

Communication de données sur les écarts de rémunération entre les genres dans les pays de l'OCDE (Résumé)

Le rapport complet est disponible en anglais : OCDE (2023), *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries : Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/ea13aa68-en>.

L'écart de rémunération entre les genres persiste dans tous les pays de l'OCDE. En effet, les femmes qui travaillent à plein temps ne gagnent, en moyenne, que 88 centimes pour chaque dollar ou euro gagné par les hommes occupés à plein temps. Des décennies de politiques publiques et de dispositions juridiques dans l'éducation, sur les marchés du travail et dans les systèmes de protection sociale ont contribué à réduire cet écart, mais les pouvoirs publics et les employeurs doivent encore intensifier leurs efforts pour venir à bout des effets négatifs sur les revenus de la ségrégation horizontale et verticale, des inégalités en matière de travail non rémunéré et de la discrimination contre les femmes.

Pour lutter contre ces inégalités de genre qui perdurent, de plus en plus les pays de l'OCDE mettent en œuvre diverses mesures concrètes en faveur de la transparence des rémunérations.

Le présent rapport, *Communication de données sur les écarts de rémunération entre les genres dans les pays de l'OCDE : orientations pour la mise en œuvre, le suivi et la réforme des mesures de transparence salariale*, contient une évaluation approfondie de l'effort le plus couramment demandé aux entreprises du secteur privé en faveur de la transparence des rémunérations dans l'ensemble des pays de l'OCDE, à savoir la déclaration des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Plus de la moitié des pays de l'OCDE (21 sur 38, soit 55 %) exigent désormais des employeurs du secteur privé qu'ils analysent leurs données de rémunération et communiquent des informations ventilées par genre à diverses parties prenantes telles que les travailleurs, les représentants des travailleurs, l'administration et/ou la population.

Les partisans de la transparence font valoir que le fait d'analyser, de présenter et de faire largement connaître les écarts de rémunération entre les genres devrait sensibiliser les parties prenantes à ce sujet et encourager les employeurs à combler ces disparités. Si ce point de vue est quelque peu optimiste, car, en réalité, la charge de relever le niveau des rémunérations inéquitables et de chercher des solutions repose encore trop souvent sur les salariés, il est vrai que le fait de disposer d'informations exactes sur les rémunérations inéquitables constitue une première étape essentielle pour remédier à ce problème. Pour s'assurer que cette démarche d'information conduit à une véritable réduction des écarts de rémunération, dix pays de l'OCDE (Canada, Espagne, Finlande, France, Irlande, Islande, Norvège, Portugal, Suède et Suisse) ont intégré l'obligation de déclaration des rémunérations dans des processus

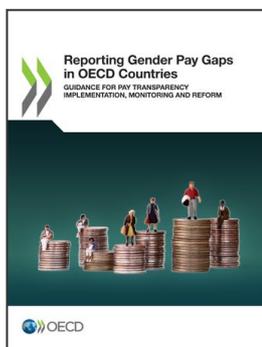
plus complets et plus contraignants d'audit de l'égalité salariale, lesquels nécessitent que des mesures de suivi soient prises pour lutter contre les inégalités.

Le présent rapport propose des orientations pratiques aux pays qui souhaitent rendre effectifs ou réformer leurs systèmes de communication de données sur les écarts de rémunération entre les genres. Il dresse un état des lieux des différents aspects des régimes de déclaration en la matière, notamment les données obligatoires à communiquer, les mécanismes d'exécution et les nouveaux outils numériques, et recense les bonnes pratiques et les domaines à améliorer au sein de ces systèmes. Le rapport contient aussi une liste simple de questions à examiner à l'intention des pays.

Les recommandations suivantes sont formulées à l'intention des pouvoirs publics :

- **Comprendre l'écart de rémunération** : exiger des entreprises qu'elles communiquent des statistiques ventilées par genre sur les rémunérations, à la fois au niveau agrégé de l'entreprise et au niveau des principaux sous-groupes, par exemple selon la catégorie d'emploi, la situation familiale ou l'ancienneté. Ces analyses par sous-groupe permettront de mieux comprendre les déterminants de l'écart de rémunération dans une entreprise et de chercher des solutions appropriées.
- **Associer un plus grand nombre de travailleurs au processus de transparence** : veiller à ce que les entreprises visées par les règles déclaratives, généralement en fonction de leurs effectifs, concernent un nombre suffisant de travailleurs dans le pays. De nombreux pays n'appliquent pas l'obligation déclarative aux petites et moyennes entreprises et excluent les travailleurs temporaires et à temps partiel des effectifs des entreprises. Cela signifie que, dans de nombreux pays, certaines catégories de travailleurs, surtout les plus précaires, ne sont pas prises en compte dans les déclarations relatives aux rémunérations.
- **Mettre à profit les outils numériques et les données préexistantes** : faciliter la communication d'informations sur les écarts de rémunération entre les genres et alléger la charge administrative en fournissant aux employeurs des outils de déclaration gratuits et accessibles. Il peut s'agir de conseils en ligne, de logiciels permettant aux entreprises de calculer elles-mêmes les écarts de rémunération ou de soumettre des données à l'administration, ou de l'exploitation de données préexistantes afin que l'administration puisse calculer pour les entreprises des statistiques sur les salaires ventilées par genre.
- **Rendre exécutoire la déclaration des écarts de rémunération** : améliorer le respect des règles déclaratives, y compris l'application des sanctions, pour que les entreprises visées participent à l'effort de communication d'informations sur les écarts de rémunération, fournissent les bonnes données et diffusent les résultats de façon appropriée. Très peu de pays disposent de mécanismes complets de conformité, et les sanctions à l'encontre des entreprises qui se soustraient à leurs obligations déclaratives sont généralement faibles.
- **Prendre des mesures pour combler les écarts déclarés de rémunération** : envisager de rendre obligatoires des procédures d'audit de l'égalité salariale, analogues à celles que la législation de l'UE appelle les « évaluations conjointes des rémunérations », qui iront de pair avec la communication de données sur les écarts de rémunération. Les audits sur l'égalité salariale évaluent les écarts plus en profondeur et recommandent des mesures ciblées pour tenter de remédier aux inégalités constatées.
- **Évaluer les bonnes pratiques** : procéder à des évaluations plus fréquentes et plus rigoureuses des répercussions des règles de communication de données sur les écarts de rémunération. Si ces mesures de déclaration sont de plus en plus courantes, seuls quelques programmes nationaux ont été analysés quantitativement pour en évaluer les répercussions sur l'écart de rémunération entre les genres. Il faudrait aussi développer dans les pays les évaluations régulières du fonctionnement de ces programmes, par exemple sur le plan de la conformité et de la sensibilisation.

- **Susciter l'adhésion aux initiatives visant à combler l'écart de rémunération entre les genres** : faire connaître les règles déclaratives et leurs résultats aux entreprises, aux salariés, à leurs représentants et à la population. Une bonne communication autour des régimes de déclaration des écarts de rémunération les rendra plus efficaces.
- **Adopter des instruments d'action complémentaires** : la transparence salariale ne peut à elle seule mettre fin aux inégalités de genre au travail. Les pouvoirs publics doivent intégrer les mesures de déclaration des écarts de rémunération entre les genres dans une démarche plus vaste et plus globale s'ils veulent mettre fin aux inégalités de genre sur le marché du travail, dans la société et au sein du foyer.



Extrait de :

Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/ea13aa68-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2023), « Résumé », dans *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries : Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/7924cfe8-fr>

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :

<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.