

## L'inégalité salariale homme-femme : définition et causes

Les femmes dans l'UE gagnent en moyenne 12,7% de moins par heure. Découvrez les causes et comment cette inégalité salariale est calculée.



Comprendre l'écart de rémunération entre hommes et femmes : définition et causes

Bien que le [principe de l'égalité des rémunération](#) ait été introduit dans le traité de Rome en 1957, l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes persiste et seules de petites améliorations ont été réalisées au cours de ces dernières années.

### Qu'est-ce que l'inégalité salariale entre les sexes ?

L'écart de rémunération entre les sexes est la différence de salaire horaire brut moyenne entre les femmes et les hommes. Il est basé sur les salaires versés directement aux salariés avant

impôt sur le revenu et prélèvements sociaux. Seules les entreprises de 10 salariés ou plus sont prises en compte dans les calculs. La différence salariale moyenne entre les hommes et les femmes dans l'UE était de **12,7 % en 2021**.

Certaines raisons de l'écart de rémunération entre les sexes sont structurelles et sont liées aux différences d'emploi, de niveau d'éducation et d'expérience professionnelle. Si nous supprimons cette partie, ce qui reste est connu sous le nom d'écart salarial ajusté entre les sexes.

## L'écart salarial homme-femme dans l'UE en chiffres

Au sein de l'UE, l'écart de rémunération diffère considérablement. Il est le plus élevé dans les pays suivants en 2021 : Estonie (20,5 %), Autriche (18,8 %), Allemagne (17,6 %), Hongrie (17,3 %) et Slovaquie (16,6 %). Le Luxembourg a comblé l'écart salarial entre hommes et femmes. Les autres pays où les écarts de rémunération entre les sexes sont plus faibles en 2021 sont : la Roumanie (3,6 %), la Slovénie (3,8 %), la Pologne (4,5 %), l'Italie (5,0 %) et la Belgique (5,0 %).

### En savoir plus

[En savoir plus sur comment le Parlement européen lutte pour l'égalité des sexes.](#)

L'interprétation des chiffres n'est pas aussi simple qu'il n'y paraît, car une différence de salaire entre les hommes et les femmes plus faible dans un pays spécifique ne signifie pas nécessairement plus d'égalité entre les sexes. Dans certains pays de l'UE, les écarts de rémunération plus faibles sont généralement dus au fait que les femmes occupent moins d'emplois rémunérés.

Des écarts importants tendent à être liés à une forte proportion de femmes travaillant à temps partiel ou étant concentrées dans un nombre restreint de professions. Néanmoins, certaines causes structurelles de inégalité salariale entre les hommes et les femmes peuvent être identifiées.

### En savoir plus

[Découvrez plus de données sur l'inégalité salariale homme femme.](#)

## Les causes de l'inégalité salariale homme-femme

### Le travail à temps partiel

En moyenne, [les femmes font plus d'heures de travail non rémunéré](#), comme la garde des enfants ou les travaux ménagers. Cela laisse moins de temps pour le travail rémunéré. Selon des [chiffres de 2022](#), près d'un tiers des femmes (28 %) travaille à temps partiel, tandis que seulement 8 % des hommes travaillent à temps partiel. Si l'on considère à la fois le travail non rémunéré et le travail rémunéré, les femmes travaillent plus d'heures par semaine que les hommes.

## Des choix de carrière influencés par les responsabilités familiales

Les femmes sont également beaucoup plus susceptibles d'être les personnes qui ont des [interruptions de carrière](#) : en 2018, un tiers des femmes employées dans l'UE ont eu une interruption de travail pour des raisons de garde d'enfants, contre 1,3 % des hommes. Certains choix de carrière faits par les travailleuses sont influencés par les [soins et les responsabilités familiales](#).

## Plus de femmes dans les secteurs à bas salaires

Environ [24 % de l'écart de rémunération total entre les hommes et les femmes](#) s'expliquent par une surreprésentation des femmes dans des secteurs relativement peu rémunérateurs, tels que les soins, la santé ou l'éducation. Le nombre de femmes dans les sciences, la technologie et l'ingénierie a augmenté. Les femmes représentaient [41 % des effectifs en 2021](#).

## Des femmes managers moins nombreuses et moins bien rémunérées

Les femmes occupent également moins de postes de direction : en 2020, elles représentaient un tiers (34 %) des [cadres](#) dans l'UE, bien qu'elles représentent près de la moitié des employés. Si l'on regarde l'écart entre les différents métiers, [les femmes cadres sont les plus désavantagées](#) : elles gagnent 23 % de moins par heure que les hommes cadres.

## Une combinaison de facteurs

Non seulement les femmes gagnent moins par heure, mais elles effectuent également plus de travail non rémunéré ainsi que moins d'heures rémunérées et sont plus susceptibles d'être au chômage que les hommes. Tous ces facteurs combinés portent la différence de rémunération globale entre les hommes et les femmes à près de [37 % dans l'UE](#) (en 2018).

## Comblent l'écart salarial: les bénéficiaires

L'écart salarial entre hommes et femmes se creuse avec l'âge, tout au long de la carrière et en parallèle de l'augmentation des exigences familiales, alors qu'il est plutôt faible lorsque les femmes entrent sur le marché du travail.

Avec moins d'argent à épargner et à investir, ces écarts s'accumulent et les femmes sont par conséquent plus exposées au risque de pauvreté et d'exclusion sociale à un âge plus avancé. L'écart de pension entre les hommes et les femmes était supérieur à 28 % dans l'UE en 2020.

La réduction de l'écart de rémunération entre les sexes crée une plus grande égalité entre les sexes tout en réduisant la pauvreté et en stimulant l'économie, car les femmes obtiendraient ainsi plus pour dépenser plus.

Cela augmenterait l'assiette fiscale et allégerait une partie de la charge pesant sur les systèmes

de protection sociale. Les [évaluations](#) montrent que la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes d'un point en pourcentage augmenterait le produit intérieur brut de 0,1%.

## Comment le Parlement lutte-il contre l'inégalité salariale homme-femme ?

En mars 2023, le Parlement a adopté [de nouvelles règles sur les mesures contraignantes de transparence salariale](#). Si les rapports sur les salaires montrent un écart salarial entre hommes et femmes d'au moins 5 %, les employeurs devront procéder à une évaluation conjointe des salaires en coopération avec les représentants des travailleurs.

Les pays de l'UE devront imposer des sanctions, telles que des amendes, aux employeurs qui enfreignent les règles. Les avis de vacance et les intitulés de postes devront être neutres en matière de genre. Le Conseil doit encore approuver formellement l'accord pour que les règles entrent en vigueur.

La [proposition de nouvelles règles](#) fait suite à la [résolution du Parlement sur la stratégie de l'UE pour l'égalité entre les hommes et les femmes](#) de janvier 2021, dans laquelle les députés ont appelé la Commission à élaborer un nouveau plan d'action ambitieux sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, avec des objectifs clairs pour les pays de l'UE afin de réduire la différence salariale entre les hommes et les femmes au cours des cinq prochaines années.

En outre, le Parlement souhaite faciliter l'accès des femmes aux postes de direction et [promouvoir l'égalité des sexes au sein des conseils d'administration](#). En novembre 2022, les députés ont approuvé des règles visant à introduire des procédures de recrutement transparentes, afin qu'au moins 40 % des postes de directeur non exécutif ou 33 % de tous les postes de directeur soient occupés par des femmes d'ici fin juin 2026.

### **IE** [En savoir plus sur ce que fait le Parlement pour lutter contre l'inégalité salariale entre les sexes](#)

[En savoir plus sur ce que fait le Parlement pour lutter contre l'inégalité salariale entre les sexes.](#)

### **En savoir plus**

[Video: égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail](#)

[Etude: Les politiques des États membres en faveur de la présence des femmes dans les conseils des entreprises](#)