

# Comblent les écarts salariaux à l'échelle mondiale

## I L'importance croissante de la parité des salaires

Comblez les écarts de conformité avec sérénité. UKG One View fait office de passerelle entre les entreprises et les exigences croissantes en matière de transparence et de parité des salaires. En centralisant les données de paie issues de différents pays, la solution vous aide à répondre efficacement aux futures obligations de reporting liées à la paie mondiale.

## II Présentation des récentes directives de l'UE

### Que sont la CSRD et la PTD ?

#### CSRD\*

(Corporate Sustainability Reporting Directive)

Directive de l'UE obligeant les entreprises à publier des rapports sur leur impact environnemental et social.

**Objectif** Promouvoir la durabilité, la transparence et la responsabilisation.

#### PTD\*

(Pay Transparency Directive)

Oblige les entreprises à partager les informations sur les salaires et à combler les écarts salariaux.

**Objectif** Comblent l'écart salarial entre hommes et femmes, autonomiser les travailleurs et promouvoir la parité salariale.

\*CSRD : Directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises

\*PTD : Directive sur la transparence des rémunérations

## III CSRD et PTD

### Qui est concerné ?

#### CSRD

- Entreprises ayant une activité économique significative au sein de l'UE :
  - + de 250 collaborateurs
  - + de 40M € de CA
  - + de 20M € d'actifs

- S'applique aux entreprises non-UE ayant des filiales ou des succursales qui répondent aux critères de l'UE.

#### PTD

- Entreprises basées dans l'UE employant plus de 100 collaborateurs.

- Employeurs de 100 à 149 collaborateurs — Rapport tous les 3 ans, à partir de juin 2031.

- Employeurs de 150 à 249 collaborateurs — Rapport tous les 3 ans.

- Employeurs de plus de 250 collaborateurs — Rapport annuel.

## IV CSRD et PTD

### Délais de conformité

#### CSRD\*

**2024+**

pour les exercices débutant en 2024, applicables aux entreprises déjà soumises à la NFRD

**2025**

pour les autres grandes entreprises

**2026**

pour les PME cotées

\*Une prorogation est en attente. Pour plus d'informations, reportez-vous au site web\* fde la Commission européenne.

#### PTD

**2026**

Entrée en vigueur : juin 2026

**2027**

Premier rapport prévu : 2027

## V Exigences et points de données clés

### Ce que les entreprises doivent déclarer

#### CSRD

La CSRD exige la déclaration de plus de 30 indicateurs de performance spécifiques relatifs au personnel, couvrant notamment les domaines suivants :

Données démographiques des collaborateurs

Diversité et inclusion

Parité des rémunérations

Engagement des collaborateurs

Parité salariale

#### PTD

Divulguer des informations relatives aux salaires

Mesures à prendre si l'écart de rémunération entre hommes et femmes dépasse 5 %

Répartition des femmes et des hommes par quartile de rémunération

Écart de rémunération médian entre les sexes

## VI Pourquoi c'est important

### Impact commercial de la non-conformité

- Amendes pouvant atteindre 10 millions d'euros ou 5 % du chiffre d'affaires annuel (selon les États membres)
- Pertes d'investissements dues au manque de transparence
- Atteinte à la réputation et perte de confiance des parties prenantes

### Avantages de la conformité

- Attraction des « investissements verts » et alignement sur les normes ESG
- Amélioration de la confiance et du moral des collaborateurs grâce à la parité salariale et à la transparence
- Stimulation de l'innovation par des pratiques commerciales durables

## VII Situation actuelle de l'inégalité salariale dans l'UE

### Argumentaire en faveur de la transparence salariale

UKG One View se concentre sur la collecte et l'harmonisation des données pour les composants ESR1 et ESR2 de la CSRD dans les pays de l'UE, afin d'aider les clients à remplir leurs obligations en vertu des réglementations :

- ▶ Les femmes gagnent 13 % de moins que les hommes dans l'UE. (Eurostat, 2023)\*
- ▶ Les retraites des femmes sont en moyenne 30 % plus faibles. (Eurostat, 2023)\*
- ▶ Les groupes marginalisés connaissent des taux de chômage plus élevés et des inégalités salariales importantes (OECD, 2023)\*
- ▶ Réduction de l'écart salarial entre les sexes, avec un impact de 370 milliards d'euros ajoutés annuellement à l'économie de l'UE d'ici 2030. (OECD, 2023)\*

## VIII Progrès et enjeux mondiaux

### La parité salariale avance lentement mais sûrement

Au rythme actuel, il faudra attendre encore 131 ans pour atteindre la parité entre les hommes et les femmes.

À l'échelle mondiale, les femmes gagnent en moyenne 77 cents pour chaque dollar gagné par les hommes.

L'Irlande a été le premier pays au monde à réduire les inégalités entre les sexes, suivie par la Norvège, la Finlande, la Nouvelle-Zélande et la Suède.

## VIII La parité salariale en action dans le monde

### Directives sur les salaires à travers le monde

L'UE n'est pas la seule juridiction à appliquer une législation sur la parité salariale. De nombreuses autres régions adoptent de nouvelles lois en faveur d'une plus grande parité des salaires.

#### ÉTATS-UNIS

- Près d'un travailleur américain sur trois est couvert par les lois sur la transparence salariale en 2025.
- De nouvelles lois sur la transparence salariale entrent en vigueur en 2025 dans cinq autres États : l'Illinois, le Minnesota, le New Jersey, le Massachusetts et le Vermont.<sup>4</sup>

#### BRESIL

- La nouvelle loi sur la parité salariale renforce la transparence salariale, l'application de la législation contre la discrimination et les canaux de signalement des inégalités salariales par les collaborateurs.

#### ARGENTINE

- Le droit du travail impose l'égalité de rémunération au sein de chaque catégorie d'emploi. Malgré cela, les femmes ne gagnent que 55 % de ce que gagnent les hommes dans des emplois équivalents.

#### AUSTRALIE

- Déclaration obligatoire des écarts de rémunération entre hommes et femmes pour les entreprises comptant plus de 100 collaborateurs.
- Les entreprises de plus de 500 collaborateurs doivent fixer des objectifs mesurables en matière d'égalité des sexes.

#### JAPON

- La loi sur l'avancement de la participation et des promotions des femmes oblige les entreprises à divulguer publiquement les écarts de salaires entre les sexes.

#### INDE

- La loi sur l'égalité de rémunération garantit la parité salariale pour un travail de valeur égale et interdit toute discrimination fondée sur le sexe lors de l'embauche et des promotions.

#### EAU

- Le Système de Protection des Salaires (WPS) assure le paiement électronique des salaires, favorisant ainsi une plus grande transparence et responsabilisation.
- 92 % des demandeurs d'emploi préfèrent que les salaires soient précisés dans les offres d'emploi, mais de nombreux employeurs n'ont pas encore adopté une transparence totale.

**12%** Seules 12 % des entreprises appliquent une stratégie de transparence salariale.<sup>5</sup>

## IX L'importance éthique de la conformité

### La transparence est un levier puissant pour avoir un impact sur le monde

**30%** À elle seule, la transparence salariale réduit de 30 % les intentions de démissionner.

- La transparence contribue à instaurer une culture de la confiance au sein d'une entreprise.
- L'égalité salariale a des effets positifs indirects, notamment en renforçant l'indépendance des femmes et les risques de non-conformité dans les contextes où elles sont susceptibles de subir des violences ou des discriminations.
- La recherche active d'une plus grande égalité salariale favorise également la satisfaction au travail, la motivation et la rétention des collaborateurs, tout en améliorant la perception générale d'une entreprise.
- Le respect des lois sur la transparence favorise la coopération avec les gouvernements.

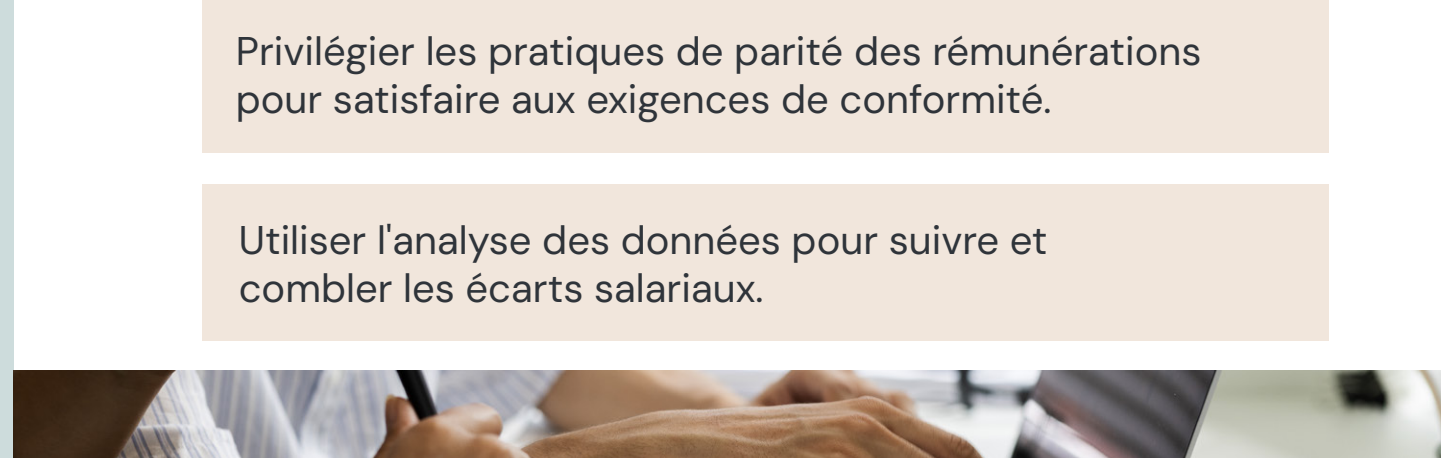
## X Principaux enseignements pour les entreprises

### Le respect des directives sur l'égalité salariale est essentiel pour les entreprises mondiales

S'adapter de manière proactive aux nouvelles réglementations en révisant les structures salariales et les politiques de transparence.

Privilégier les pratiques de parité des rémunérations pour satisfaire aux exigences de conformité.

Utiliser l'analyse des données pour suivre et combler les écarts salariaux.



## XI Comment UKG One View facilite la conformité

### Simplification du reporting sur les écarts salariaux

#### CONSOLIDATION

Intègre les données de paie et de personnes des différents pays, groupes salariaux et autres sources multiples.

#### GESTION DES RISQUES

Met en évidence les lacunes en matière de données et les risques de non-conformité grâce aux alertes en direct sur les tableaux de bord.

#### ANALYSE

UKG One View agrège et analyse les points de données requis par les directives sur la transparence et la parité salariales.

#### OBSERVATIONS PRÉCIEUSES

Source unique de vérité pour le reporting sur la paie mondiale et visibilité sur tous les coûts liés à la paie.

## UKG One View

### Prêt à simplifier la conformité ?

Découvrez comment UKG One View peut aider votre entreprise à faire face aux exigences de reporting de la CSRD et de la PTD.

Contactez UKG dès aujourd'hui