

N'AYEZ PAS PEUR DE RENDRE COMPTE DE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS VOTRE ENTREPRISE

CONSEILS AUX EMPLOYEURS

1. QUAND DEVRAIS-JE COMMENCER À PRÉPARER DES RAPPORTS SUR L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS MON ENTREPRISE ?

La communication des données sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes pour les employeurs de plus de 100 salarié.e.s sera obligatoire partout dans l'Union européenne (UE) à partir de juin 2026. La [directive européenne sur la transparence des rémunérations](#) est entrée en vigueur en 2023 et les gouvernements nationaux doivent la transposer en droit national d'ici 2026. Ce type de déclaration est déjà une obligation légale dans plusieurs États membres de l'UE. Consultez les sites institutionnels nationaux pour en savoir plus.

La directive sur la transparence des rémunérations impose aux entreprises de plus de 100 salarié.e.s de publier une information sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Si votre entreprise compte moins de 100 employé.e.s, informez-vous, car le seuil est plus bas dans certains pays. En Belgique, en France, en Italie et en Irlande, par exemple, les rapports sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont actuellement obligatoires pour les employeurs de plus de 50 salarié.e.s ; au Danemark, le seuil est de plus de 35 salarié.e.s, et en Suède, il n'y a actuellement pas de seuil minimum. Vous devez vous conformer aux obligations qui vous incombent en vertu des lois du pays dans lequel votre entreprise est établie.

Si vous dirigez une petite entreprise, il est possible que vous ne soyez soumis à aucune obligation légale. Rien ne vous empêche, toutefois, à publier des données sur l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes pour envoyer le bon message à vos employé.e.s, contribuer à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et acquérir un avantage concurrentiel dans un secteur qui se segmente rapidement et où les femmes constituent un marché cible essentiel.

2. QU'EN EST-IL DU RGPD ?

Le RGPD vous permet de traiter des données à caractère personnel pour des finalités légitimes. Les données que vous collectez doivent être proportionnées (ne collectez pas plus de données que vous n'en avez besoin), anonymes (dissociées des données personnelles identifiables telles que le nom, la date de naissance et, dans les très petites entreprises, l'intitulé du poste) et entièrement désagrégées.

Comme pour toutes autres données, ne conservez pas les données plus longtemps que nécessaire. Les données relatives à la rémunération sont des «données personnelles». Il convient donc d'être totalement transparent avec les employé.e.s sur la manière dont ces données seront utilisées.

Comme pour toutes les données à caractère personnel que vous collectez et détenez, respectez la lettre et l'esprit du RGPD : pour plus d'informations, reportez-vous aux [considérants 39 et 51 du RGPD](#).

3. QUELLES DONNÉES DOIS-JE COLLECTER ?

Pour chaque employé.e :

- Rémunération de base
- Avantages financiers supplémentaires
(pension, congés payés, indemnités de maladie, primes, avantages en nature)
- Genre
- Définition large du rôle. Évitez d'utiliser des titres de postes spécifiques, mais regroupez plutôt les rôles par fonction (par exemple : technique/production/post-production) ou par ancienneté.

PAR EXEMPLE :

- Stagiaire/ apprenti.e
- Niveau débutant/junior
- Salarié.e de niveau intermédiaire - non cadre
- Responsable de niveau intermédiaire
- Cadre supérieur
- Directeur.ice/ chef.fe de service

4. QU'EN EST-IL DES EMPLOYÉ·E·S SOUS CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE ?

Incluez dans votre rapport tous les salarié·e·s inscrit·e·s sur votre registre du personnel, même celles et ceux qui ont des contrats à durée déterminée.

5. QU'EN EST-IL DES EMPLOYÉ·E·S TRANSGENRES, OU DES EMPLOYÉ·E·S QUI NE S'IDENTIFIENT NI AU GENRE MASCULIN NI AU GENRE FÉMININ ?

Vous n'êtes pas tenu d'inclure les travailleur·euse·s indépendant·e·s dans votre rapport. Cependant, vous n'êtes pas non plus obligé de les omettre.

Vous pouvez les inclure dans une rubrique «Indépendant.e.s» avec, par exemple des sous-rubriques :

- Indépendant.e.s - junior
- Indépendant.e.s - niveau intermédiaire
- Indépendant.e.s - chef.fe de service/ niveau senior

Vous constaterez peut-être que le fait d'inclure les travailleur·euse·s indépendant·e·s dans votre rapport contribuera à instaurer un climat de confiance qui pourrait attirer les talents. Cela pourrait vous donner un avantage sur vos concurrents lorsque vous constituerez l'équipe de votre prochaine production.

6. QU'EN EST-IL DES EMPLOYÉ·E·S TRANSGENRES, OU DES EMPLOYÉ·E·S QUI NE S'IDENTIFIENT NI AU GENRE MASCULIN NI AU GENRE FÉMININ?

Bien qu'il s'agisse d'un sujet en pleine évolution, la directive européenne sur la transparence des rémunérations ne fait pas explicitement référence à la collecte de données au-delà des genres masculin/féminin. Vous pourriez, avec le consentement de vos employé·e·s, collecter des données sur un éventail plus large d'identités de genre et, si la législation nationale en matière de confidentialité des données le permet, envisager de calculer les écarts de rémunération pour différents groupes d'identité de genre (si vous disposez de suffisamment de données) en plus de l'écart homme/femme.

7. QU'EST-CE QUE LA «DATE» DE COLLECTE DE DONNÉES ?

Les données de votre rapport donnent une image, ou un «instantané», de la rémunération dans votre entreprise pour la période de 12 mois se terminant à une date spécifique. Renseignez-vous auprès de vos instances nationales pour connaître les règles dans votre pays - certaines spécifient une fourchette (par exemple, le mois de mars), tandis que d'autres fixent des dates spécifiques. Vous devez utiliser la même date chaque année.

8. COMMENT COLLECTER LES DONNÉES ? J'AI DÉJÀ TELLEMENT DE FORMULAIRES À REMPLIR...

Vous disposez déjà de toutes les données nécessaires : dans vos rapports de paie, votre budget annuel, vos budgets de production, vos demandes de financement, etc. Il vous suffit d'ajouter un champ femmes/hommes à côté du nom de chaque employé.e. Lorsque vous compilez votre rapport sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, supprimez tous les noms, dates de naissance et descriptions de poste, mais conservez les taux de rémunération et le genre.

D'un point de vue pratique, de nombreux logiciels de paie intègrent déjà une fonctionnalité qui facilitent la production de rapports sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Vous trouverez en ligne une série d'outils faciles d'utilisation.

9. COMMENT CALCULER L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ?

The base calculation is simple. Use this formula to calculate your Mean Pay Gap (%)

$$= (\text{Salaire horaire moyen des hommes} - \text{Salaire horaire moyen des femmes}) / \text{salaire horaire moyen des femmes} * 100.$$

Les exigences en matière de déclaration varient en fonction des législations nationales. N'oubliez pas d'inclure les congés payés, les indemnités de maladie, les primes, etc.

Il est préférable de mesurer à la fois l'écart de rémunération moyen et l'écart de rémunération médian. L'écart de rémunération médian compare les revenus du salarié médian d'un groupe (les hommes) à ceux du salarié médian d'un autre groupe (les femmes). L'écart médian est une donnée en générale plus représentative, car une simple moyenne peut être faussée par une poignée de personnes aux rémunérations élevées.

10. DOIS-JE RENDRE PUBLIC MON RAPPORT SUR L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ?

Pour être utile à votre entreprise, à vos collègues et au secteur en général, il est préférable que votre rapport soit mis à la disposition du public. Certains pays exigent déjà que les entreprises publient leur rapport sur leur site web. D'autres pays optent pour un portail gouvernemental centralisé. Rien ne vous empêche, dans tous les cas, de publier le rapport sur le site web de votre entreprise.

11. ET SI MON RAPPORT DONNE UNE MAUVAISE IMAGE DE MON ENTREPRISE ?

Ne vous inquiétez pas. En étant transparent.e, vous êtes déjà sur la bonne voie. Votre rapport vous indiquera les domaines dans lesquels vous obtenez les meilleurs résultats (services, fonctions, niveaux d'ancienneté) et ceux dans lesquels vous pourriez mieux faire. Incluez dans votre rapport une analyse des chiffres et la manière dont vous envisagez de combler les écarts existants. En décrivant les actions concrètes que vous allez entreprendre, vous prenez l'initiative - et vous vous engagez afin de réduire l'écart salarial dans votre prochain rapport.

12. ET SI MON RAPPORT SUR L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES MONTRE QUE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION DANS MON ENTREPRISE EST INFÉRIEUR À LA MOYENNE OU INEXISTANT ?

Félicitations - vous êtes déjà un champion de l'égalité salariale ! Parlez de vos bons résultats sur votre site web et sur les réseaux sociaux. Mentionnez-les dans vos offres d'emploi et vos demandes de financement. Et continuez à faire du bon travail !

Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois uniquement ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut en être tenue responsable.



Cofinancé par
l'Union européenne