionnel et ventilés par sexe, dès lors qu'il y a plus de deux employés dans un groupe professionnel. Les postes d'encadrement en sont exclus⁷⁸. De plus, un employeur de plus de 50 salariés doit adopter et publier une politique ou un programme d'égalité des chances, dont les détails spécifiques et le contenu ne sont pas réglementés par la loi. Le silence de la loi à cet égard permet aux partenaires sociaux d'adapter le politique d'égalité des chances au contexte de l'entreprise et d'ouvrir un dialogue sur la meilleure manière de mettre en œuvre l'égalité des chances sur le lieu de travail⁷⁹. A cette fin, la loi exige que les entreprises de plus de 20 salariés élisent un comité d'entreprise⁸⁰.

Conformité

Aucune sanction n'est explicitement prévue par la loi pour les cas où un employeur ne respecte pas le code du travail en matière de transparence salariale. Cependant, un conflit collectif de travail concernant les droits peut être porté devant la commission des conflits du travail ou tout autre organe de résolution des litiges qui peut en fin de compte infliger une amende pour non-conformité⁸¹.

Luxembourg

Divulgence des données salariales

En 2016, la loi sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes a été adoptée au Luxembourg en vue de mettre en œuvre le principe de l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et d'introduire ce principe dans le [code du travail](#)⁸². Pour garantir le principe de l'égalité des sexes, toute disposition d'un contrat de travail, d'une convention collective ou d'un règlement interne d'entreprise qui contrevient à ce principe est considérée comme nulle et non avenue⁸³.

Le code du travail stipule qu'il est interdit de discriminer à raison du genre et définit les discriminations directes et indirectes. Il est interdit de publier une offre d'emploi qui enfreint ce principe d'égalité.

Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA) fournit aux employeurs un outil pour identifier les causes des écarts salariaux dans leur structure de rémunération, ainsi que pour

76 Code national pour l'égalité des chances, section 46(4) bis.

77 Recommandation du Comité des ministres n° CM/RecChS(2021)10, adoptée le 17 mars 2021.

78 Code du travail lituanien, article 23(2)(1).

79 Code du travail, article 26(5).

80 Code du travail, article 10.

81 Code du travail, article 217(2).

82 Code du travail du Luxembourg, article 225(1).

83 Code du travail, article 225(4).

faciliter l'élaboration d'un plan d'action visant à combler ces écarts. Le programme Logib-Lux⁸⁴ s'adresse spécifiquement aux entreprises de plus de 50 salariés (Luxembourg, MEGA, sans date-a). Les employeurs ne sont pas obligés d'utiliser cet outil ni de communiquer leurs résultats au MEGA.

Encadré 18. Implication des représentants des travailleurs, Luxembourg

Le code du travail stipule que les délégués du personnel ont pour mission de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social (article 414-2(3)). Le chef d'entreprise est tenu de communiquer les renseignements nécessaires aux représentants du personnel et de les éclairer sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ainsi que de sa situation économique (article 414-2(4)).

Au titre de cette obligation, le code du travail (article 414-3(2)) prévoit que:

▀ Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des salariés de l'entreprise.

En bref, les statistiques sur la rémunération qui sont ventilées par sexe – une mesure qui est censée favoriser la transparence salariale – font partie du dialogue social au niveau de l'entreprise.

Conformité

Selon les informations présentées sur le site web du MEGA, si une différence de rémunération ne peut être justifiée par des raisons objectives et est fondée sur des considérations de genre, l'employeur peut se voir imposer une amende allant de 251 euros à 25 000 euros (Luxembourg, MEGA, sans date-b).

Norvège

Rapport de transparence salariale

En Norvège, la [loi relative à l'égalité et à l'interdiction de la discrimination, 2017](#) (également appelée loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations) concerne l'obligation pour les employeurs de promouvoir l'égalité et de prévenir les discriminations tous motifs confondus. Tous les employeurs du secteur public, quelle que soit leur taille, et les employeurs du secteur privé de plus de 50 salariés doivent respecter ces mesures de transparence salariale. Les employeurs du secteur privé dont l'effectif se situe entre 20 et 50 employés sont tenus de le faire à la demande de l'un de partenaires sociaux.

En collaboration avec le délégué du personnel, les employeurs doivent procéder à une évaluation régulière en vue de déterminer s'il existe un risque de discrimination ou de révéler tout autre obstacle à la réalisation de l'égalité, y compris un examen des rémunérations en fonction du sexe. Si le risque de discrimination existe, l'entreprise doit analyser les causes et mettre en œuvre des mesures, à la fois pour éliminer la discrimination et pour favoriser l'égalité. Si une discrimination est détectée, l'entreprise doit prendre des mesures pour corriger cette discrimination salariale et en assurer le suivi.

La loi note par ailleurs que les employeurs doivent inclure une déclaration dans le rapport annuel de l'entreprise, ou dans d'autres documents publics, concernant l'état de l'égalité dans leur entreprise, ainsi que le travail entrepris au titre de leurs obligations en matière de lutte contre les discriminations⁸⁵. En d'autres

84 A noter que le même programme est utilisé dans plusieurs pays européens, comme l'Allemagne et la Suède. Le programme est disponible à l'adresse: <https://mega.public.lu/fr/travail/genre-ecart-salaire/mesures/logib.html>. <https://actionspositives.lu/logib>.

85 Loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations, section 26a.

termes, les employeurs doivent procéder à un examen des rémunérations afin de détecter d'éventuelles différences salariales entre les employés féminins et masculins effectuant le même travail ou un travail de valeur égale au sein de leur organisation.

La loi aborde aussi le droit des travailleurs à demander des informations concernant les niveaux et les critères de rémunération des collègues, afin de pouvoir effectuer des comparaisons. Le travailleur a l'obligation de préserver la confidentialité de ces informations.

Les employés, leurs représentants, le tribunal pour la lutte contre les discriminations, le médiateur pour l'égalité et la lutte contre les discriminations et les chercheurs ont le droit de consulter l'étude sur les rémunérations, même quand les informations ne peuvent pas être anonymisées. Les personnes autorisées à étudier ces informations ont le devoir de préserver la confidentialité et doivent signer une déclaration de confidentialité ⁸⁶.

Conformité

La loi ne contient pas de dispositions particulières concernant les sanctions en cas d'infraction. Cependant, le tribunal pour la lutte contre les discriminations prend des décisions sur les plaintes spécifiques en matière de discrimination et de harcèlement qui lui sont déférées (Norvège, LDO, sans date).

Pays-Bas

Certification d'égalité de rémunération

Tous les deux ans, le Bureau central de la statistique des Pays-Bas (CBS) publie une étude sur les disparités salariales entre hommes et femmes sur le marché du travail. Il n'y a pas de dispositions sur la transparence salariale dans la loi sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes de 1980. Cependant, un [nouveau projet de loi sur la transparence salariale](#), qui a été soumis au parlement en 2019, devrait rendre obligatoire pour les entreprises de 250 salariés et plus l'obtention d'un certificat de conformité au principe «à travail égal, salaire égal». Le certificat de conformité peut être révoqué si l'entreprise ne remplit plus les obligations requises pour se voir attribuer la certification.

Une fois le projet de loi approuvé, les salariés travaillant dans des entreprises de 50 salariés ou plus auront le droit de demander à leur employeur les salaires anonymisés des autres salariés effectuant un travail de valeur égale au leur⁸⁷. Le rapport devra inclure des informations relatives aux différences de rémunération entre les femmes et les hommes travaillant dans une catégorie de valeur équivalente au sein de l'entreprise. Si de telles différences existent, l'entreprise doit les justifier et énoncer les mesures qui ont été prises pour instaurer l'égalité salariale⁸⁸.

Conformité

En vertu de la loi, des amendes allant jusqu'à 250 000 euros pourront être imposées pour infraction aux dispositions sur la transparence salariale. Le montant de l'amende sera doublé si l'entreprise commet une deuxième infraction dans une période de cinq ans. Une troisième infraction au cours de la même période de cinq ans peut se traduire par une augmentation de l'amende de 200 pour cent.

Portugal

Divulcation des données salariales

Le [code du travail](#) (n° 7/2009) du Portugal consacre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale qui s'applique au secteur privé comme au secteur public⁸⁹. Cependant, dans le droit

86 Loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations, section 26a.

87 Projet de loi sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, article 11b.

88 Projet de loi sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, article II.

89 Code du travail, article 270.

portugais, le concept de rémunération aux fins d'égalité de rémunération est plus large que la définition du code du travail. La [loi sur l'égalité de rémunération \(n° 60/2018\)](#) inclut également les primes et autres paiements indirects qui sont exclus de la notion de rémunération figurant dans le code du travail. La loi sur l'égalité de rémunération stipule que les employeurs doivent appliquer une politique de transparence salariale, basée sur une évaluation des tâches professionnelles et l'application de critères objectifs communs aux hommes et aux femmes⁹⁰. Dans les affaires de plainte pour discrimination, une fois que le salarié a fourni des comparateurs au même poste mais avec des différences de rémunération, le code du travail stipule que la charge de la preuve est transférée à l'employeur qui doit montrer que ces différences de traitement ne sont pas dues à l'application de facteurs discriminatoires dans l'évaluation du poste⁹¹.

Les entreprises publiques et les entreprises cotées en bourse sont tenues de préparer un plan d'égalité annuel, avec pour objectif de parvenir à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et de promouvoir l'éradication des discriminations sexuelles⁹². Le plan pour l'égalité doit être envoyé à la Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes et à la Commission pour l'égalité au travail et dans l'emploi (CITE). La CITE peut émettre des recommandations sur les plans pour l'égalité des entreprises et les publier sur son site web.

Le ministère du Travail, de la Solidarité et de la Sécurité sociale, qui est en charge des statistiques, publie tous les ans les informations statistiques suivantes à partir des bilans annuels fournis par les entreprises⁹³:

- les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes;
- et les rapports sur les disparités salariales entre hommes et femmes par entreprise, profession et niveau de qualification.

Après réception des évaluations des entreprises sur les différences de rémunération entre hommes et femmes en fonction de la profession et du niveau de qualification, le service d'inspection du ministère du Travail, de la Solidarité et de la Sécurité sociale demande à l'entreprise de présenter un plan pour mesurer d'éventuelles différences de rémunération selon les tâches particulières du poste. Ledit plan doit appliquer des critères objectifs de manière à exclure toute discrimination possible fondée sur le sexe. Le plan doit être mis en œuvre par l'entreprise au cours de l'année suivante et, après cette période, l'entreprise doit communiquer au service d'inspection les résultats du plan, en apportant des justifications pour toute différence salariale persistante et la preuve qu'elle a remédié à toutes les différences salariales injustifiées⁹⁴. Tout écart de rémunération que l'employeur ne peut justifier est considéré comme discriminatoire.

Le représentant des salariés peut demander à la CITE de publier un avis concernant la discrimination salariale fondée sur le sexe liée à un travail égal ou de valeur égale au sein d'une entreprise. Le requérant doit fournir un comparateur, indiquant le groupe de travailleurs du sexe opposé qui remplira cette fonction. Une fois informé de la requête, l'employeur doit fournir la politique salariale de l'entreprise et les critères utilisés pour fixer la rémunération du requérant et celle du comparateur. Si l'entreprise n'est pas en mesure de fournir ces renseignements, cela équivaut à une absence de justification de l'écart salarial et, dans ce cas, la différence est considérée comme discriminatoire.

Conformité

La loi sur l'égalité de rémunération prévoit des sanctions pour: manquement à l'obligation de fournir un plan de lutte contre les écarts de rémunération; défaut de mise en œuvre du plan; défaut de communication des résultats de l'exécution du plan et de justification des différences salariales persistantes. La loi prévoit également que le maintien de pratiques salariales discriminatoires constitue une infraction grave. En outre, une entreprise non conforme peut se voir interdire de participer aux appels d'offres et aux marchés publics pour une période pouvant aller jusqu'à deux ans.

90 Loi sur l'égalité de rémunération, article 4.

91 Code du travail, article 25(5).

92 Loi n° 68/2017, Régime de représentation équilibré entre les femmes et les hommes dans les organes de gestion et de surveillance des entreprises du secteur public et des sociétés cotées en bourse.

93 Les dernières données disponibles concernent 2019.

94 Loi sur l'égalité de rémunération, article 5.

Le code du travail portugais prévoit que les amendes dépendent du chiffre d'affaires de l'entreprise et du degré de non-conformité estimé. Une infraction administrative grave peut entraîner une amende allant de 6 à 95 unités de compte (UC)⁹⁵. Une UC équivaut actuellement à 102 euros, toutefois, la valeur de l'UC peut être modifiée par le gouvernement.

Royaume-Uni

Rapport de transparence salariale

La capacité juridique d'adopter des règles en matière de transparence salariale est conférée par la [loi sur l'égalité, 2010](#)⁹⁶. Dans un premier temps, le Royaume-Uni a mis en place un système volontaire de déclaration des écarts de rémunération entre les sexes. Toutefois, l'initiative a échoué puisque seulement 11 entreprises sur les 330 qui étaient signataires de l'initiative ont publié des informations relatives à l'écart salarial entre hommes et femmes (Feikert-Ahalt, 2015). L'objectif de la législation était de susciter un examen de l'écart salarial par les entreprises – à savoir, des causes de cet écart – et de déclencher une auto-enquête pour savoir si leurs politiques avaient contribué à l'écart de rémunération. Les caractéristiques de la législation comprennent l'obligation pour l'employeur ou le fonctionnaire concerné de certifier les informations et de se porter garant de leur exactitude, afin de garantir la fiabilité et la responsabilité⁹⁷.

En 2017, le gouvernement a adopté des règles exigeant des employeurs du secteur public et du secteur privé de plus de 250 employés de procéder à la déclaration des écarts de salaire entre hommes et femmes par le biais du [règlement relatif à la loi sur l'égalité de 2010 \(informations sur l'écart de rémunération entre les sexes\)](#) et le [règlement relatif à la loi sur l'égalité de 2010 \(obligations spécifiques des autorités publiques\)](#). Ces entreprises sont également tenues de publier les salaires moyens sur leur propre site web. On s'attend à ce que le fait de déclarer sur une plateforme permette aux entreprises de prendre conscience de leurs propres pratiques et d'adopter les mesures nécessaires pour réduire ou combler d'éventuels écarts.

Dans son rapport, l'entreprise doit publier les données annuelles suivantes, ventilées par sexe:

- moyenne et médiane de l'écart de rémunération entre les sexes (taux horaire de rémunération des hommes et des femmes);
- moyenne et médiane de l'écart des primes entre hommes et femmes;
- proportion d'employés à temps plein inclus dans les tranches de rémunération des quartiles inférieur, moyen inférieur, moyen supérieur et supérieur de la structure salariale de l'organisation.

L'obligation de déclarer le versement de primes introduit une strate supplémentaire pour détecter les rémunérations qui ne sont pas classées comme salaires mais qui peuvent toujours contribuer à l'écart entre les sexes.

Il n'existe pas de droit à l'information pour les travailleurs en matière de rémunération des salariés occupant des postes similaires, ni d'exigence d'audit salarial. Le droit des travailleurs à demander des informations par le biais d'un questionnaire avait d'abord été instauré par la loi sur l'égalité mais il a été abrogé en avril 2014, le gouvernement s'inquiétant du fait que le questionnaire n'avait pas contribué à favoriser les règlements préalables à l'audience judiciaire, ce qui aurait permis d'alléger la charge des tribunaux, tout en entraînant des coûts supplémentaires pour les entreprises (Royaume-Uni, Chambre des Communes, 2016).

En mars 2020, le Bureau gouvernemental de l'égalité et la Commission de l'égalité et des droits de l'homme ont décidé qu'en raison du COVID-19, les entreprises ne seraient pas obligées de rapporter les informations pour la période 2019-2020 (Royaume-Uni, Bureau gouvernemental de l'égalité, 2020). Cependant, l'obligation de déclaration a repris fin 2021 (Webber, 2021).

95 Code du travail, article 554(3).

96 La section 78 de la loi sur l'égalité concerne le secteur privé et la section 153 les autorités publiques.

97 L'employeur concerné dans une entreprise est le directeur. Dans une société à responsabilité limitée, c'est un associé désigné à cet effet tandis que pour d'autres types de société, c'est l'associé. Dans un organisme constitué en société autre qu'une société de personnes, l'employeur concerné est un membre du conseil d'administration. Enfin, dans d'autres types d'organisme, la fonction est assumée par un employé de haut niveau.

Conformité

Il n'est pas prévu de mesures ni de sanctions spécifiques pour non-conformité à la réglementation, bien que la loi sur l'égalité confère des pouvoirs au secrétaire d'Etat. La Commission de l'égalité et des droits de l'homme (EHRC) énumère les pouvoirs qu'elle a pour faire respecter le droit au titre de la loi sur l'égalité, quand et comment les utiliser, dans le cadre de la politique intitulée Notre politique en matière de litiges et d'application des lois 2019-22. La loi sur l'égalité de 2006 a accordé à l'EHRC les pouvoirs de conduire des investigations, d'émettre des avis d'actes illégaux, de développer des plans d'action, d'effectuer des évaluations des obligations du secteur public et d'émettre des avis de conformité aux obligations du secteur public (Royaume-Uni, Commission de l'égalité et des droits de l'homme, 2019, 14). Pour décider où utiliser ses pouvoirs légaux, l'EHRC prend en compte l'ampleur du problème. Si une organisation ne respecte pas un plan d'action, l'EHRC peut demander au tribunal de comté d'Angleterre et du Pays de Galles d'ordonner à l'entreprise de se conformer au plan d'action. Si l'entreprise ignore l'ordre de la cour sans motif valable, elle commet une infraction et «sera passible d'une amende de niveau 5, ce qui signifie qu'il n'y a pas de limite maximum au montant de l'amende» (Royaume-Uni, Commission de l'égalité et des droits de l'homme, 2019, 17).

Encadré 19. Mesurer l'impact sur les mesures de transparence salariale, Royaume-Uni

Le respect du règlement relatif à la loi sur l'égalité de 2010 (information sur les écarts salariaux entre hommes et femmes) a été quelque peu inégal. Dans une enquête menée en septembre 2021 par CIPHR, un prestataire de services de paie et de recrutement, employant plus d'un millier de personnes, 51 pour cent des personnes interrogées ont répondu que leur employeur faisait preuve de transparence dans ses politiques et ses processus de promotion et de rémunération. Cependant, 37 pour cent des répondants ont déclaré qu'ils étaient nettement découragés de discuter de leurs salaires avec leurs collègues et seulement 26 pour cent ont témoigné que leurs employeurs étaient totalement transparents en matière d'informations salariales.

Source: CIPHR, 2021.

Suède

Audits sur l'égalité salariale

Des dispositions concernant l'égalité de rémunération sont inscrites dans la [loi sur les discriminations, 2008](#). Les employeurs de plus de dix salariés doivent étudier et analyser les critères de détermination des salaires et les différences de rémunération entre les femmes et les hommes effectuant un travail qui est considéré comme égal ou équivalent⁹⁸. Ces audits salariaux doivent mettre l'accent sur la découverte de différences fondées sur le genre. Surtout, l'analyse doit faire référence aux différences de rémunération entre⁹⁹:

- les femmes et les hommes qui effectuent un travail qui est considéré comme égal;
- un groupe de travailleurs effectuant un travail qui est, ou qui est généralement considéré comme étant à prédominance féminine, et un groupe de travailleurs effectuant un travail qui doit être considéré comme équivalent à ce travail mais qui n'est pas, ou n'est généralement pas considéré comme étant à prédominance féminine;
- et un groupe de travailleurs effectuant un travail qui est, ou qui est généralement considéré comme étant à prédominance féminine et un groupe de travailleurs effectuant un travail qui n'est pas considéré comme étant à prédominance féminine mais qui offre des salaires plus élevés bien que les exigences de ce travail aient été jugées moins élevées.

La loi impose aux employeurs et aux employés de collaborer pour la réalisation de l'audit des salaires. Plus précisément, les employeurs doivent fournir les informations nécessaires au syndicat auquel l'employeur

98 Loi sur les discriminations, chapitre 3, section 8.

99 Loi sur les discriminations, chapitre 3, section 9.

est lié par une convention collective en vue de collaborer à l'étude et à l'analyse de la détermination des salaires¹⁰⁰.

Tous les employeurs concernés doivent documenter l'étude et les résultats de l'analyse des salaires, ainsi que les ajustements salariaux envisagés pour les trois prochaines années en vue de remédier à tout écart salarial détecté entre les sexes¹⁰¹.

Encadré 20. Evaluer l'impact de l'audit sur l'égalité salariale, Suède

Une étude d'Eurofound (2018) établit que seuls 10 pour cent des audits salariaux réalisés en Suède ont respecté la norme légale au cours de la première évaluation sur l'audit de l'égalité salariale en 2008; tandis que 48 pour cent étaient conformes lors de la deuxième évaluation réalisée en 2016. Depuis 2016, les évaluations d'impact sur la transparence salariale restent axées sur l'évaluation de la qualité des informations fournies par les employeurs plutôt que de s'intéresser à la quantité d'audits salariaux effectués.

Selon une étude de 2018 conduite par la société d'études de marché Ipsos, qui a enquêté auprès de 1 000 représentants des travailleurs, 45 pour cent des personnes interrogées ont déclaré que les employeurs avaient une attitude positive à l'égard des audits d'égalité salariale. En outre, environ 60 pour cent des employeurs ont réalisé un audit sur l'égalité salariale conformément à la loi sur les discriminations. Plus de 70 pour cent des représentants des travailleurs indiquent qu'ils participent à la cartographie et à l'analyse des salaires et une majorité d'entre eux sont satisfaits des informations qu'ils ont reçues (Unionen, 2017).

Conformité

Le médiateur pour l'égalité est chargé de superviser la conformité à la loi sur les discriminations et peut demander des informations supplémentaires aux employeurs. Les employeurs sont tenus de donner au médiateur accès aux lieux de travail ou autres locaux¹⁰². En cas de non-respect des exigences du médiateur ou de manquement à l'obligation d'audit salarial, une amende peut être infligée¹⁰³.

Suisse

Analyse de l'égalité de rémunération et audit salarial

La Suisse incarne une nouvelle approche de la législation sur la transparence salariale, le gouvernement fournissant aux entreprises une nouvelle application numérique pour analyser les données d'entreprise liées aux salaires des employés. Selon la [loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, 1995](#), les employeurs des secteurs public et privé de plus de 100 salariés doivent effectuer à l'interne une analyse et un audit de l'égalité des salaires tous les quatre ans à l'aide de l'outil numérique, sauf s'ils peuvent démontrer qu'ils disposent d'une meilleure méthode légale pour analyser les données salariales. La loi stipule que «l'analyse de l'égalité des salaires est effectuée selon une méthode scientifique et conforme au droit»¹⁰⁴. Depuis juillet 2020, la Confédération met gratuitement à disposition un outil d'analyse standard – appelé Logib¹⁰⁵. Les employeurs sont tenus d'informer leurs employés par écrit du résultat de l'analyse de l'égalité des salaires au plus tard un an après la fin de l'audit¹⁰⁶.

100 Loi sur les discriminations, chapitre 3, section 11.

101 Loi sur les discriminations, chapitre 3, sections 13-14.

102 Loi sur les discriminations, chapitre 4, section 1.

103 Loi sur les discriminations, chapitre 4, sections 4-5.

104 Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, article 13.

105 Pour plus d'informations, voir: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/logib-triage.html>.

106 Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, article 13(g).

Les employeurs du secteur privé doivent faire vérifier leur analyse de l'égalité des salaires par un organe indépendant¹⁰⁷. L'audit peut être conduit par une entreprise spécialisée ou par une organisation chargée de la promotion de l'égalité des sexes. Pour pouvoir obtenir un marché public ou une subvention, une entreprise doit d'abord avoir fait l'objet d'un audit de conformité en matière d'égalité des salaires au cours des quatre années précédentes.

Conformité

Il n'existe pas de dispositions relatives à des sanctions à l'encontre des employeurs qui ne respectent pas leurs obligations. Cependant, la conformité a un effet positif sur la réputation de l'entreprise.

107 Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, article 13(d).



5

Législation sur la transparence des salaires: Points de vue des employeurs et des travailleurs

► 5. Législation sur la transparence des salaires: Points de vue des employeurs et des travailleurs

Le BIT a réalisé une enquête en ligne auprès des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs sur le thème des législations sur la transparence des salaires de juillet à septembre 2021. L'enquête était circonscrite aux pays abordés dans le chapitre 4, qui disposent d'une législation dans ce domaine. Elle a permis de mieux comprendre comment les mesures de transparence salariale sont mises en œuvre dans la pratique; elle a fourni une documentation détaillée des perceptions des organisations d'employeurs et de travailleurs concernant l'efficacité de la législation sur la transparence des salaires dans la promotion de politiques salariales équitables. En plus de l'enquête, une série d'entretiens qualitatifs a été réalisée avec des organisations d'employeurs et de travailleurs aux mois d'octobre-novembre 2021 afin de mieux appréhender les nuances qualitatives que cachent les statistiques globales¹⁰⁸.

5.1. Des mesures de transparence efficaces pour combler l'écart salarial entre les sexes

Dans le cadre de l'enquête, on a demandé aux participants d'indiquer les mesures de transparence salariale qu'ils considèrent comme les plus efficaces pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans leurs pays respectifs. Les réponses globales de l'ensemble des pays parmi les représentants des travailleurs montrent que «des politiques spécifiques destinées à lutter contre les écarts de rémunération constatés» ont la faveur de 54 pour cent des organisations de travailleurs comme étant l'approche la plus efficace. Ce résultat est intéressant car il souligne la nécessité d'une approche globale, dans laquelle le renforcement de la transparence n'est qu'une partie ou qu'un facteur habilitant d'une réponse politique plus large. Les audits salariaux, les rapports de transparence des salaires et le droit des travailleurs à réclamer des informations sur les rémunérations obtiennent un score modéré, variant de 10 à 16 pour cent parmi les travailleurs interrogés. En outre, la réponse la plus commune chez les représentants des travailleurs dans la catégorie «autres» était l'amélioration de la conformité (par exemple, les sanctions contre les entreprises qui ne parviennent pas à remédier aux déséquilibres entre les sexes). Cela va dans le sens du commentaire précédent.

Une forte majorité des représentants d'employeurs convient aussi que des politiques spécifiques sont le moyen le plus efficace de remédier à l'écart de rémunération entre les sexes. Contrairement aux représentants des travailleurs, les employeurs choisissant la réponse «autres» ne sont pas favorables aux sanctions en cas de non-conformité aux règles; ils ont plutôt exprimé le besoin d'un soutien des pouvoirs publics aux politiques qui s'attaquent aux déséquilibres entre les sexes dans les types d'emploi qu'occupent des femmes comme des hommes.

Encadré 21. Un plan d'action complémentaire élaboré par les employeurs pour faciliter l'exécution des législations sur la transparence des salaires

Un représentant de la Confédération des industries britanniques a noté que le fait de rendre compte uniquement sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes n'a pas de sens et a exprimé la nécessité pour les entreprises de mettre en place un plan d'action pour remédier aux écarts salariaux entre les sexes et de rendre compte de ce plan d'action.

La position des employeurs sur les mesures de transparence salariale au Royaume-Uni a nettement évolué, passant d'une attitude défensive avant l'adoption de la législation à une attitude favorable

¹⁰⁸ L'enquête a touché 97 représentants des travailleurs au niveau national ou sectoriel dans 15 pays. En outre, elle a été envoyée à 17 organisations d'employeurs et a obtenu un taux de réponse d'environ 60 pour cent, à travers 10 pays.

Encadré 21. (suite)

après son entrée en vigueur. Alors que la déclaration de transparence salariale était perçue comme relativement contraignante par les employeurs dans un premier temps, les entreprises ont constaté les avantages de la transparence des salaires sur les niveaux de satisfaction dans le processus de recrutement.

Source: Entretien du BIT avec les partenaires sociaux sur la transparence des salaires, 2021.

L'analyse des réponses des représentants des travailleurs au niveau national montre des différences quant aux mesures de transparence salariale préférées. En Autriche, au Danemark, en Allemagne, en Suisse et en Norvège, les personnes interrogées indiquent que les politiques modérées sont plus efficaces que des politiques correctives plus strictes. En revanche, au Canada, en France, en Italie et en Espagne, les représentants des travailleurs ont indiqué que les politiques correctives sont plus efficaces que les politiques modérées.

Encadré 22. Analyses d'impact des législations sur la transparence salariale et soutien plus pratique

Un représentant de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) a souligné qu'il fallait faire davantage pour combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Malgré de nombreuses années de rapport sur la transparence des salaires, certains travailleurs ne sont toujours pas couverts par la loi, notamment ceux des petites entreprises. Les syndicats et les représentants des travailleurs souhaiteraient voir plus d'évaluations ou d'analyses d'impact des mesures de transparence salariale pour voir ce qui fonctionne ou pas. L'efficacité de ces mesures pourrait être renforcée par l'introduction de l'obligation de participer à la négociation collective sur l'égalité des sexes. Des outils pratiques à destination des employeurs et facilitant la comparaison des emplois entre les différents secteurs contribueraient à équilibrer les règles du jeu.

Source: ILO Entretien du BIT avec les partenaires sociaux sur la transparence des salaires, 2021.

5.2. Répercussions des législations sur la transparence des salaires

Dans le cadre de l'enquête, on a demandé aux participants s'ils pensaient que les entreprises de leur pays avaient modifié leurs politiques salariales liées au genre du fait des législations sur la transparence des salaires. Parmi les représentants des travailleurs, les réponses variaient considérablement d'un pays à l'autre. En d'autres termes, l'effet perçu de la transparence salariale est fluctuant en fonction des pays et de leur système juridique.

La majorité des répondants travailleurs de Belgique, du Danemark, de France, d'Italie et du Royaume-Uni a indiqué que les entreprises n'avaient pas modifié leurs politiques d'égalité entre les sexes en réponse aux législations sur la transparence salariale. A l'inverse, une majorité de représentants des travailleurs d'Allemagne, de Norvège, de Suède et de Suisse a confirmé que les législations sur la transparence des salaires avaient entraîné des changements au sein des entreprises. Une large majorité des représentants des travailleurs canadiens (67 pour cent) ont répondu qu'ils ne connaissaient pas ou n'étaient pas informés de l'existence d'une quelconque législation sur la transparence des rémunérations. Cette réponse peut s'expliquer dans la mesure où le Canada n'a adopté sa loi sur l'équité salariale qu'en août 2021 (c'est-à-dire pendant la réalisation de l'enquête).

Parmi les représentants des employeurs, la plupart des répondants ont une opinion neutre quant à l'impact des législations sur la transparence des salaires, la majorité d'entre eux sélectionnant la réponse «ni d'accord, ni pas d'accord». Cela laisse à penser que les modifications apportées sont difficilement attribuables à un simple changement législatif.

5.3. Concertation entre employeurs et travailleurs

Les participants à l'enquête ont été interrogés sur la mesure dans laquelle les représentants des travailleurs sont consultés par les employeurs en matière de politique salariale ou de mesures en faveur de l'égalité des sexes. Dans presque tous les pays, les représentants des travailleurs ont déclaré être consultés par les employeurs sur les questions de genre «fréquemment» ou «parfois». En fait, seuls trois pays (Autriche, Canada et Italie) ont répondu qu'à leur connaissance des consultations sur les questions de genre ne s'étaient jamais produites.

Les avis des représentants des employeurs dressent un tableau similaire. Tous les représentants des employeurs interrogés indiquent que les représentants des travailleurs sont «parfois» ou «fréquemment» consultés sur les politiques salariales ou les mesures liées à l'égalité hommes-femmes. Il est remarquable qu'aucun représentant d'employeur n'ait choisi la réponse «jamais» en ce qui concerne les pratiques de concertation.

5.4. Défis liés à la mise en œuvre des législations sur la transparence des salaires

Dans le cadre de l'enquête, on a demandé aux participants d'énumérer ce qu'ils considèrent comme les plus grands défis à relever pour mettre en œuvre les législations sur la transparence des salaires. Les représentants des travailleurs s'inquiètent essentiellement des «normes culturelles et des mentalités sociales», du «rôle de la direction» et de «l'absence de règles du jeu équitables». Il est à noter que «les coûts administratifs supplémentaires» et «la lourdeur des procédures» sont les dernières difficultés citées par les représentants des travailleurs.

A l'inverse, les défis les plus fréquemment cités par les représentants des employeurs sont «les coûts administratifs supplémentaires», «la lourdeur des procédures» et «la protection de la vie privée des employés». L'item des «normes culturelles et des mentalités sociales» étaient parmi les moins souvent cités parmi les représentants des employeurs.

Les résultats de l'enquête exposent clairement les points de vue opposés des employeurs et des travailleurs sur les défis les plus importants à relever pour mettre en œuvre les législations sur la transparence des salaires. Aussi, pour garantir leur application effective, les législations sur la transparence salariale devront-elles prendre en compte le large éventail des questions qui correspondent tout autant aux difficultés rencontrées par les employeurs qu'à celles des travailleurs.

Encadré 23. Le défi de l'identification de comparateurs dans les rapports de transparence salariale

Le terme de «comparateur» désigne un travailleur dont la rémunération sert de référence à une autre personne qui se trouve dans une situation professionnelle comparable. La plupart des pays dotés de législations sur la transparence des salaires exigent des employeurs qu'ils rendent compte des différences de rémunération pour des emplois de valeur égale afin d'identifier l'existence d'écart de rémunération liés au genre.

Un entretien avec la Confédération des entreprises norvégiennes a révélé que la législation sur la transparence des salaires pose des difficultés car elle exige des employeurs qu'ils classent les emplois par catégories et établissent des comparaisons précises entre les emplois. Cela n'est pas toujours simple puisque chaque catégorie professionnelle peut comporter différents types de postes et différents niveaux d'ancienneté. De plus, afin d'améliorer la qualité des rapports de transparence salariale, la soumission périodique pourrait être étendue d'un à deux ans.

Source: Entretien du BIT avec les partenaires sociaux sur la transparence des salaires, 2021.

Dans une question complémentaire, l'enquête demandait aux participants d'identifier les types de mesures de soutien dont les organisations représentatives avaient besoin pour mieux remplir leurs obligations au titre des législations sur la transparence des salaires. Plus de 45 pour cent des représentants des travailleurs ont répondu que de meilleures relations avec les représentants des employeurs les aideraient à mieux gérer leurs obligations en matière de transparence salariale.

Un grand nombre des représentants d'employeurs ont opté pour la réponse «autres» et détaillé toute une série de préoccupations. Un représentant des employeurs a noté que la déclaration volontaire pose des problèmes de responsabilité juridique; d'autres ont indiqué qu'il serait plus efficace de retirer la loi car le processus classique de négociation des conventions collectives est censé offrir un cadre plus approprié pour aborder la transparence des salaires. En général, des «relations plus étroites avec les représentants des travailleurs» ne sont pas citées comme une mesure de soutien utile; tandis que des «avantages fiscaux pour compenser les coûts de mise en conformité» et «une meilleure information de la part des autorités» ont été choisis par plusieurs employeurs.

Les représentants des employeurs ont également été interrogés sur le coût de la mise en œuvre des législations sur la transparence des salaires. Quarante pour cent ont répondu que cette mise en œuvre était «relativement coûteuse», et 20 pour cent que «le processus est coûteux mais le coût est relativement faible».

Encadré 24. La nécessité de renforcer la sensibilisation aux législations sur la transparence salariale

Un représentant de la Confédération des entreprises portugaises (CIP) a souligné que la simple quantité de microentreprises au Portugal (représentant plus de 99 pour cent de l'ensemble des entreprises) et leur faible sensibilisation à la législation sur la transparence des salaires rendaient la mise en œuvre difficile. De nombreux employeurs ne comprennent pas leurs obligations et demandent souvent de l'aide pour s'y conformer. La CIP met en évidence la nécessité de simplifier le processus, de clarifier les obligations légales et de mener des campagnes d'éducation parmi les parties prenantes en ce qui concerne les mesures de transparence salariale. En outre, la CIP souligne la nécessité d'un virage culturel en faveur de la participation des femmes au marché du travail qui permettrait de s'attaquer aux stéréotypes sexistes et à la ségrégation sur le marché du travail et qui, en fin de compte, permettrait à plus de femmes de passer d'emplois mal rémunérés à des emplois mieux rémunérés. L'éducation joue un rôle essentiel pour réaliser ces changements structurels.

Source: Entretien du BIT avec les partenaires sociaux sur la transparence des salaires, 2021.

5.5. L'égalité salariale dans les conventions collectives

Dans le cadre de l'enquête, on a demandé aux participants si les entreprises de leur pays avaient intégré l'égalité salariale dans les conventions collectives. La grande majorité des représentants des travailleurs a mentionné que des clauses sur l'égalité salariale entre hommes et femmes étaient présentes dans leur convention collective, au moins «parfois». Cependant, plus de la moitié des représentants de travailleurs de Belgique, en Italie et en Norvège ont mentionné qu'ils n'avaient pas encore vu de clause d'égalité entre les sexes figurer dans leurs accords salariaux collectifs. À l'inverse, une majorité des répondants de Suède et d'Autriche ont indiqué que la rémunération des hommes et des femmes faisait partie de leur convention collective.

Parmi les représentants des employeurs, les réponses étaient tranchées: la moitié des participants ont choisi les réponses «je ne sais pas ou sans objet» et l'autre moitié «toujours», «fréquemment» ou «parfois».



6

Conclusions et perspectives d'avenir

► 6. Conclusions et perspectives d'avenir

La nécessité de s'attaquer aux disparités salariales entre les femmes et les hommes ne fait plus débat – il s'agit plutôt de savoir comment. Les mesures de transparence salariale, en fonction de la manière dont elles sont mises en place, peuvent être utiles pour identifier les différences de rémunération existant entre les femmes et les hommes et, en tant que telles, constituer des moyens de lutte contre l'écart de rémunération entre les sexes.

Les législations sur la transparence des salaires sont l'un des nombreux moyens de remédier aux écarts salariaux entre les sexes et de parvenir à l'égalité hommes-femmes. La diversité des approches utilisées par les pays pour adopter des législations sur la transparence des rémunérations montre qu'il n'existe pas de solution universelle. Certains pays demandent aux employeurs d'élaborer des rapports de transparence salariale, tandis que d'autres exigent une certification suite à un audit réalisé par un organisme agréé. De nombreux pays ont intégré un processus de concertation entre employeurs et travailleurs et accordent aux salariés le droit de s'informer et de discuter des questions de rémunération. En outre, la majorité des pays s'appuie sur une combinaison de mesures en vue d'accroître la transparence salariale plutôt que sur une solution unique: la déclaration de transparence salariale peut constituer une première étape vers l'audit de l'égalité salariale; l'audit de l'égalité salariale peut être accompagné de mesures incitatives telles que des déductions fiscales ou de sanctions telles que des amendes; et les informations recueillies dans le cadre des rapports sur l'égalité salariale peuvent être discutées avec les représentants des travailleurs et alimenter les négociations collectives.

Dans de nombreux pays, les législations sur la transparence des salaires n'ont été introduites que récemment. Ainsi, il faudra patienter pour pouvoir mesurer l'impact et l'efficacité des mesures adoptées. Quelle que soit la voie suivie, le rôle des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs est primordial, à la fois dans les négociations aboutissant à l'adoption de lois sur la transparence salariale et au cours des phases de mise en œuvre.

De plus, le rôle proactif des pouvoirs publics dans l'adoption des mesures nécessaires pour faire participer les organisations d'employeurs et de travailleurs aux négociations et à l'élaboration des législations sur la transparence des salaires est important. Les gouvernements jouent également un rôle essentiel en apportant le soutien nécessaire – y compris des informations et des conseils pratiques et faciles d'accès – aux organisations d'employeurs et de travailleurs et à leurs membres afin que les employeurs ne se conforment pas seulement à leurs obligations statutaires mais puissent également tirer les bénéfices d'une plus grande transparence au niveau de l'entreprise et que les travailleurs puissent connaître et exercer leurs droits.

Puisque les pays considèrent la transparence des salaires comme un moyen de parvenir à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, les organisations d'employeurs doivent prendre une part active aux débats concernant la transparence salariale et les écarts de rémunération entre hommes et femmes et, plus généralement l'égalité des sexes sur le lieu de travail, afin d'être prévoyants et d'anticiper l'action législative. Les organisations d'employeurs sont bien placées pour recueillir des données sur les difficultés et les préoccupations des entreprises, pour évaluer l'efficacité des mesures de transparence salariale et faire connaître les efforts déjà déployés par les entreprises pour réduire l'écart salarial entre les sexes. En outre, les représentants des employeurs peuvent veiller à ce que les mesures élaborées prennent en compte les difficultés que certaines entreprises, comme les petites et moyennes entreprises, peuvent rencontrer pour se conformer à des exigences législatives potentiellement complexes et lourdes sur le plan administratif.

Les organisations de travailleurs jouent un rôle tout aussi déterminant dans la conception, la mise en œuvre et l'amélioration des mesures de transparence salariale. Grâce aux mécanismes de dialogue social, y compris la négociation collective, les enjeux essentiels pour les travailleurs peuvent être abordés, tels que la lutte contre les discriminations salariales, la promotion de processus inclusifs pour la fixation des salaires, et la mise en œuvre de mesures spécifiques de transparence salariale. Les organisations de travailleurs sont bien placées pour incorporer l'égalité salariale dans les processus de négociation collective, pour

participer à la préparation des rapports de transparence salariale ou des audits salariaux aux côtés des représentants des employeurs et, surtout, de surveiller la mise en œuvre des mesures de transparence salariale. Elles sont aussi les premières interlocutrices des travailleurs qui ont des inquiétudes en matière d'écart de rémunération entre hommes et femmes ou qui veulent avoir des informations sur les pratiques salariales de leur entreprise.

Globalement, un partenariat social dynamique est essentiel pour obtenir les résultats escomptés par les projets législatifs et, surtout, pour éliminer les discriminations salariales dans le monde du travail.



Références

► Références

- AAK (Chambre du travail) et ÖGB (Confédération autrichienne des syndicats), *Einkommensberichte – Erfahrungen aus Sicht der BetriebsrätInnen* (2014).
- Allemagne, Ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse, *Report by the Federal Government on the Effectiveness of the Act to Promote Transparency in Wage Structures among Women and Men and on the State of Implementation of the Principle of Equal Pay in Establishments with Less Than 200 Employees (Extrait)* (2020).
- Aumayr-Pintar, Christine, «Gender Pay Transparency: Advancing the Cause through a Truly European Proposal», dans *Blog d'Eurofound* (18 juin 2021).
- Australie, WGEA (Agence pour l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail), «What Are the Minimum Standards for Organisations with Over 500 Employees?», disponible à l'adresse: <https://client-portal.wgea.gov.au/s/article/What-are-the-minimum-standards-for-organisations-with-over-500-employees> (sans date).
- , Documents, disponible à l'adresse: https://www.wgea.gov.au/documents?name=&media_resource=4596&media_topics=All (sans date).
- Australie, WGEA et BCEC (Bankwest Curtin Economics Centre), *Gender Equity Insights 2018: Inside Australia's Gender Pay Gap* (2018).
- Belgique, CNT (Conseil national du Travail), *Ecart salarial entre hommes et femmes – Propositions de lois*, Avis n° 2.156 (2020).
- Belgique, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *Rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs: note explicative pour remplir les formulaires* (sans date).
- Belgique, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Éliminer l'écart salarial par voie législative – Expériences pratiques belges* (2021).
- , Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial, disponible à l'adresse: https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/legislation (sans date).
- Bennedsen, Morten, Elena Simintzi, Margarita Tsoutsoura et Daniel Wolfenzon, *Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?*, National Bureau of Economic Research, document de travail n° 25435 (2019).
- BIT, *Egalité de rémunération: Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations* (1986).
- , *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?* (2018).
- , Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail (2019).
- , *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19* (2020).
- , Résolution concernant les inégalités et le monde du travail, ILC.109/Résolution XVI (2021 a).
- , Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 (2021 b).
- Böheim, René et Sarah Gust, *The Austrian Pay Transparency Law and the Gender Wage Gap*, CESifo, document de travail n° 8960 (2021).
- Canada, EDSC (Emploi et développement social Canada), «Le gouvernement du Canada va de l'avant avec des mesures de transparence salariale pour une plus grande égalité dans les lieux de travail», communiqué du 25 novembre 2020.

- , «Le gouvernement du Canada annonce que la *Loi sur l'équité salariale* entrera en vigueur le 31 août 2021», communiqué du 7 juillet 2021.
- Canada, «Aperçu de la loi sur l'équité salariale», disponible à l'adresse: <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/milieu-travail/droits-personne/aperçu-loi-equite-salariale.html> (sans date).
- Canales, Bilma, «Closing the Federal Gender Pay Gap through Wage Transparency», dans *Houston Law Review* 55 (4) (2018): 959–987.
- CIPHR, «Gender Pay Gap – Survey Results», disponible à l'adresse: <https://www.ciphr.com/gender-pay-gap-survey/> (2021).
- Commission européenne, *Impact Assessment on Costs and Benefits of Measures to Enhance the Transparency of Pay*, Personnel de la Commission, Document de travail (2014).
- , *Pay Transparency: Time to See the Gap!*, note d'information (2019).
- , «Pay Transparency: Commission Proposes Measures to Ensure Equal Pay for Equal Work», communiqué de presse du 4 mars 2021.
- , «Tools and Actions for More Gender Equality», disponible à l'adresse: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/tools-and-actions-more-gender-equality_en (sans date).
- Cullen, Zoe B, *Equilibrium Effects of Pay Transparency*, National Bureau of Economic Research, document de travail n° 28903 (2021).
- Cullen, Zoe B. et Bobak Pakzad-Hurson, «Equilibrium Effects of Pay Transparency in a Simple Labor Market: Extended Abstract», dans *ACM EC'19: Proceedings of the 2019 ACM Conference on Economics and Computation* (2019): 193–194.
- Duchini, Emma, Ștefania Simion et Arthur Turrell, «Pay Transparency and Cracks in the Glass Ceiling», *arXiv*: 2006.16099 (2020).
- Etats-Unis, Département des relations professionnelles de Californie, «California Equal Pay Act», disponible à l'adresse: https://www.dir.ca.gov/dlse/california_equal_pay_act.htm (sans date).
- Etats-Unis, Département du Travail et de l'Industrie de l'Etat de Washington, «Equal Pay & Opportunities Act», disponible à l'adresse: <https://lni.wa.gov/workers-rights/wages/equal-pay-opportunities-act/> (sans date).
- Eurofound, *Pay Transparency in Europe: First Experiences with Gender Pay Reports and Audits in Four Member States* (2018).
- Eurostat, «Gender Pay Gap Statistics», disponible à l'adresse: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics.
- Feikert-Ahalt, Clare, «United Kingdom: Bill to Provide Transparency in Pay to Reduce Gender Inequalities», dans *Library of Congress Global Legal Monitor*, 13 mai 2015.
- Follett, Tatiana et Iris Hentze, «The Gender Pay Gap», dans *NCSL Research Blog*, 12 février 2021.
- France, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, «Bienvenue sur Index Egapro», disponible à l'adresse: <https://index-egapro.travail.gouv.fr/> (sans date).
- Gulyas, Andreas, Sebastian Seitz et Sourav Sinha, *Does Pay Transparency Affect the Gender Wage Gap? Evidence from Austria*, CERC TR 224, Document de réflexion n° 194 (2020).
- Hofman, Joanna, Madeline Nightingale, Michaela Bruckmayer et Pedro Sanjurjo, *Equal Pay for Equal Work: Biding Pay-Transparency Measures*, Parlement européen (2020).
- Holt, Helle et Mona Larsen, *Kønspødt lønstatistik og redegørelse om lige løn: Evaluering af Loven*, SFI (2011).

- Italie, Présidence du Conseil des ministres, «Système de certification de l'égalité des genres», disponible à l'adresse: <https://italiadomani.gov.it/en/Interventi/investimenti/sistema-di-certificazione-della-parita-di-genere.html> (sans date).
- IWRA (Association islandaise des droits de la femme), «Equal Pay Standard», disponible à l'adresse: <https://kvenrettindafelag.is/en/resources/equal-pay-standard/> (sans date).
- Kienbaum, *6 Monate Auskunftspflicht: Kienbaum Studie zum Entgelttransparenzgesetz* (2018).
- Kirkness, Jordan Arthur, «Canada's Federal Pay Equity Regime Soon Begins», dans *SHRM Blog*, 30 juillet 2021.
- Luxembourg, MEGA (Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes), «Vérifiez votre structure salariale avec l'outil LOGIB», disponible à l'adresse: <https://actionspositives.lu/logib> (sans date-a).
- , «Salaire égal à travail de valeur égale», disponible à l'adresse: <https://mega.public.lu/fr/travail/genre-ecart-salaire.html> (sans date-b).
- Meyersson Milgrom, Eva M., Trond Petersen et Vemund Snartland, «Equal Pay for Equal Work? Evidence from Sweden and a Comparison with Norway and the U.S.», dans *Scandinavian Journal of Economics* 103 (4) (2001): 559–583.
- NIKK (Nordic Information on Gender), *Equal Pay in the Nordic Countries: The Law and Policy Strategies* (2020).
- Norvège, LDO (Médiateur pour l'égalité et contre la discrimination), «The Activity Duty and the Duty to Issue a Statement», disponible à l'adresse: <https://www.ldo.no/en/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/employers-activity-duty-and-the-duty-to-issue-a-statement/> (sans date).
- OCDE (Organisation pour la coopération et le développement économiques), *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap* (2021).
- ONU Femmes, «Tout ce que vous devez savoir sur la promotion de l'égalité salariale», communiqué de presse du 14 septembre 2020.
- Royaume-Uni, EHRC (Commission de l'égalité et des droits de l'homme), *Our Litigation and Enforcement Policy 2019–22* (2019).
- Royaume-Uni, GEO (Bureau gouvernemental de l'égalité), «Employers Do Not Have to Report Gender Pay Gaps», communiqué de presse du 24 mars 2020.
- Royaume-Uni, Chambre des Communes, Commission des femmes et de l'égalité, *Gender Pay Gap: Second Report of Session 2015–16* (2016).
- Smit, Brandon W. et Tamara Montag-Smit, «The Pay Transparency Dilemma: Development and Validation of the Pay Information Exchange Preferences Scale», dans *Journal of Applied Psychology* 104 (4) (2019): 537–558.
- Smith-Vidal, Sabine et Laetitia de Pelet, «French Gender Equity Index: New Publication Obligations», dans *Morgan Lewis Lawflash Blog*, 17 mars 2021.
- Suisse, Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes, «Analyse de l'égalité salariale avec Logib», disponible à l'adresse: <https://www.logib.admin.ch/home> (sans date).
- Unionen, *Lönekartläggning lönar sig 2018* (2017).
- Uosukainen, Katja, Hanna-Leena Autio, Minna Leinonen et Sannu Syrjä, *Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus: Tutkimus suunnitteluvaihteen toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoituksen laadusta*, Ministère des Affaires sociales et de la Santé (2010).
- Veldman, Albertine, *Pay Transparency in the EU: A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Commission européenne (2017) [Résumé en français «L'égalité des rémunérations dans l'UE: Analyse juridique de la situation dans les Etats membres de l'UE + l'Islande, le Lichtenstein et la Norvège»].

Wagner, Ines, «How Iceland Is Closing the Gender Wage Gap», dans *Harvard Business Review*, 8 janvier 2021.

Webber, Ashleigh, «Gender Pay Gap Enforcement Delayed for Another Six Months», dans *Personnel Today*, 23 février 2021.

Whiting, Kate, «Finland Publishes Everyone's Taxes on 'National Jealousy Day'», Forum économique mondial, 2 novembre 2018.

