



## Présentation du rapport de la mission d'information sur l'égalité salariale de la Délégation aux droits des femmes

*L'autonomie économique des femmes est un levier d'indépendance fondamentale. Il ne s'agit pas seulement d'ajouter des mesures correctives ici et là, mais de remettre en question des inégalités systémiques qui persistent depuis trop longtemps.*

Aude Luquet, coordinatrice interministérielle pour l'égalité entre les hommes et les femmes en Outre-mer



### Rapporteurs

**Mme Virginie Duby-Muller**

Députée de la Haute-Savoie, DR

**Mme Agnès Firmin Le Bodo**

Députée de la Seine-Maritime, HOR

**Mme Karine Lebon**

Députée de la Réunion, GDR



## Résumé

### ✦ Les objectifs de la mission d'information

En 2023, le Parlement européen et le conseil de l'Union européenne ont adopté une **directive** (2023/970) visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la **transparence des rémunérations** et les mécanismes d'application du droit.

Compte tenu de l'enjeu important que représente la transposition de cette directive, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes a décidé d'entreprendre une **mission relative à l'égalité salariale**, centrée sur les dispositions de celle-ci, en élargissant l'analyse aux causes multifactorielles de ces inégalités persistantes et en insérant la directive au sein de politiques plus larges destinées à apporter une réponse durable aux inégalités salariales qui constituent un des principaux freins à l'égalité professionnelle.

### 📌 Constat principal

Malgré l'ouverture d'une perspective de changement de paradigme, **la directive ne suffit pas, à elle seule, à garantir l'égalité professionnelle à laquelle les femmes aspirent**. L'atteinte de cet objectif nécessite d'actionner des leviers complémentaires, notamment en matière de révision des classifications professionnelles, d'organisation du travail, d'accompagnement de la parentalité, de lutte contre les stéréotypes et de sécurisation des parcours professionnels des femmes. Ainsi, le rapport formule **21 recommandations pour transformer en profondeur les structures et les pratiques qui produisent les inégalités**.





## L'égalité salariale et professionnelle : un principe plus qu'une réalité

**L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des piliers de l'égalité professionnelle et, plus largement, de l'égalité réelle entre les sexes.**

Si ce principe est consacré de longue date par le droit national et européen, sa mise en œuvre effective demeure inachevée. Les écarts de rémunération persistent à un niveau élevé et produisent des effets cumulatifs tout au long de la vie des femmes, affectant non seulement leurs revenus immédiats mais aussi leurs trajectoires professionnelles, leur autonomie économique et, in fine, le montant de leurs pensions de retraite. L'égalité salariale ne saurait ainsi être appréhendée comme une simple question technique de rémunération, mais bien comme un enjeu systémique au croisement des organisations du travail, des politiques publiques, des normes sociales et des rapports de genre.

**Les inégalités salariales trouvent d'abord leurs racines dans une histoire longue, marquée par la dévalorisation structurelle du travail des femmes.**

Pendant des décennies, la rémunération féminine a été conçue comme un salaire d'appoint, complémentaire du revenu masculin, et non comme la contrepartie pleine et entière d'un travail productif. Cette conception, profondément ancrée dans les représentations sociales, a façonné durablement les grilles salariales, les classifications professionnelles et la reconnaissance des compétences. Bien que le principe d'égalité de rémunération pour un travail égal ait été juridiquement affirmé dès le milieu du XX<sup>e</sup> siècle, ces héritages continuent de peser sur la valorisation des emplois à prédominance féminine, souvent considérés comme moins qualifiés, moins exigeants ou relevant de compétences supposées « naturelles ».

### Extrait du rapport

Dans les premières conventions collectives, en 1919, patronat et syndicats se mettent d'accord sur le principe d'abattements sur le salaire des femmes. Le salaire féminin est donc acté collectivement, sans l'avis des principales concernées.

En 1946, Ambroise Croizat, ministre communiste du travail, inscrit la fin de tous les abattements qui sera ensuite relayée dans le préambule de la constitution de 1946 qui prévoit dans son article 3 que « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

Il faudra néanmoins attendre 1950 pour qu'une loi sur les conventions collectives soit mise à jour et inscrive le principe d'un salaire égal pour un travail égal. C'est la fin du salaire féminin, il aura fallu plus d'un siècle pour reconnaître juridiquement la valeur du travail des femmes.

Toutefois, il reste encore des traces dans les mentalités. Un siècle et demi de domination patriarcale gravée dans le code civil napoléonien ne s'efface pas simplement en modifiant les textes.



## L'égalité salariale et professionnelle : un principe plus qu'une réalité

**À ces déterminants historiques s'ajoutent des facteurs contemporains puissants, au premier rang desquels figure la maternité.**

La parentalité, et plus particulièrement la maternité, demeure l'un des principaux moteurs de creusement des écarts salariaux au cours de la vie. Les trajectoires professionnelles des femmes sont plus fréquemment interrompues, ralenties ou réorientées à l'occasion des naissances, sous l'effet conjugué des congés parentaux, de la prise en charge majoritairement féminine des responsabilités familiales et d'une organisation du travail peu compatible avec ces contraintes. Les données montrent que les mères subissent une pénalisation salariale durable, tant en termes de volume de travail que de salaire horaire, là où les pères ne connaissent, en moyenne, aucune perte comparable, voire bénéficient à terme d'une prime à la paternité. Cette asymétrie traduit la persistance de normes sociales et économiques qui assignent aux femmes la responsabilité principale de la sphère domestique et familiale.

**Le recours massif au temps partiel constitue un autre facteur déterminant des inégalités salariales.**

Très majoritairement féminin, le temps partiel est souvent présenté comme un outil de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, alors qu'il résulte fréquemment de contraintes organisationnelles ou économiques. Dans de nombreux secteurs féminisés, tels que les services à la personne, la grande distribution ou l'hôtellerie-restauration, le temps partiel est structurel et parfois subi. Il fragilise les revenus, limite l'accès à la formation et aux promotions, et pèse lourdement sur les droits à la retraite. En s'inscrivant dans la durée, il entretient des trajectoires professionnelles discontinues et contribue à la reproduction des inégalités.

**La ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes demeure également un déterminant central des écarts de rémunération.**

Le marché du travail reste fortement polarisé, les femmes se concentrant dans un nombre restreint de métiers, souvent moins rémunérés et moins reconnus socialement. Les professions féminisées, notamment dans le soin, l'éducation ou l'action sociale, souffrent d'une sous-évaluation chronique des compétences mobilisées, qu'elles soient relationnelles, organisationnelles ou émotionnelles. À l'inverse, les secteurs à dominante masculine concentrent davantage de métiers qualifiés et mieux rémunérés. Cette répartition genrée s'explique en partie par des choix d'orientation façonnés très tôt par les stéréotypes, mais aussi par des barrières plus ou moins explicites à l'entrée et à la progression des femmes dans certains métiers ou filières.



*[Selon certaines théories], les femmes iraient plus volontiers vers les professions de l'enseignement ou du soin, qui sollicitent les valeurs maternelles et les capacités relationnelles dont elles seraient plus dotées que les hommes, mais, considérées comme naturelles, les compétences mises en œuvre dans ces métiers seraient peu reconnues et mal valorisées.*

**Karine Briard**, économiste et chargée d'études à la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques politiques de l'emploi et Formation professionnelle (Dares)



## Les chiffres clés

En 2023, le revenu salarial moyen des femmes dans le secteur privé est **inférieur de 22,2 %** à celui des hommes.

À temps de travail identique, le salaire moyen des femmes est **inférieur de 14,2 %** à celui des hommes.

Même en prenant des hommes et des femmes qui ont le même métier, le même âge et qui sont dans la même entreprise, il reste toujours un **différentiel de l'ordre de 4 %**.

## L'égalité salariale et professionnelle : un principe plus qu'une réalité



Moindre volume de travail annuel des femmes qui sont à la fois moins souvent en emploi au cours de l'année et davantage à temps partiel



Répartition genrée des professions : les femmes n'occupent pas les mêmes emplois et ne travaillent pas dans les mêmes secteurs que les hommes et accèdent moins aux postes les plus rémunérateurs



Discrimination pure



## FOCUS : Les Outre-mer, des territoires qui cumulent les difficultés

Les inégalités dans les territoires ultramarins sont plus marquées que sur le reste du territoire national. Les femmes des Outre-mer rencontrent davantage de difficultés sur le marché de l'emploi. Moins bien payées, plus exposées au chômage, elles sont également plus concernées par la monoparentalité que les hommes.

→ À La Réunion, seules 43 % des femmes de 15 à 64 ans travaillent, cela représente 8 points de moins que les hommes. À Mayotte, la situation est encore plus alarmante : le taux d'emploi des femmes a reculé de 27 % en 2019 à 24 % en 2022, contre 66 % dans l'Hexagone.

→ Près d'une famille sur deux dans les Outre-mer est monoparentale. Dans plus de 9 cas sur 10, il s'agit d'une mère élevant seule son ou ses enfants. Or, ces familles font face au manque de structures d'accueil des enfants sur les territoires ultramarins. L'offre en crèches et micro-crèches reste inférieure de moitié à la moyenne nationale. Ces personnes peuvent ainsi rencontrer des difficultés à intégrer des dispositifs de formation ou d'insertion en l'absence de solution de garde.

Compte tenu de l'ensemble de ces contraintes, **la place du secteur informel est importante**. Ainsi, en Guyane, terre d'immigration, nombre de femmes étrangères en situation de monoparentalité font des « petits jobs » non déclarés : hygiène, vente de produits alimentaires sur le marché, etc.

Dans les Outre-mer, plus de 95 % des entreprises sont des TPE (moins de 10 salariés) dans lesquelles la classification formalisée des emplois est souvent absente. En outre, les femmes sont majoritairement concentrées dans les métiers du secteur médico-social, de l'éducation, du commerce de détail, moins reconnus dans les classifications. Cette difficulté contribue au **maintien d'écart salariaux et de carrière : à niveau de compétence équivalent, les métiers féminisés restent globalement moins valorisés**.

**En résumé, la monoparentalité, l'absence de mode de garde, les problèmes de mobilité, toutes ces difficultés se trouvent décuplées dans les territoires ultramarins et entravent la formation et l'insertion professionnelle des femmes, ne leur permettant pas d'accéder à l'autonomie économique et financière.**

**Pour les femmes de ces territoires, au-delà de l'égalité salariale, c'est l'accès même à un travail salarié leur permettant de vivre décemment elles et leurs enfants qui est en jeu et c'est vers cet objectif essentiel que doivent tendre les efforts des pouvoirs publics.**



Face aux difficultés accrues en termes d'égalité salariale dans les Outre-mer, le rapport formule **deux recommandations spécifiques** à ces territoires.



## La directive permettra de franchir une étape en matière d'égalité salariale mais d'autres leviers devront être actionnés pour parvenir à l'égalité réelle

La multiplication des textes et des obligations déclaratives n'a pas suffi à garantir une réduction significative des écarts de rémunération. L'Index de l'égalité professionnelle, mis en place en 2019, a permis de rendre visibles certaines disparités, mais ses limites méthodologiques, son périmètre restreint et l'insuffisance des sanctions ont réduit sa portée opérationnelle. Plus largement, le manque de contrôle effectif et de moyens alloués aux services chargés de faire respecter le droit contribue à l'écart persistant entre l'égalité proclamée et l'égalité réelle.

**Dans ce contexte, la directive européenne sur la transparence salariale ouvre une perspective de changement de paradigme.**

En renforçant les obligations de transparence dès l'embauche et tout au long de la carrière, en améliorant les outils de mesure des écarts et en prévoyant des mécanismes de sanction et de réparation plus effectifs, elle offre l'opportunité de dépasser une approche essentiellement déclarative pour aller vers une logique de droits opposables.

La transposition de la directive doit être effective pour le 7 juin 2026. Elle doit faire l'objet d'un projet de loi et d'un volet réglementaire. La directive prévoit que la transposition doit être effectuée en concertation avec les partenaires sociaux. La direction générale du travail (DGT) est chef de file sur le sujet. Deux concertations parallèles sont menées avec les syndicats et les organisations patronales, l'une pour le secteur privé et l'autre pour le secteur public. Les positions des syndicats et celles des organisations patronales sur la manière de transposer les différentes dispositions de la directive divergent. Le patronat voudrait qu'une plus grande marge de manoeuvre soit reconnue aux entreprises et craint un alourdissement de la charge administrative, tandis que les syndicats sont soucieux d'éviter une transposition de façade et sont attentifs à l'existence de moyens de contrôle et de sanctions effectives.

**La question de la mention d'une fourchette de rémunérations dans les offres d'emploi et de l'interdiction de demander les salaires antérieurs apparaît essentielle.** En effet, les écarts de rémunération entre femmes et hommes sont sensibles dès l'embauche et sont ensuite difficiles à corriger, faute de budget dédié à ce rattrapage dans les entreprises. L'Index de l'égalité professionnelle sera remplacé par de nouveaux indicateurs qui s'appliqueront aux entreprises de plus de 50 salariés et non 100 comme le préconisait la directive, afin de garder le même périmètre. Les six premiers indicateurs seront automatisés, le 7ème, à savoir la mesure de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes **par catégorie de travailleurs** devra être calculé par les entreprises : tous les ans pour les entreprises de plus de 250 salariés, tous les trois ans pour les entreprises de 50 à 250 salariés.



*La directive fournit énormément de pistes d'amélioration et il est essentiel de l'appliquer dans toutes ses dispositions, à commencer par la notion de travail égal qui est la clé pour résoudre la question des inégalités, de la ségrégation professionnelle et de la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine. Si cette transposition n'est pas pleine et entière, ce sera à nouveau une occasion manquée.*

Marie Becker, fondatrice du cabinet aequality



## Les grandes lignes de la directive

La directive s'applique à l'ensemble des salariés, tant du secteur privé que public.

### Obligations de la directive pour toutes les entreprises :

- **Transparence dès le recrutement** : mention d'un salaire ou d'une fourchette dans l'offre et interdiction de demander le salaire actuel ou les salaires antérieurs des candidats.
- **Droit d'accès à l'information** : chaque salarié pourra demander les critères utilisés pour fixer sa rémunération et la rémunération moyenne des catégories de postes équivalents, ventilée par sexe.
- **Inversion de la charge de la preuve devant les tribunaux** (conseil de prud'hommes pour les salariés du privé, tribunal administratif pour les agents publics) : ce sera à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'y a pas eu discrimination et que les écarts de salaire constatés l'ont été sur la base de critères objectifs, non sexistes, tels que la performance et la compétence.
- Droit à la **réparation intégrale**, sans plafond, devant les tribunaux.



### Obligations supplémentaires de la directive pour les entreprises de plus de 50 salariés <sup>1</sup> :

- **Assujetties aux 7 nouveaux indicateurs** qui viendront remplacer les 5 indicateurs de l'Index et qui devront être fournis également annuellement. Pour le 7<sup>ème</sup> indicateur (écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de travailleurs), périodicité allégée s'agissant des entreprises de moins de 250 salariés, ce sera tous les trois ans.
- En cas d'écart moyen supérieur à 5 % non justifié par des critères objectifs, une **évaluation conjointe** avec les instances représentatives du personnel devra être engagée et des **mesures correctives** mises en œuvre.
- Des **sanctions financières** (effectives, proportionnées et dissuasives, selon la directive) seront prévues en cas de manquement.

<sup>1</sup> seuil fixé à 100 dans la directive mais la France appliquera le principe de non-régression



## La directive permettra de franchir une étape en matière d'égalité salariale mais d'autres leviers devront être actionnés pour parvenir à l'égalité réelle

La **détermination des catégories de travailleurs constitue la difficulté majeure** car elle repose sur la notion de valeur égale du travail, au cœur de la directive dont l'objectif n'est pas simplement de **garantir** un salaire égal pour un travail égal mais bien **un salaire égal pour un travail à valeur égale**. C'est cette notion de valeur égale qui permet de comparer des métiers et des emplois différents. La directive prévoit que ces métiers et ces emplois doivent être comparés sur la base de **critères objectifs non sexistes, comprenant les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail**. Des outils méthodologiques existent et la classification dans les branches professionnelles recoupe en partie ces critères. Toutefois, la classification dans les branches nécessite une actualisation car on observe actuellement des biais dans les critères classants.

**L'accompagnement des petites et moyennes entreprises**, notamment pour l'élaboration des catégories nécessaire au calcul du 7ème indicateur, apparaît indispensable, afin de les prémunir contre un risque d'insécurité juridique.

Il convient de souligner que la transposition de la directive ne saurait constituer une réponse suffisante en elle-même. L'égalité salariale suppose d'actionner simultanément d'autres leviers, notamment en matière de révision des classifications professionnelles, d'organisation du travail, d'accompagnement de la parentalité, de lutte contre les stéréotypes et de sécurisation des parcours professionnels des femmes.

**Ainsi, parvenir à l'égalité salariale implique une transformation en profondeur des structures et des pratiques qui produisent les inégalités**. Il s'agit moins d'ajuster à la marge des dispositifs existants que de repenser collectivement la manière dont le travail est organisé, évalué et rémunéré, afin de garantir aux femmes et aux hommes des opportunités réellement égales tout au long de leur vie professionnelle.



*S'agissant de la classification, les grilles sont parfois opaques, hétérogènes selon les branches et les entreprises, les critères de valorisation des postes reflètent souvent des biais historiques et sous-estiment les métiers féminisés. Il y a également une absence d'harmonisation et de suivi qui empêche de détecter précisément les écarts et ne permet pas d'agir. Le HCE demande donc une réforme des systèmes de classification, avec une prise en compte explicite de la valeur et des compétences des métiers féminisés.*

**Béragère Couillard**, présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE)



*Il est absolument nécessaire qu'il y ait un élan qui soit donné dans les branches pour retravailler les classifications. Or, il y a actuellement des branches où les classifications n'ont pas été revues depuis très longtemps. Il y a un vrai risque juridique si les critères des emplois ne sont pas revus pour se mettre en conformité avec la directive européenne.*

**Isabelle Taniou**, déléguée Femmes, secrétaire confédérale de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

## LES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT



### Accompagner les petites et moyennes entreprises pour une mise en œuvre opérationnelle et soutenable de la directive

– Prévoir un **accompagnement renforcé des entreprises de 50 à 250 salariés** pour leur fournir les outils nécessaires au **calcul du 7ème indicateur** relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de travailleurs, notamment pour la construction des catégories.



– Mettre en place des **tests TPE / PME**, afin de vérifier la faisabilité des obligations issues de la directive pour les plus petites entreprises et mettre en œuvre des ajustements en fonction des résultats, de façon à ne pas mettre celles-ci en difficulté.



– Pour les entreprises de **moins de 10 salariés**, **reporter les obligations d'information des salariés sur les branches professionnelles** qui définissent les critères de fixation des salaires et qui opèrent les classifications, afin de ne pas placer les TPE en situation d'insécurité juridique.

– Élaborer des **modules de formation** mis à disposition des entreprises de **moins de 250 salariés** pour leur donner les outils nécessaires à la construction d'une politique de rémunération transparente et équitable, basée sur des critères objectifs.

– Créer une **obligation de révision des classifications** au niveau des branches professionnelles, sur la base de critères objectifs non sexistes et désigner un **organe de suivi** pour vérifier cette mise en œuvre, afin d'offrir un support aux entreprises pour la détermination des catégories.



– Déployer, dans chaque département d'**Outre-mer**, un **dispositif d'appui opérationnel** à la mise en œuvre des obligations de transparence salariale (outils, référents, accompagnement des branches et des TPE/PME), afin de sécuriser la production des données et d'assurer une application effective et homogène des nouvelles règles sur l'ensemble du territoire national.



# LES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT



## Transformer les obligations juridiques en droits effectifs pour les salariés

– Spécifier que la fourchette de rémunération, rendue obligatoire lors de la publication d'une offre d'emploi, ne présente **pas un écart de plus de 10 % entre le bas et le haut de la fourchette**, afin de ne pas perpétuer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes constatées dès l'embauche.



– Rendre obligatoire sur les sites d'offres d'emploi, la mention qu'il est interdit aux employeurs de demander aux candidats leurs salaires actuels ou antérieurs.

– Prévoir un **affichage dans toutes les entreprises** informant les salariés de leur droit à demander et obtenir par écrit des **informations sur leur niveau de rémunération** individuel ainsi que sur les niveaux moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale.



– Conformément à l'article 29 de la directive qui prévoit que chaque État membre désigne un organisme chargé de suivre et de soutenir la mise en œuvre des mesures nationales relatives à celle-ci et prend les dispositions nécessaires à son bon fonctionnement, désigner le **Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE)** comme **organisme de suivi** et renforcer les moyens matériels et humains mis à sa disposition, afin de lui permettre d'accomplir cette mission.

– **Augmenter** de manière conséquente les **effectifs de l'inspection du travail**, en constante diminution depuis 2017, afin que les inspecteurs du travail soient en capacité d'exercer leur mission de contrôle des entreprises en matière d'inégalités salariales.



– Prévoir que **l'action de groupe concernant les salariés du privé** soit du **ressort**, non pas du tribunal judiciaire, mais **du conseil de prud'hommes** qui a une compétence avérée en matière de litiges s'élevant à l'occasion du contrat de travail et devant lequel le ministère d'avocat n'est pas obligatoire, contrairement au tribunal judiciaire.

– Prendre en compte, pour la construction des catégories permettant de comparer les emplois de valeur égale, les conditions de travail et les compétences non-techniques mises en œuvre dans les métiers à prédominance féminine qui sont actuellement sous-évaluées.



– S'agissant de la **détermination de la valeur égale**, remplacer les **critères** figurant dans le code du travail, à savoir les connaissances professionnelles, les capacités découlant de l'expérience acquise, les responsabilités, la charge physique ou nerveuse, par les critères explicitement mentionnés dans la directive, c'est-à-dire les **compétences**, les **efforts**, les **responsabilités** et les **conditions de travail**.

– Mettre en place un **plan d'action interministériel** dédié à l'égalité salariale en **Outre-mer**, assorti de moyens identifiés et d'un suivi annuel d'indicateurs territorialisés, afin de garantir l'effectivité des dispositifs existants et de réduire durablement les écarts de rémunération.

## LES RECOMMANDATIONS DU RAPPORT



### Compléter la directive par des leviers structurels pour réduire durablement les inégalités salariales

– Proposer et développer des **formations**, en présentiel ou en ligne, à la **négociation salariale**, sur le modèle de celles de l'APEC, ouvertes aux femmes inscrites à France Travail.



– Mettre en place des mesures adaptées, tant au niveau des entreprises que des pouvoirs publics, notamment en matière de temps partiel, pour **améliorer la présence des femmes sur le marché du travail**, laquelle entraîne à elle seule un différentiel de 10 % entre les salaires des femmes et des hommes, celui-ci n'étant pas couvert par le champ d'action de la directive.



– Améliorer la formation et renforcer l'attractivité des **métiers de la petite enfance**. Augmenter et diversifier l'**offre en matière de modes de garde**, afin de réduire le décrochage des femmes du marché du travail et de limiter le recours au temps partiel consécutifs aux maternités.

– Renforcer la **lutte contre les discours masculinistes** dans les politiques publiques du numérique et mener des campagnes d'information et de sensibilisation auprès des jeunes pour contrer les discours masculinistes, tant dans les établissements scolaires que dans la sphère médiatique, afin de garantir l'accès à une éducation complète à la sexualité et à une éducation au numérique pour tous.



– Encourager et **soutenir les réseaux professionnels féminins**, tant au niveau des entreprises que des organismes institutionnels (APEC, France Travail, SDFE, grandes écoles et universités, etc.) et développer les actions de mentorat en direction des femmes, afin de lutter contre le plafond de verre.

– Assurer le **suivi annuel**, dans les entreprises de plus de 50 salariés, **des augmentations et des promotions par sexe**, afin de mieux objectiver la politique salariale et de se prémunir contre les stéréotypes genrés et les biais sexistes.





# Notes

A series of horizontal dashed lines for taking notes.





# Notes

A series of horizontal dashed lines for taking notes.





# Notes

A series of horizontal dashed lines for taking notes.



