



COMBLER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

LE PROBLÈME

Dans le monde entier, les femmes sont payées en moyenne 22 % de moins que les hommes.¹ Certaines données obtenues auprès d'entreprises révèlent un écart de rémunération moyen de 20 % entre les hommes et les femmes.² Les plus grands écarts de rémunération entre les sexes se situent généralement au sommet de l'échelle des salaires - le « plafond de verre » pour les employées hautement qualifiées - et au bas de cette échelle - le « plancher collant » pour les femmes occupant les emplois les moins bien rémunérés.³

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes varient considérablement d'un pays à l'autre et entre les différents groupes de femmes, ce en fonction notamment de leur âge, de leur race, de leur origine ethnique, de leur statut migratoire. Les femmes ne peuvent pas être traitées comme un seul groupe homogène. Par exemple, l'écart entre les femmes ayant des enfants et celles qui n'en ont pas, appelé « écart salarial lié à la maternité », varie entre 1 % et 30 %.⁴ Les femmes issues de minorités ethniques sont confrontées à de multiples obstacles et à des écarts encore plus importants en matière de rémunération et de promotion sur le lieu de travail.⁵ Des données de plus en plus nombreuses semblent indiquer qu'il existe un écart de rémunération entre, d'une part, les lesbiennes, gays, bisexuel(le)s, transgenres et intersexué(e)s (LGBTI) et, d'autre part, les personnes non LGBTI.⁶

Une partie des écarts de rémunération entre les sexes peut s'expliquer par des facteurs tels que l'éducation et la formation, les responsabilités personnelles, l'expérience professionnelle, la taille de l'entreprise et le taux de syndicalisation. Pourtant, une grande partie de l'écart de rémunération reste inexpliquée, ce qui illustre la discrimination, les préjugés implicites et les normes sociales existant au sein de la société, lesquels se retrouvent dans les entreprises. Ces écarts entraînent d'énormes disparités de revenus au cours de la vie, lesquels renforcent sans cesse la position inégale des femmes sur le marché du travail et sur le lieu de travail.

Si l'écart de rémunération entre les sexes continue de se réduire au même rythme (ou de se réduire aussi lentement) qu'actuellement il faudra plus de 70 ans pour le combler complètement.⁷ Il convient donc de prendre des mesures audacieuses pour empêcher ces écarts de se creuser davantage et combler ceux qui existent déjà.⁸ Les entreprises jouent un rôle considérable dans la lutte contre les écarts de rémunération entre les sexes et prennent de plus en plus de mesures pour éliminer la discrimination sur le lieu de travail. Certaines mesures découlent de réglementations gouvernementales plus strictes visant à neutraliser les écarts de rémunération entre les sexes, et obligent les entreprises à suivre et à déclarer les salaires de leurs employés. Malgré tout, de nombreuses organisations ne respectent pas encore le principe « à travail égal, salaire égal ».

Encadré 1 Boîte outils WEPs

Cette note d'orientation fait partie d'un ensemble d'outils destinés à aider les entreprises signataires à mettre en œuvre les principes d'autonomisation des femmes (Women's Empowerment Principles (WEPs)) (voir encadré 2). Elle montre en quoi la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes est une mesure sensée au sein des entreprises et est bénéfique tant pour les employeurs que pour les employés. Elle vise spécifiquement à aider les WEPs signataires à définir des priorités et à établir et mettre en œuvre des politiques et des pratiques en matière d'égalité salariale, afin de s'assurer que toutes les femmes et tous les hommes soient traités équitablement au travail (principe 2).

Les entreprises se voient offrir des conseils sur la manière de mettre en œuvre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, notamment grâce au nouvel outil d'auto-évaluation d'ONU Femmes. Cette note a été préparée par les trois équipes de programme d'ONU Femmes en collaboration avec l'OIT (voir page 7).

À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est énoncé dans la Convention (n° 100) de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur l'égalité de rémunération, datée de 1951 et ratifiée par 173 pays.⁹ L'article 1 définit l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale en termes de taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.¹⁰ Dans le même ordre d'idées, l'objectif n°8 du développement durable vise à atteindre le plein emploi productif et un travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale d'ici à 2030.

L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale signifie que les femmes et les hommes reçoivent le même salaire lorsqu'ils effectuent des tâches identiques ou similaires, mais également lorsque leurs fonctions sont différentes mais qu'ils ont des conditions de travail similaires ou que leur poste requiert le même niveau de compétence, de formation, d'effort ou de responsabilité. Cela signifie que lorsque les femmes et les hommes effectuent un travail dont le contenu diffère mais qui est déterminé comme étant de valeur égale sur la base de critères objectifs (qualifications, effort, responsabilité et conditions de travail), ils doivent recevoir une rémunération égale.¹¹ L'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est essentielle pour lutter contre les préjugés conscients et inconscients lorsqu'il s'agit de déterminer la valeur du travail et d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe en vue de progresser sur la voie de l'égalité des sexes.¹²

Encadré 2 WEPs



Leadership au plus haut niveau de l'entreprise



Bien-être et sécurité des employés



Diversité des fournisseurs & pratiques de marketing



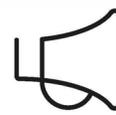
Ressources humaines sur le lieu de travail



Mesures et rapports



Éducation et formation des femmes



Engagement à l'échelle locale

Les WEPs sont un ensemble de sept principes qui fournissent une orientation aux entreprises sur la manière de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sur le lieu de travail, sur le marché et à l'échelle locale. Créés conjointement par ONU Femmes et le Pacte mondial des Nations Unies, les WEPs s'inspirent des normes internationales en matière de travail et de droits humains et se fondent sur la reconnaissance du fait que les entreprises ont intérêt à aspirer à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, et ont donc une responsabilité à cet égard.

Les WEPs rassemblent différentes parties prenantes pour sensibiliser les esprits et mettre en œuvre des pratiques professionnelles qui renforcent l'autonomie des femmes, notamment aux fins de l'application du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et des objectifs de développement durable. L'objectif 8 promeut une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

ÉTUDE DE CAS

En plus d'être une bonne chose à faire, la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes a des effets cumulatifs positifs pour les entreprises.

Les entreprises sont de plus en plus conscientes qu'il s'agit là d'une stratégie gagnant-gagnant, car la réduction des écarts entre les sexes permet d'attirer et de retenir le personnel et d'accroître les performances, la rétention et la productivité de la main-d'œuvre. Par ailleurs, cette stratégie contribue à accroître la croissance et la viabilité des entreprises ainsi que plus généralement l'économie.

Le respect des principes d'égalité des sexes et la mise en place active de politiques et de pratiques visant à combler l'écart de rémunération entre les sexes permettent aux organisations :

- **D'accroître la satisfaction, l'engagement et la motivation des employés:** Lorsque les travailleurs se sentent valorisés et ont conscience que leur salaire est équitable, cela peut favoriser un niveau d'engagement plus élevé envers un employeur, associé à de meilleures performances professionnelles et à une augmentation de la productivité.¹³ En revanche, lorsque les employés ont le sentiment d'être sous-payés ou dévalorisés, cela peut entraîner une rotation excessive du personnel, ce qui est coûteux pour l'entreprise.
- **De renforcer la réputation de l'entreprise en interne et à l'extérieur :** Les entreprises qui s'attaquent activement aux écarts de rémunération entre hommes et femmes ont généralement la réputation d'être plus innovantes et de constituer un excellent lieu de travail. Aujourd'hui plus que jamais, cet aspect est essentiel, car les actionnaires et les parties prenantes, y compris les milléniaux et la Gen Z, ont beaucoup plus d'attentes à l'égard des entreprises pour lesquelles ils travaillent et dans lesquelles ils font leurs achats ou investissent.¹⁴
- **D'attirer et retenir les meilleurs talents :** Les employés choisissent de rejoindre des entreprises dont les valeurs correspondent aux leurs. Les entreprises qui accordent de l'importance à l'équité pour tous les employés et qui s'attaquent à l'écart de rémunération entre les sexes peuvent contribuer à attirer et à retenir les meilleurs talents. A contrario, les entreprises dont les écarts de rémunération sont plus importants que ceux de leurs concurrents risquent de perdre les meilleurs talents. Il a été démontré que l'écart de rémunération entre les sexes influence les décisions des femmes lorsqu'il s'agit de choisir leur employeur, et que cela réduit leur motivation professionnelle et leur engagement envers leur employeur, ce qui peut entraîner une augmentation de la rotation du personnel.¹⁵

- **D'améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines:** Il est possible d'accroître l'efficacité et la productivité des responsables des ressources humaines en améliorant l'efficacité des pratiques de recrutement, en réduisant le temps consacré à la gestion des salaires, en améliorant la politique de rémunération et en harmonisant les structures de rémunération en fonction de la valeur des emplois.¹⁶
- **D'augmenter la viabilité d'une entreprise et la rendre plus attrayante pour les investisseurs:** Les entreprises qui sont plus productives, plus rentables et qui maintiennent une réputation positive ont tendance à être plus pérennes. Les investisseurs souhaitent éliminer le climat d'incertitude et accroître le degré de confiance dans leurs investissements, ce qui les oblige à soumettre les entreprises à des normes plus rigoureuses et à choisir d'investir dans sociétés productives à long terme ayant une double aspiration, à savoir « Raison d'être et profit ».¹⁷

Encadré 3 Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en France

À l'instar d'autres pays ayant adopté une législation obligeant les entreprises à combler l'écart de rémunération entre les sexes, la France a dévoilé en mars 2018 un plan d'action pour l'égalité des sexes sur le lieu de travail qui contient dix mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les sexes¹⁸. Ces mesures passent par l'application effective du principe « *à travail égal, salaire égal* ».

La création d'un index de l'égalité de rémunération fait partie des mesures les plus ambitieuses car elle instaure l'obligation d'obtenir des résultats en matière de réduction de l'écart de rémunération entre les sexes. Les entreprises sont désormais tenues de publier et de communiquer des informations relatives aux écarts de rémunération entre les sexes et, si nécessaire, de mettre en place des mesures correctives. Les entreprises qui ne le font pas se verront accorder un délai de trois ans pour combler tout écart de rémunération inexplicité, ou s'exposeront à une sanction financière de la part de leur autorité administrative pouvant aller jusqu'à 1 % des rémunérations totales versées pendant les périodes où l'entreprise n'a pas respecté ses obligations.

Parmi les grandes entreprises françaises qui ont publié des résultats au 1^{er} mars 2019, une entreprise sur cinq a obtenu un score inférieur à 75 sur 100 et pourrait recevoir une amende si elle ne s'améliore pas dans les trois ans. Le score moyen des entreprises qui ont publié un rapport est de 80. Selon certains rapports d'entreprises françaises, la nouvelle loi a créé une concurrence positive entre les employeurs désireux d'améliorer leur réputation et d'attirer les meilleurs employés.¹⁹

QUE PEUVENT FAIRE LES ENTREPRISES ?

PROMOUVOIR LA TRANSPARENCE DES SALAIRES

La réduction de l'écart de rémunération entre les sexes passe par une plus grande transparence en matière de salaires. Celle-ci se définit par le fait de divulguer les revenus des employés, de même que tout écart de rémunération entre les sexes. Le fait d'établir et de diffuser publiquement les critères utilisés pour déterminer les structures de rémunération peut aider les employeurs et les employés à garantir des processus transparents, équitables et non discriminatoires.²⁰ Dans certains cas, la transparence des salaires réduit elle-même l'écart de rémunération entre les sexes, car la rémunération de tous les employés augmente, tandis que celle des hommes augmente moins vite que celle des femmes, de sorte que les écarts se réduisent avec le temps.²¹

La transparence en matière de salaires donne aux employés l'assurance que leur rémunération est équitable et non discriminatoire, ce qui encourage ces derniers à renforcer leur productivité et à améliorer l'esprit de collaboration au sein de l'équipe.²² La transparence en matière de salaires permet aux employeurs et aux employés d'obtenir les informations nécessaires pour évaluer la discrimination fondée sur le sexe et corriger les écarts de rémunération, ainsi que pour négocier des rémunérations équitables qui peuvent réduire le risque de plaintes pour inégalité de rémunérations à l'encontre des entreprises.²³ À l'inverse, le fait de non divulguer les rémunérations peut renforcer la discrimination sexiste dans les pratiques de l'entreprise et susciter un climat de suspicion et un manque de confiance entre collègues ou entre employés et employeurs.

DÉTERMINER LES EMPLOIS DE VALEUR ÉGALE ET LES EXAMINER RÉGULIÈREMENT

Pour identifier les écarts de rémunération entre les sexes et définir les emplois de valeur égale, il est nécessaire de recueillir des données complètes sur les salaires et d'effectuer des analyses des pratiques en matière de rémunération aux fins de l'équité salariale.

Cela signifie qu'il faut déterminer la valeur numérique des emplois sur la base d'une série de critères non sexistes, tels que les compétences, les qualifications, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail, et veiller à ce que l'évaluation soit exempte de tout préjugé sexiste.²⁴ Grâce à cette évaluation, les entreprises peuvent s'assurer que les emplois à prédominance féminine ne sont pas dévalorisés ou sous-payés. En effet, les professions à prédominance féminine ont tendance à afficher des salaires plus bas, même après avoir tenu compte de certaines autres caractéristiques.²⁵ Cela peut être lié au manque de valorisation général du travail des femmes, ce qui signifie que les compétences et l'expérience dans les professions à prédominance féminine ont tendance à être récompensées de manière injuste.²⁶

Le fait d'évaluer la valeur de différents emplois sur la base de critères communs et objectifs contribue à la mise en place de systèmes plus transparents et plus efficaces destinés à déterminer la structure de rémunération des emplois, tout en améliorant les procédures de recrutement et de sélection.²⁷ Les entreprises peuvent prendre les mesures suivantes pour réaliser des analyses approfondies en matière d'équité salariale :

Identifier et comparer les emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine : comme les emplois à prédominance féminine sont susceptibles de faire l'objet d'une discrimination salariale cette identification permet d'évaluer les écarts de rémunération potentiels.²⁸

- Recueillir des données sur les salaires liés à ces types d'emploi ;
- Déterminer la valeur des emplois en utilisant les critères communs et objectifs déjà établis ;
- Estimer les écarts de rémunération entre des emplois dont la valeur a été déterminée comme étant égale ;
- Procéder aux ajustements salariaux nécessaires pour combler les écarts de rémunération entre les sexes ;
- Procéder régulièrement à des révisions de l'équité salariale.

Des examens et des analyses réguliers des structures de rémunération fournissent aux entreprises des informations essentielles pour les aider à élaborer des solutions éclairées destinées à s'attaquer aux causes de la discrimination salariale.

En se fondant sur le guide de l'OIT intitulé «Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : Guide de mise en œuvre»²⁹, ONU Femmes a mis au point l'outil de diagnostic pour l'égalité de rémunération afin d'aider les entreprises et autres organisations à déterminer si leurs barèmes de rémunération reconnaissent un travail de valeur égale et à mesurer l'existence éventuelle d'écarts de rémunération entre les sexes (voir encadré 5).

Encadré 4 EPIC

EPIC est la Coalition internationale pour l'égalité salariale. Elle est dirigée par l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE. L'objectif de la Coalition est de parvenir à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes partout dans le monde. En réunissant un ensemble d'acteurs ayant des domaines d'intérêt et d'expertise différents, l'EPIC aide les gouvernements, les employeurs, les employés et leurs organisations à progresser de manière concrète et coordonnée vers cet objectif. L'EPIC est actuellement le seul partenariat multipartite qui travaille à la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes aux niveaux mondial, régional et national. Pour plus d'informations, voir www.equalpayinternationalcoalition.org/fr/

CESSER DE DEMANDER LES ANTÉCÉDENTS SALARIAUX

Le fait de baser les salaires actuels sur les salaires précédents perpétue l'écart de rémunération entre les sexes. Cela signifie que l'historique de rémunération ou les salaires passés d'une femme (ou d'un homme) ne doivent pas déterminer le niveau du salaire actuel ou futur, mais plutôt la valeur de l'emploi lui-même (comme indiqué dans la section précédente). Les gouvernements adoptent de plus en plus de lois et de règlements qui interdisent aux employeurs de demander des informations sur les antécédents salariaux des candidats à un emploi.

ÉTABLIR UN SYSTÈME DE RÉCOMPENSE ÉQUITABLE

Les systèmes actuels qui permettent de déterminer les augmentations, primes, promotions et autres récompenses pour les performances tendent à creuser encore les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour établir et appliquer une répartition équitable et fondée sur le mérite des récompenses entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent d'abord élaborer et divulguer des critères objectifs et transparents concernant les augmentations, les primes, les promotions et autres récompenses.³⁰ Pour faire preuve de transparence, il convient d'être ouvert concernant les mécanismes, les politiques et les critères de prise de décision et de les communiquer clairement à tous les employés. Cela suppose également que les responsables comprennent que leurs décisions doivent être fondées sur des données probantes et examinées par d'autres personnes.³¹

PROPOSER UN CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTAL PAYÉ

Le fait de proposer un congé de maternité, de paternité et parental payé et d'encourager les hommes à prendre des congés pour s'occuper de leurs enfants peut contribuer à réduire les écarts de rémunération entre les sexes. Un tel congé peut également contribuer à éliminer, ou du moins à réduire, la pénalité causée par la maternité en ce que qu'il permettrait de rééquilibrer les attentes selon lesquelles les femmes devraient être celles qui prennent soin de leur famille. Il pourrait également permettre d'aboutir ainsi à un plus grand partage des activités non rémunérées et du travail domestique.³²

Les femmes ayant des enfants ont tendance à être pénalisées en termes de salaire, de primes ou de promotions car elles ont pris un congé de maternité, travaillé à temps partiel ou adopté des horaires de travail flexibles, conséquence de leur responsabilité disproportionnée eu égard aux activités non rémunérées et aux responsabilités familiales.³³

Lorsqu'un employé, homme ou femme, revient au travail après un congé parental prolongé, la bonne pratique consiste à accorder des augmentations de salaire similaires à celles éventuellement versées aux autres employés lorsqu'il ou elle était en congé parental.³⁴ La mise en place de services de prise en charge des enfants ou des personnes âgées, ou l'octroi de subventions à cet égard, sont autant d'exemples de politiques favorables à la famille qui peuvent faciliter le maintien des femmes dans l'emploi et contribuer à réduire les écarts de rémunération entre les sexes.

APPUYER LA FLEXIBILITÉ

Les modalités de travail flexibles peuvent encourager l'équilibre entre le travail et la vie privée et sont essentielles pour les employés, qui peuvent rester productifs tout en gérant leurs responsabilités professionnelles et familiales. Cependant, il est encore largement considéré que la présence au bureau ou sur le lieu de travail est plus précieuse et donc plus souvent récompensée. Cette situation est préjudiciable aux femmes, qui ont une responsabilité disproportionnée eu égard aux activités non rémunérées et au travail domestique, et qui sont plus dépendantes que les hommes quant aux modalités de travail flexibles, qui leur permettent de gérer leurs activités, rémunérées et non rémunérées.³⁵

Une culture d'entreprise qui soutient, plutôt que de pénaliser, le travail flexible pour les femmes et les hommes contribuera non seulement à réduire les écarts de rémunération entre les sexes, mais peut aussi favoriser un plus grand partage des responsabilités professionnelles et familiales entre les femmes et les hommes.

Encadré 5 Diagnostic d'ONU Femmes pour l'égalité

L'outil de diagnostic d'ONU Femmes sur l'égalité de rémunération, développé dans le cadre du programme Win-Win financé par l'UE, est un nouvel outil d'auto-évaluation destiné à aider les entreprises et les organisations à relever les défis liés à l'élimination des écarts de rémunération entre les sexes. Il permet de déterminer si la structure salariale d'une entreprise reconnaît un travail de valeur égale. L'outil peut être appliqué par toute organisation - entreprise privée, entité publique, association ou fondation - ayant des employés rémunérés.

Il a été conçu pour être accessible et simple à utiliser, et pour identifier et estimer avec précision l'ampleur des écarts de rémunération entre les sexes. L'entreprise saisit les données demandées dans un tableau Excel qui effectue ensuite automatiquement des calculs et génère des graphiques. Comme il s'agit d'un outil d'auto-évaluation, la confidentialité des informations et des résultats est garantie.

L'outil aidera également les entreprises à aligner leurs pratiques sur les WEPs. Pour plus d'informations ou pour télécharger l'outil de diagnostic de l'ONU Femmes pour l'égalité de rémunération en anglais, en portugais et en espagnol, voir www.weps.org/resources.

Encadré 6 Outils et ressources supplémentaires

L'OIT **promeut l'équité : L'évaluation non sexiste des emplois en vue de l'égalité de rémunération** est un guide de base, étape par étape, destiné aux organisations d'employés et d'employeurs, aux responsables des organismes de promotion de l'égalité des chances et aux responsables des ressources humaines, aux spécialistes de l'égalité des sexes et aux praticiens de l'équité salariale, destiné à promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm>.

L'**outil d'analyse des lacunes relatives aux WEPs** aide les entreprises à identifier les points forts, les lacunes et les possibilités d'améliorer leurs performances en matière d'égalité des sexes. Disponible à l'adresse suivante : [weps-gapanalysis.org/](https://www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm)

APPUYER LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les conventions collectives sont associées à une moindre inégalité salariale et peuvent contribuer à réduire les écarts de rémunération

entre les sexes.³⁶ Par exemple, les négociations collectives favorisent des systèmes de rémunération transparents et équitables, et peuvent permettre de lancer des procédures de réclamation pour les employés ayant été victimes de discrimination.

Les négociations collectives permettent souvent d'augmenter les salaires des employés et de garantir des politiques de congé payé, ce qui peut contribuer à réduire la discrimination salariale, à garantir un salaire acceptable à tous les employés et à combler les écarts de rémunération entre les sexes.

ALLOUER UN BUDGET SPÉCIFIQUE

Les entreprises doivent allouer un budget spécifique (temporaire) pour éliminer les différences de salaires entre les femmes et les hommes. Pour ajuster les rémunérations, dans les cas où des écarts de rémunération découlant d'une discrimination sexiste sont constatés, une partie du budget devrait être consacrée à des ajustements individuels ponctuels.³⁷ Il est opportun de conserver une partie du budget, en vue de le dépenser à la fin de l'examen annuel des salaires et de contribuer ainsi à réduire davantage les éventuels écarts de rémunération entre les sexes.

NOTES DE FIN DE DOCUMENT

- 1 L'écart de rémunération entre les sexes est de 22 % lorsque l'on utilise le salaire mensuel médian. Organisation internationale du Travail (OIT). 2018. Rapport mondial sur les salaires 2018/2019 : Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes ? OIT, Genève.
- 2 Indice 2019 d'égalité des sexes Bloomberg, fondé sur l'évaluation de 230 entreprises de 36 pays. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans les médias est de 17 %. Pour plus d'informations, voir la fiche d'information relative à l'Index, data.bloomberglp.com/company/sites/46/2019/04/2019_GEL-Index_factsheet1.pdf.
- 3 ONU Femmes. 2015. Le progrès des femmes dans le monde 2015 - 2016 : Transformer les économies, réaliser les droits.
- 4 OIT. 2018. Rapport mondial sur les salaires 2018/2019 : Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes ? OIT, Genève. [ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650650.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650650.pdf).
- 5 Les données montrent que les femmes caucasiennes gagnent en moyenne 15 % de moins que leurs homologues masculins, les femmes asiatiques 22 % de moins et les femmes noires 39 % de moins, selon l'OIT. 2019. Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes : Un meilleur avenir du travail pour tous. OIT, Genève. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_725971.pdf.
- 6 OCDE. 2017. Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile. [oecd.org/fr/publications/atteindre-l-egalite-femmes-hommes-9789264203426-fr.htm](https://www.oecd.org/fr/publications/atteindre-l-egalite-femmes-hommes-9789264203426-fr.htm).
- 7 OIT. 2016. Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence (en anglais uniquement).
- 8 ONU Femmes. Combler l'écart de rémunération entre les sexes : d'un choix personnel à un changement institutionnel. Document de politique générale, n° 6.
- 9 À partir d'août 2019, pour plus d'informations, voir : <https://www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm>.
- 10 Selon la Convention, le terme rémunération comprend « le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ». Normes de travail de l'OIT, C100 - Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n°100).
- 11 OIT. 2009. Équité salariale : Facteur clé de l'égalité des genres, et brochure de l'EPIC (Coalition internationale pour l'égalité salariale), voir : www.equalpayinternationalcoalition.org/fr/.
- 12 OIT. 2019.
- 13 Peggy Cloninger, Nagarajan Ramamoorthy, et Patrick C. Flood, «The Influence of Equity, Equality and Gender on Organizational Citizenship Behaviors», SAM Advanced Management Journal 76, no. 4 (2011) : 37-47.
- 14 Voir, par exemple, le rapport intitulé «Deloitte Global Millennial Survey 2019: Societal discord and technological transformation create a «generation disrupted» deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/A_propos_de_Deloitte/deloitte-2019-millennial-survey.pdf.
- 15 Equality and Human Rights Commission, «Gender pay gap determines women's choice of employers.» 10 octobre 2018. equalityhumanrights.com/en/our-work/news/gender-pay-gap-determines-women%E2%80%99s-choice-employer.
- 16 OIT. 2009.
- 17 Voir par exemple, Larry Fink, PDG de BlackRock, Inc., Lettre à l'intention des PDG, intitulée, « Purpose & Profit ».
- 18 Autres pays : Canada, Allemagne, Islande, Irlande, Espagne et Royaume-Uni.
- 19 Voir le site web du gouvernement français disponible à l'adresse suivante : gouvernement.fr/en/; Voir aussi, Mallet, Victor, « Over 100 of biggest companies in France miss equality targets », Financial Times, 8 mars 2019. [ft.com/content/8b6a7440-4110-11e9-9bee-efab61506f44](https://www.ft.com/content/8b6a7440-4110-11e9-9bee-efab61506f44).
- 20 OIT. 2009.
- 21 Bennedsen, M, Simintzi, E et al. « Do firms respond to gender pay gap transparency? », 5 novembre 2018.
- 22 Huet-Vaughn, Emiliano. 2013. « Striving for Status: A Field Experiment on Relative Earnings and Labour Supply » UC Berkeley, novembre 2013.
- 23 Equality and Human Rights Commission, «Gender pay gap determines women's choice of employers.» 10 octobre 2018. Voir également : OIT. 2018. Rapport mondial sur les salaires 2018/19.
- 24 Pour plus de détails, voir : OIT. 2009.
- 25 OIT. 2018. Rapport mondial sur les salaires 2018/19.
- 26 Grimshaw, D. ; Rubery, J. 2015. The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence, Conditions of Work and Employment Series No. 57, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (Genève, OIT).
- 27 OIT. 2009.
- 28 Ibid.
- 29 Government Equalities Office, The Behavioural Insights Team, Canada. Reducing the gender pay gap and improving gender equality in organisations: Evidence-based actions for employers. bi.team/wp-content/uploads/2018/06/GEO_BIT_INSIGHT_A4_WEB.pdf.
- 30 OIT. 2018.
- 31 Voir, par exemple, unwomen.org/en/news/stories/2015/5/the-motherhood-penalty-an-infographic-for-mothers-day-2015.
- 32 Voir, par exemple, l'index de l'égalité entre les sexes en France : travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/indexegalitefemmeshommes-ve-03-pageapage.pdf.
- 33 OIT. 2009.
- 34 Hayter, S. et Weinberg, B. 2011. «Mind the gap : collective bargaining and wage inequality », in S. Hayter (Ed). The Role of Collective Bargaining in the Global Economy (Genève, OIT et Cheltenham, Edward Elgar).
- 35 Rubery, Jill et Mathew Johnson. 2019. « Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions? » Document de travail de l'ACTRAV, OIT.
- 36 Michelle J. Budig, Joya Misra et Irene Boeckmann, « Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties », Work and Occupations 43 (2) (2016) : 119-177.
- 37 Male Champions for Change. Closing the Gender Pay Gap. malechampionsofchange.com/wp-content/uploads/2017/08/MCC-Closing-The-Pay-Gap_Report_2017_FINAL-1.pdf

Le projet intitulé « Promouvoir une conduite responsable des entreprises dans les pays du G7 pour l'autonomisation économique des femmes au travail » (programme WE EMPOWER-G7) est financé par l'Union européenne (UE) et mis en œuvre conjointement avec l'Organisation internationale du Travail (OIT). Ce programme (2018-2020) sera déployé dans le cadre de dialogues entre les parties prenantes dans l'UE, au Canada, au Japon et aux États-Unis afin d'échanger des connaissances, des expériences, des bonnes pratiques et des enseignements dans un monde du travail en évolution. Dans le cadre des WEPs, WE EMPOWER s'efforce de donner aux entreprises les moyens d'aller au-delà des engagements pris en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, en renforçant la mise en œuvre desdits principes, la collecte de données et l'établissement de rapports sur les WEPs.

Programme Win-Win : Le programme « Gender equality means Good Business » (L'égalité des sexes, c'est bon pour les affaires - Programme Win-Win) est financé par l'Union européenne (UE) et mis en œuvre conjointement avec l'Organisation internationale du Travail (OIT). Il s'étend sur la période allant de 2018 à 2020 et concerne six pays d'Amérique latine et des Caraïbes : Argentine, Brésil, Chili, Costa Rica, Jamaïque et Uruguay, en partenariat avec les pays de l'UE. Le programme Win-Win encourage l'autonomisation économique des femmes, en les reconnaissant comme bénéficiaires et partenaires de la croissance et du développement et en renforçant l'engagement des entreprises du secteur privé, des entrepreneurs et des organisations d'employeurs en faveur de l'égalité des sexes.

Promouvoir l'autonomisation économique des femmes au travail en Asie (Programme WeEmpower-Asie) est une initiative de collaboration entre ONU Femmes et l'Union européenne d'une durée de trois ans (2019-2021) et mise en œuvre en Chine, en Inde, en Indonésie, en Malaisie, aux Philippines, en Thaïlande et au Viet Nam pour permettre à un plus grand nombre de femmes d'occuper des fonctions de direction, de participer et d'avoir accès à de meilleures perspectives d'emploi et de leadership dans le secteur privé, en vue de progresser sur la voie d'une croissance durable et inclusive.

REMERCIEMENTS :

Cette note d'orientation a été préparée par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) dans le cadre du programme WE EMPOWER - G7 financé par l'Union européenne et mis en œuvre conjointement avec l'Organisation internationale du Travail. La note a été dirigée par Carla Kraft avec des contributions substantielles d'Anna Falth, Seemin Qayum, Raquel Coello-Cremades, Esther Senso Ruiz, Marianne Olesen, Meral Guzel et Mariko Saito d'ONU Femmes ; Laura Addati, Emanuela Pozzan et Lisa Wong de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ; Aude Coquatrix du Pacte mondial des Nations Unies ; et Ariane Hegewisch de l'Institute for Women's Policy Research (IWPR).

CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ :

Cette note d'orientation a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité des auteurs et ne reflète pas nécessairement les vues de l'Union européenne.

Édition : Proseworks

Design: Blossom | Mises à jour par Oliver Gantner

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

 weps.org
 [@WEPrinciples](https://twitter.com/WEPrinciples)
 empowerwomen.org
 [@Empower_Women](https://twitter.com/Empower_Women)

Principe 1



Disposer d'une équipe de direction favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau des entreprises.

Principe 2



Traiter tous les hommes et toutes les femmes de manière équitable au travail — respecter et appuyer les droits de l'homme et la non-discrimination.

Principe 3



Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des employés, hommes ou femmes.

Principe 4



Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.

Principe 5



Mettre en œuvre des pratiques permettant d'autonomiser les femmes au niveau du développement des entreprises, de la chaîne logistique et du marketing.

Principe 6



Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives locales et à des activités de sensibilisation.

Principe 7



Obtenir des chiffres concrets et communiquer en toute transparence sur les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes.

Financé par :

Produit par :

À l'appui de :



European Union



Funded by the European Union



**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office