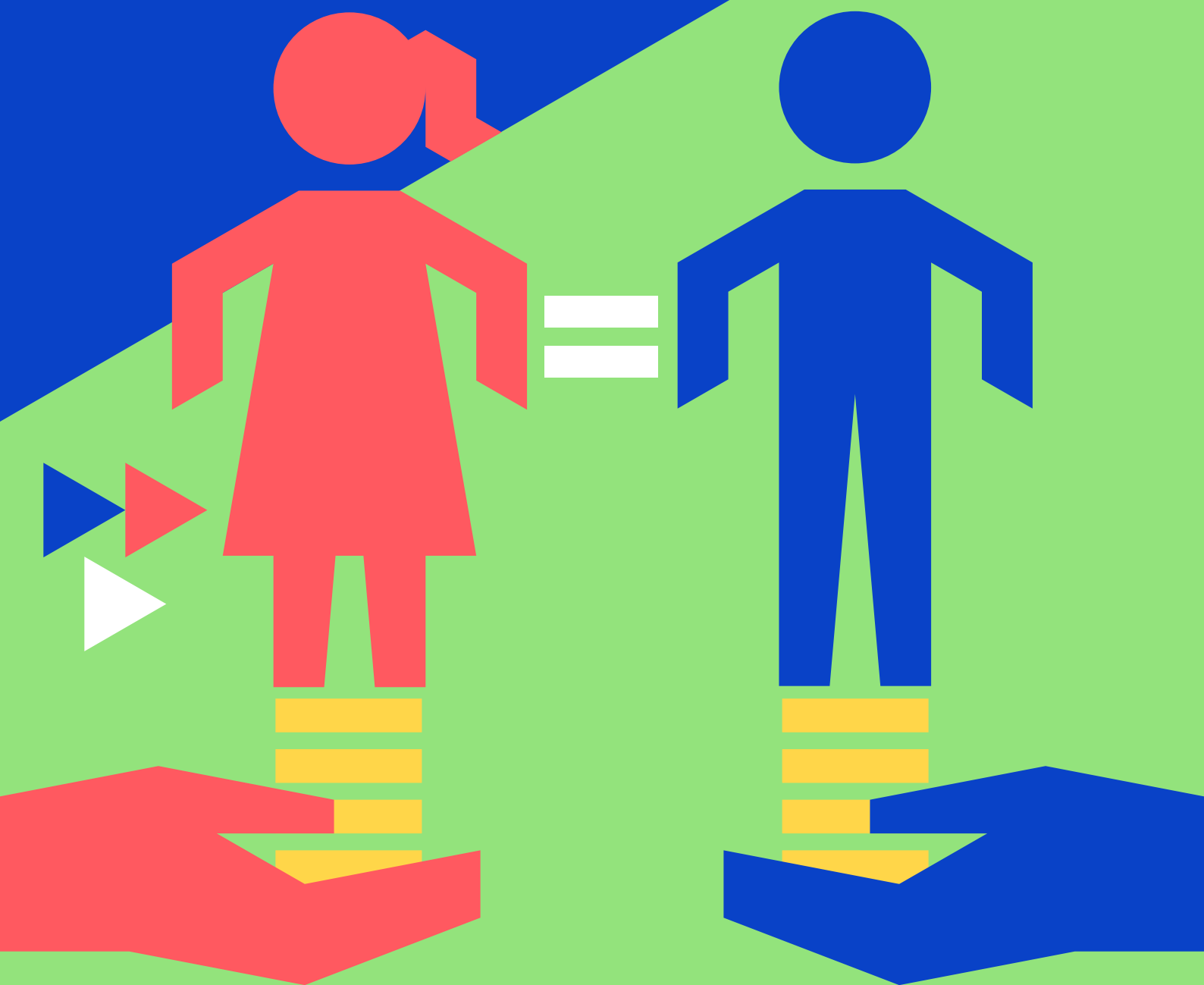




Organisation
internationale
du Travail

► Vers l'équité salariale

Une réponse globale
à l'écart de rémunération
entre femmes et hommes



► **Vers l'équité salariale**

Une réponse globale
à l'écart de rémunération
entre femmes et hommes

© Organisation internationale du Travail 2026.
Première édition 2026.



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Voir: creativecommons.org/licenses/by/4.0. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citation – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: OIT, *Vers l'équité salariale, Une réponse globale à l'écart de rémunération entre femmes et hommes*, Genève: Bureau international du Travail, 2026. © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées sur www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220430071 (pdf Web)

DOI: <https://doi.org/10.54394/MWNM1436>

Également disponible en anglais: *Towards pay equity: A comprehensive response to the gender pay gap*, ISBN 9789220430064 (pdf Web).

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites. Voir: www.ilo.org/deni-de-responsabilite.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

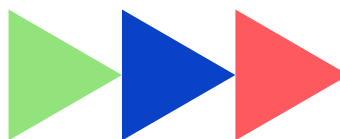
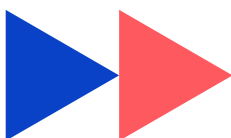
La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Photo credits

Chapter 1: page 11 © ILO, page 15 © ILO; chapter 2: page 19 © iris; chapter 3: page 25; © ILO; chapter 4: page 29 © ILO; chapter 5: page 33 © ILO; chapter 6: page 39 © ILO, page 45 © ILO; chapter 7: page 47 © ILO, page 51 © ILO; chapter 9: page 59 © ILO; chapter 10: page 67 © ILO; chapter 11: page 71 © ILO

► Remerciements

Ce guide a été rédigé par Emanuela Pozzan, sous la supervision de Sukti Dasgupta et Chidi King. Il intègre de nombreuses contributions de divers collègues de l'OIT, dont Lauda Addati, Syed Mohammad Afsar, Paz Arancibia Roman, Javier Barbero, Véronique Basso, Valentina Beghini, Christina Behrendt, Patrick Belser, Deepa Bharathi, Francesca Biasiato, Florance Bonnet, Claudia Callegari, Jae-Hee Chang, Maria José Chamorro, Elena Dedova, Vladimir Ganta, Sophie Lambert, Elva Lopez Mourelo, Aya Matsuura, Martin Oelz, Rafael Peels, Ira Postolachi, Irini Proios Torras, Esteban Tromel, Verena Schmidt, Rosalia Vazquez-Alvarez, et Lisa Wong. Il convient également de remercier les gouvernements de la coalition EPIC pour les informations supplémentaires qu'ils nous ont fournies. Ce guide s'inspire des recherches de Clemente Pignatti et a été rendu possible grâce au généreux soutien du gouvernement français et de son ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, qui s'inscrit dans le cadre du Partenariat OIT-France.



► Préface

L'écart de rémunération entre femmes et hommes demeure une réalité criante du monde du travail actuel. D'après les estimations mondiales, les femmes occupant un emploi salarié gagnent en moyenne 20 pour cent de moins que les hommes. Et cet écart se creuse encore chez les femmes ayant des enfants, chez les travailleuses issues de ménages à faible revenu, chez les salariées de l'économie informelle et chez les femmes occupant des postes d'encadrement et de direction dans certains pays à revenu élevé. Par ailleurs, cet écart de rémunération entre femmes et hommes se trouve souvent aggravé par le caractère cumulatif et intersectionnel des formes de discrimination touchant les femmes. Les femmes confrontées à des obstacles supplémentaires, tels que ceux liés à la race, au handicap, à l'origine ethnique, au statut migratoire ou autre, connaissent des écarts de rémunération encore plus importants que celles qui n'en sont pas victimes. Après des décennies de progrès lents et progressifs, la question gagne peu à peu en visibilité et en attention aux niveaux mondial, régional et national. L'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale fait partie intégrante des [principes et droits fondamentaux au travail](#) et constitue un droit consacré par la [convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#). Comblent cet écart de rémunération s'avère d'autant plus urgent que le monde du travail connaît des transformations rapides et substantielles à même d'aggraver plus encore les inégalités de rémunérations existantes, mais également d'offrir de nouvelles opportunités en matière d'équité.

La réduction de cet écart et la garantie d'une rémunération équitable des femmes et des hommes constituent à la fois un objectif de justice sociale et une nécessité économique. Cela permet en effet d'améliorer la productivité grâce à l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, à la diversification des talents et à la réduction de la rotation du personnel. Étant entendu que les personnes les plus touchées sont souvent celles qui perçoivent les plus faibles revenus, la réduction des écarts de rémunération permet d'augmenter les revenus des ménages, de stimuler le pouvoir d'achat et de favoriser la croissance économique. Sur le plan social, une plus grande équité salariale renforce la justice et la cohésion sociales. L'équité salariale alimente également les finances publiques, étant donné que l'augmentation du taux d'emploi et des revenus des femmes permet d'augmenter le recouvrement d'impôts et de cotisations sociales tout en réduisant la pauvreté et la pression qui s'exerce sur les systèmes de protection sociale. Et pourtant, sous l'effet de facteurs structurels, économiques et sociétaux complexes et évolutifs qui varient d'un pays à l'autre et en fonction des revenus au sein de chaque pays, on ne peut que constater la persistance de ces écarts de rémunération entre femmes et hommes. Pour y remédier, il convient d'adopter des politiques ciblées et adaptées au contexte, dans la lignée des conventions fondamentales de l'OIT concernant l'élimination des discriminations, en l'occurrence la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

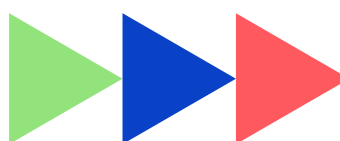
Au cours de la dernière décennie, plusieurs initiatives ont permis d'attirer l'attention sur la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Il s'agit notamment des objectifs de développement durable (ODD), qui appellent à réduire les disparités femmes-hommes en matière de rémunération horaire moyenne (indicateur 8.5.1 des ODD); de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), lancée en 2017 et coordonnée par l'OIT, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et ONU Femmes en vue d'accélérer les efforts visant à combler les écarts de rémunération entre femmes et hommes, conformément à la cible 8.5 des ODD; et de la [Coalition mondiale pour la justice sociale de l'OIT](#), qui œuvre à la réalisation des ODD, y compris en matière d'égalité de rémunération femmes-hommes. En outre, en juillet 2025, les pays du G20 ont approuvé le nouvel [objectif de Brisbane-eThekwin](#), qui réaffirme leur engagement à réduire de 25 pour cent d'ici 2030 l'écart femmes-hommes en matière de participation au marché du travail, et introduit un nouvel objectif visant à réduire l'écart de rémunération de 15 pour cent à l'horizon 2035, avec un réexamen en 2030 pour évaluer la possibilité d'atteindre 35 pour cent d'ici 2035. Ces efforts multilatéraux sont complétés par un nombre croissant d'initiatives nationales et régionales visant à réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes grâce à des mesures telles que la promotion de la transparence salariale, la mise en œuvre d'évaluations objectives des emplois et la lutte contre les discriminations fondées sur le genre au travail.

Ce guide s'appuie sur une publication de l'OIT de 2013, [Égalité de rémunération - Guide d'introduction](#), et intègre les dernières connaissances disponibles sur la manière de parvenir à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Si les principes fondamentaux et les nombreux exemples de la première édition demeurent pertinents, cette édition tient également compte de l'attention croissante portée par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à la nécessité de l'adoption d'une approche globale et intégrée en vue de combler l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Ce guide propose donc une nouvelle théorie du changement basée sur un modèle d'intervention de l'OIT. Il met en lumière les évolutions récentes en matière de mesure, de législation et de mise à contribution des nouvelles technologies. Il explore également le rôle croissant joué par la transparence et les politiques salariales dans la promotion des principes de l'OIT en matière de salaire vital. Ce guide a adopté une perspective basée sur les parcours de vie pour identifier à quel point les responsabilités familiales disproportionnées et les interruptions de carrière contribuent à réduire les opportunités d'emploi et de participation au marché du travail, à limiter les expériences professionnelles et à accumuler au fil des années des écarts de rémunération qui découlent finalement sur des disparités femmes-hommes en matière de pension. Il s'agit également de souligner la nécessité de mieux appréhender les écarts de revenus femmes-hommes au sein de l'économie informelle.

S'il est principalement destiné aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs, ce guide s'adresse également à la société civile, au secteur privé et au milieu universitaire. Il vise avant tout à maintenir la question de l'équité salariale au cœur des priorités mondiales en renforçant un sentiment d'urgence partagé et en renouvelant les engagements collectifs destinés à combler l'écart de rémunération entre femmes et hommes partout dans le monde et au bénéfice de toutes et tous.

Sukti Dasgupta
Directrice
Département des conditions
de travail et de l'égalité

Chidi King
Cheffe de Service
Service des questions de genre, de l'égalité,
de la diversité et de l'inclusion



► Table des matières

Remerciements.....	3
Préface	4
Note sur la terminologie	8
1. Combler l'écart de rémunération entre femmes et hommes exige une réponse de l'ensemble de la société	10
2. L'égalité de rémunération dans les normes internationales du travail	16
3. Une législation exhaustive et efficace concernant l'égalité de rémunération	20
Pourquoi est-ce important?	21
Principes directeurs et étapes pratiques.....	21
Aperçu de pratiques	22
4. Méthodes de mesure fiables et exigences en matière de données	26
Pourquoi sont-elles importantes?	27
Principes directeurs et étapes pratiques.....	27
5. Méthodes et outils objectifs et efficaces d'évaluation des emplois.....	30
Pourquoi sont-ils importants?	31
Principes directeurs et étapes pratiques.....	31
Aperçu de pratiques	34
6. Politiques de transparence salariale	38
Pourquoi sont-elles importantes?	39
Principes directeurs et étapes pratiques.....	40
Aperçu de pratiques	42
7. Politiques salariales adéquates.....	46
Pourquoi sont-elles importantes?	47
Principes directeurs et étapes pratiques.....	47
Aperçu de pratiques	50
8. Dialogue social.....	52
Pourquoi est-ce important?	53
Principes directeurs et étapes pratiques	53
Aperçu de pratiques	54
9. Inspections du travail tenant compte des considérations de genre.....	56
Pourquoi sont-elles importantes?	57
Principes directeurs et étapes pratiques.....	57
Aperçu de pratiques	58

10. Protection des travailleurs, protection sociale et formalisation de l'économie informelle	60
Pourquoi est-ce important?	61
Politiques de soin et écart de rémunération entre femmes et hommes	61
Protection sociale et écart de pension entre femmes et hommes	61
Protection des travailleurs, protection sociale et formalisation de l'économie informelle	62
Principes directeurs et étapes pratiques	63
Aperçu de pratiques	64
11. Lutter contre les stéréotypes de genre dans la société et au travail.....	68
Pourquoi est-ce important?	69
Principes directeurs et étapes pratiques	69
Aperçu de pratiques	70
S'attaquer aux stéréotypes de genre par le biais des médias et de campagnes publiques	70
12. Rejoindre la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC)	72
Pourquoi est-ce important?	73
EPIC, qu'est-ce que c'est?.....	73
13. Perspectives d'avenir: Transformer l'orientation en action	74
Références.....	76
Annexe. Comparaison entre un assistant social et un assistant TIC à l'aide de la méthode par points	82

► Note sur la terminologie

Les dispositions de la convention (n° 100) et de la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, ainsi que de la convention (n° 111) et de la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, constituent une base importante pour comprendre les principes et concepts clés permettant de s'attaquer à l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

► Aux fins de la convention n° 111, le terme **discrimination** comprend:

- (a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
- (b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés (art.1).

La discrimination peut être:

directe – lorsqu'un traitement moins favorable est explicitement ou implicitement fondé sur un ou plusieurs motifs de discrimination interdits; ou

indirecte – lorsque des situations, des réglementations ou des pratiques apparemment neutres aboutissent au traitement inégal de personnes présentant des caractéristiques déterminées. Une discrimination indirecte se produit lorsque les mêmes conditions, traitement ou critères sont appliqués à toutes et tous, mais avec un impact disproportionné sur certaines personnes du fait de caractéristiques protégées spécifiques ([OIT 2012](#), paragr. 744-745).

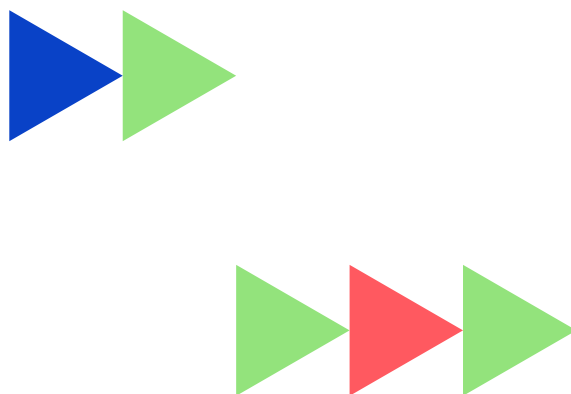
- La **valeur du travail** désigne la valeur d'un emploi aux fins du calcul d'une rémunération exempte de discrimination ([OIT 2012](#), paragr. 674). En vertu de la convention n° 100, pour déterminer si des emplois différents ont une valeur égale, il convient d'examiner les tâches respectives qu'ils impliquent. Cet examen doit être effectué sur la base de critères totalement objectifs et non discriminatoires afin d'éviter toute évaluation biaisée par des préjugés de genre. Des mesures d'évaluation objective des emplois peuvent être prises au niveau de l'entreprise, sectoriel ou national, dans le cadre de la négociation collective, ainsi que par le biais de mécanismes nationaux de fixation des salaires¹.
- **L'égalité de rémunération/salaire² pour un travail égal (salaire égal)** signifie que les hommes et les femmes exerçant un travail identique ou sensiblement similaire doivent recevoir la même rémunération. Ce concept cible la discrimination directe – lorsqu'un genre donné reçoit une moindre rémunération pour un travail identique ou similaire – et constitue un concept important, mais néanmoins limité, pour lutter contre les inégalités salariales. Il se limite en effet à postes directement comparables, souvent dans le même établissement ou la même entreprise, ce qui laisse souvent sans réponse les écarts de rémunération entre femmes et hommes de nature plus systémique.
- **L'égalité de rémunération/salaire pour un travail de valeur égale (équité salariale)** prend en considération les limites du concept plus étroit de «salaire égal pour un travail égal» pour couvrir les situations où des hommes et des femmes exercent des emplois de **nature totalement différente, mais néanmoins de valeur égale**. Ce concept est essentiel pour s'attaquer à des problèmes systémiques tels que la ségrégation professionnelle et la sous-évaluation des emplois à prédominance féminine par rapport aux emplois à prédominance masculine lors de la détermination des taux de rémunération. Au cœur de ce principe se trouve la notion de

¹ CEACR, [Observation Générale – Convention n° 100](#), adoptée en 2006, paragr. 7.

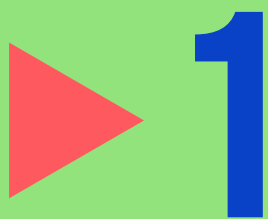
² Dans ce guide, les termes «rémunération» et «salaire» sont utilisés de manière interchangeable.

«travail de valeur égale», qui doit être évaluée à la lumière d'**évaluations objectives des emplois** menées au sein d'un établissement ou d'une entreprise donnés, en veillant à ce qu'elles soient exemptes de préjugés ou stéréotypes fondés sur le genre et autres discriminations. Toutefois, la convention n° 100 permet également d'établir des comparaisons beaucoup plus larges – au-delà d'un établissement ou d'une entreprise donnés – entre les emplois occupés par des hommes ou des femmes dans différents lieux ou entreprises, ou entre différents employeurs ([OIT 2012](#), paragr. 697). Des mesures d'évaluation objective des emplois peuvent être prises aux niveaux de l'entreprise, sectoriel ou national, dans le cadre de la négociation collective, ainsi que par le biais de mécanismes nationaux de fixation des salaires³. Les États Membres disposent d'une certaine marge de manœuvre pour déterminer la manière de procéder à ces évaluations, que ce soit par l'intermédiaire des autorités chargées de la fixation des taux de rémunération ou par le biais du dialogue social lorsque ces taux sont fixés par des conventions collectives (convention n° 100, art. 3(2)).

- La **rémunération** comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (convention n° 100, art. 1(a)).



3 CEACR, Observation Générale – Convention n° 100, adoptée en 2006, paragr. 7.



**Comblent l'écart de
rémunération entre
femmes et hommes
exige une réponse de
l'ensemble de la société**

L'écart de rémunération entre femmes et hommes demeure une réalité persistante à travers le monde. En effet, les femmes occupant un emploi salarié gagnent en moyenne environ 20 pour cent de moins que les hommes. À mesure de l'évolution du monde du travail, il apparaît toujours plus clairement que l'écart de rémunération entre femmes et hommes constitue un problème à multiples facettes et que la réalisation de l'équité salariale nécessite des politiques toujours plus ciblées et fondées sur une compréhension approfondie des divers facteurs à même d'influencer les revenus des femmes et des hommes dans les plus divers contextes. Même si les facteurs qui sous-tendent l'écart de rémunération entre femmes et hommes s'avèrent principalement déterminés par des structures économiques et des normes de genre propres à chaque pays, ils se manifestent souvent de manière similaire, et ce quel que soit le niveau de revenu. Au sein des économies à revenu faible et intermédiaire, la prédominance de l'emploi informel et précaire – où la protection sociale, les politiques et services de soins, la négociation collective et la couverture du salaire minimum sont limités – exacerbe l'exposition des femmes à l'insécurité en matière de revenu et à la sous-évaluation de leur travail. Dans les économies à revenu élevé, des dynamiques similaires se manifestent sur le marché du travail formel, notamment à travers la ségrégation professionnelle fondée sur le genre, la sous-évaluation des emplois dans les secteurs de l'éducation et des soins, la sous-représentation des femmes au sein des postes de direction et le partage inégal des responsabilités familiales non rémunérées. Dans les deux cas, ces schémas



structurels reflètent des normes de genre persistantes qui influencent à la fois la participation au marché du travail et les rémunérations. En tant que telle, la réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes exige une approche globale dans tous les contextes, à savoir une approche combinant formalisation, application des normes du travail, juste évaluation du travail dans tous les secteurs et politiques de promotion de l'égalité des chances et de partage équitable des responsabilités familiales non rémunérées.

Il convient par ailleurs de souligner que les formes croisées de discrimination creusent encore cet écart de rémunération. Les femmes en situation de handicap, appartenant à des minorités raciales ou ethniques, ou encore les femmes migrantes sont en effet particulièrement vulnérables aux inégalités salariales. Même si les données y afférentes demeurent rares et souvent obsolètes, on constate néanmoins que les travailleurs handicapés sont moins susceptibles de participer au marché du travail et que leur salaire horaire est en moyenne de 12 pour cent inférieur à celui des autres travailleurs – les trois quarts de ce chiffre ne pouvant s'expliquer par des facteurs tels que le niveau d'éducation, l'âge ou la profession. Dans les pays à revenu faible et intermédiaire de la tranche inférieure, cet écart de rémunération lié au handicap atteint 26 pour cent, dont près de la moitié est inexpliquée. Les femmes en situation de handicap sont quant à elles confrontées à un écart de rémunération supplémentaire d'environ 6 pour cent dans les pays développés et de 5 pour cent dans les pays en développement ([Ananian et Dellaferrera 2024](#)). De la même manière, les travailleurs migrants des pays à revenu élevé gagnent environ 12,6 pour cent de moins que les travailleurs nationaux, les femmes migrantes étant à leur tour victimes d'une double peine salariale, avec un écart de rémunération estimé à 20,9 pour cent par rapport aux travailleurs nationaux de sexe masculin ([OIT 2020](#)).

Afin de s'attaquer à la complexité inhérente aux écarts de rémunération entre femmes et hommes, il convient de mettre en œuvre de manière coordonnée **des politiques et des interventions bien conçues, intégrées et multidimensionnelles**, dans la lignée de la convention (n° 100) de sur l'égalité de rémunération, 1951, de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et autres normes internationales du travail pertinentes. Une première étape importante consiste à produire des données empiriques permettant de mesurer et d'analyser les inégalités de rémunération entre femmes et hommes, et d'en identifier les causes profondes en tenant compte des différents contextes économiques. Ces données devraient ensuite permettre d'étayer l'élaboration de lignes directrices, d'outils et de politiques mobilisables par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que par les entreprises et la société en général, afin qu'ils puissent travailler ensemble de manière stratégique et concertée. Ce guide propose une **nouvelle théorie du changement et un nouveau modèle d'intervention de l'OIT** (voir figures 1 et 2), et présente un ensemble d'outils complémentaires visant à s'attaquer à l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Cela inclut:

- des méthodes de mesure fiables;
- une législation nationale pertinente et des mécanismes spécifiques d'application;
- des évaluations objectives des emplois concernés et des outils utilisés;
- la mise en œuvre de politiques salariales;
- le dialogue social;
- des inspections du travail tenant compte des considérations de genre;
- la protection des travailleurs, la protection sociale et la formalisation de l'économie informelle;
- l'élimination des stéréotypes de genre et des normes sociales restrictives; et
- la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC).

► Figure 1. Théorie du changement pour atteindre l'égalité salariale

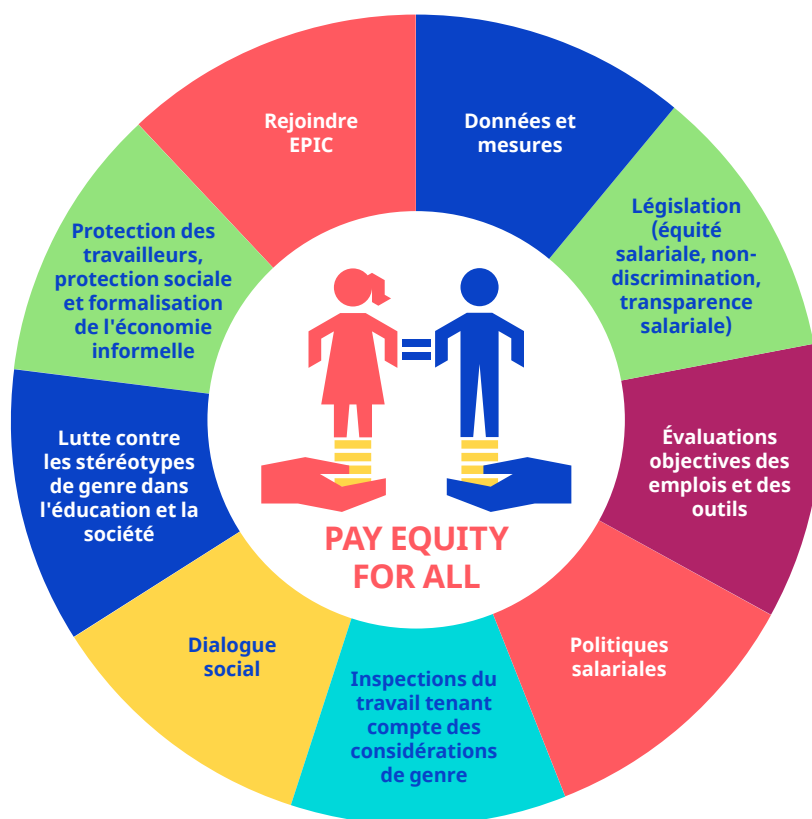


Une fois que les termes et les principes directeurs de l'égalité de rémunération ont été clairement compris, il s'avère essentiel d'adopter une approche globale et structurée visant à combler efficacement l'écart de rémunération entre femmes et hommes sur la base des normes internationales du travail pertinentes. Au cœur de cette approche se trouve l'utilisation de méthodes de mesure rigoureuses pour assurer l'évaluation et le suivi précis des inégalités de rémunération. Ce modèle d'intervention met l'accent sur l'intégration d'éléments clés tels que:

- adoption ou renforcement de la législation nationale relative à la non-discrimination, à l'équité et à la transparence salariales, en s'appuyant sur des mécanismes de contrôle efficaces;
- application de méthodes et d'outils objectifs d'évaluation des emplois;
- mise en œuvre de politiques salariales appropriées et renforcement des mécanismes de fixation des salaires tenant compte des considérations de genre;
- promotion du dialogue social;
- mise en place d'inspections du travail tenant compte des considérations de genre;
- renforcement de la protection sociale, notamment en tant que mesure visant à combler les écarts de rémunération et de pension entre femmes et hommes, tout en soutenant la transition des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle vers l'économie formelle;
- renforcement des services de soins;
- lutte contre les stéréotypes de genre et les normes sociales restrictives; et
- mise à contribution des partenariats mondiaux tels que la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC).

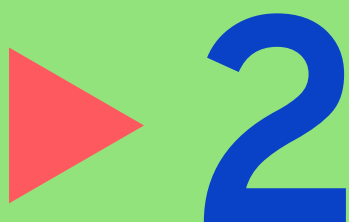
Ensemble, ces diverses composantes créent un cadre systémique pertinent pour parvenir à une véritable égalité salariale.

► **Figure 2. Modèle d'intervention de l'OIT visant à combler l'écart de rémunération femmes-hommes et à promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale**



Remarque à l'attention des lecteurs et lectrices: Ce guide est conçu comme un document en ligne destiné à évoluer afin de suivre en temps réel les développements en cours et les nouveaux enseignements. Il offre une vue d'ensemble complète des éléments clés – ainsi que diverses explications et autres exemples concrets – nécessaires à la lutte sur le long terme contre l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Toutefois, compte tenu de la nature complexe et technique des questions abordées, chaque domaine peut exiger une expertise complémentaire. Forte de plus d'un siècle d'expérience dans le monde du travail et d'un mandat spécifique concernant l'équité salariale, l'OIT est prête à offrir un soutien technique de haut niveau sur chacun de ces sujets chaque fois que le besoin s'en fera sentir.



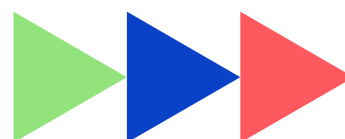


L'égalité de rémunération dans les normes internationales du travail

Le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale se trouve au cœur du mandat de l'OIT depuis sa création en 1919, date à laquelle il a été reconnu pour la première fois dans la [Partie XIII du Traité de Paix de Versailles, qui établit la Constitution de l'OIT](#). L'égalité de rémunération fait désormais partie intégrante des [principes et droits fondamentaux au travail](#) de l'OIT et de deux de ses dix conventions fondamentales, qui, avec les recommandations qui les accompagnent, constituent un cadre normatif essentiel à sa mise en œuvre:

- La **convention (n° 100) et la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951**, établissent le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale. Ce principe s'étend au-delà de la seule égalité de rémunération pour un travail identique ou similaire, en ce qu'il exige également une rémunération égale pour les femmes et les hommes lorsque le travail effectué, même complètement différent, s'avère néanmoins de valeur égale.
- La **convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958**, prévoient l'adoption et la mise en œuvre d'une politique nationale de promotion de l'égalité des chances et de traitement en vue d'éliminer la discrimination fondée sur le genre et autres caractéristiques dans tous les aspects de l'emploi et de la profession, y compris la rémunération, le recrutement, la promotion et la formation.

L'atteinte de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est étroitement liée à la mise en œuvre effective et complémentaire des cinq [principes et droits fondamentaux au travail](#) et des conventions connexes. La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective⁴, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire⁵, l'abolition effective du travail des enfants⁶, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession⁷, et le droit à un milieu de travail sûr et salubre⁸ créent ensemble des conditions propices à l'égalité et à une rémunération équitable. Et combinés à la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, ces instruments contribuent à créer un environnement favorable à la fixation de salaires inclusifs et à l'égalité sur le lieu de travail. En outre, plusieurs conventions faisant la promotion de l'égalité femmes-hommes et d'autres portant plus spécifiquement sur des secteurs où les femmes sont fortement représentées – et où des facteurs systémiques tels que la discrimination, la ségrégation professionnelle et la sous-évaluation des emplois à prédominance féminine contribuent aux inégalités salariales (voir encadré 1) – s'avèrent tout aussi importantes pour s'attaquer à l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Dans le même temps, des écarts de rémunération importants, souvent liés à des obstacles aux évolutions de carrière et à des pratiques de rémunération inégales, ont également été documentés dans des secteurs à prédominance masculine.



4 Conformément aux conventions (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

5 Conformément aux conventions (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

6 Conformément aux conventions (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

7 Conformément aux conventions n° 100 et n° 111.

8 Conformément aux conventions (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

► **Encadré 1. Conventions techniques clés de l'OIT en soutien à l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail**

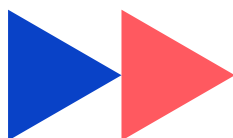
- Les **conventions (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981**, et **(n° 183) sur la protection de la maternité, 2000**, contribuent à s'attaquer à la discrimination structurelle et au désavantage salarial auxquels les femmes sont confrontées dans l'emploi en raison de leurs rôles en matière de soin et de leurs responsabilités en matière de procréation.
- La **convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019**, joue un rôle essentiel en reconnaissant l'impact de la violence et du harcèlement sexistes sur l'accès des femmes à un travail décent, leur maintien sur le marché du travail et l'évolution de leur carrière, tout en s'attaquant aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre qui peuvent contribuer à perpétuer les disparités salariales et la ségrégation professionnelle.
- Les **conventions (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977**, et **(n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011**, traitent des déficits en travail décent dans deux professions généralement aussi féminisées que sous-évaluées.
- Les **conventions (n° 177) sur le travail à domicile, 1996**, **(n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949**, **(n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975** et **(n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989**, réaffirment le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi pour les travailleurs à domicile, dont beaucoup sont des femmes, ainsi que pour les peuples autochtones et les travailleuses et travailleurs migrants.

Les cadres législatifs nationaux et les mécanismes d'application y afférents jouent un rôle essentiel dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle clé à jouer dans ces processus, en ce qu'elles contribuent à façonner les politiques nationales de manière à refléter au mieux les réalités du marché du travail.

Outre les instruments de l'OIT, plusieurs autres instruments internationaux reconnaissent le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale:

- [Déclaration universelle des droits de l'homme \(1948\)](#)
- [Charte sociale européenne \(1961\)](#)
- [Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels \(1966\)](#)
- [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes \(1979\)](#)
- [Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes](#) («Protocole de Maputo», 2003)

i







**Une législation
exhaustive et efficace
concernant l'égalité
de rémunération**

Pourquoi est-ce important?

La législation nationale joue un rôle essentiel dans la promotion de l'équité salariale en fournissant un cadre clair et cohérent qui aide les employeurs à s'acquitter de leurs obligations et les travailleurs à comprendre et à faire valoir leurs droits. Si de nombreux pays ont adopté des lois antidiscriminatoires interdisant la discrimination salariale entre les hommes et les femmes, celles-ci reposent souvent sur des principes généraux d'égalité de traitement couvrant différents aspects de l'emploi. En dépit de leur importance, de telles lois demeurent à elles seules insuffisantes.

La [base de données juridique d'EPIC sur l'égalité salariale](#) fournit des informations juridiques et stratégiques concernant la législation en matière d'équité salariale, les mesures de transparence, les salaires minimums, la négociation collective et autres pour 188 pays et territoires.



Pour obtenir des progrès significatifs, il convient de dépasser le seul concept de «salaire égal pour un travail égal» en appliquant pleinement le principe de «salaire égal pour un travail de valeur égale», tel que consacré par la convention n° 100 de l'OIT. Cette approche permet de comparer des emplois dont la teneur est différente, mais qui sont équivalents en termes d'effort, de compétences, de responsabilités et de conditions de travail. Il s'agit d'un outil essentiel pour remédier aux inégalités structurelles, et notamment à la sous-évaluation persistante des professions à prédominance féminine et aux stéréotypes de genre qui contribuent aux écarts de rémunération.

Principes directeurs et étapes pratiques

La clarté et la précision s'avèrent essentielles dans le cadre de l'élaboration ou de la révision d'une législation visant à soutenir le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Les étapes suivantes peuvent aider les législateurs à mettre en place des cadres efficaces et applicables qu'employeurs et travailleurs pourront mettre à exécution dans la pratique.

Une définition trop restrictive de la rémunération pourrait négliger des éléments clés pouvant mener à des disparités fondées sur le genre, tels que primes, indemnités de transport et autres avantages.



1. Définir clairement la «rémunération»:

Inclure une définition exhaustive de la rémunération dans la législation aux fins de l'application du principe. Cette définition doit aller au-delà du salaire de base pour couvrir toutes les formes directes et indirectes de rémunération – telles que primes, indemnités, prestations en nature et autres gratifications financières – conformément à la convention n° 100 de l'OIT.

2. Intégrer à la législation le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et préciser ce qui constitue un «travail de valeur égale»:

Définir des critères objectifs d'évaluation de la valeur du travail, tels que: (i) compétences et qualifications; (ii) responsabilités; (iii) effort; et (iv) conditions de travail. La législation devrait permettre aux employeurs et aux travailleurs d'adapter ces critères aux contextes les plus spécifiques par le biais du dialogue social.

En l'absence de critères clairs et objectifs, il est difficile d'évaluer si deux emplois différents sont de valeur équivalente.



3. Promouvoir l'évaluation objective des emplois:

La législation devrait prévoir le recours à des évaluations objectives des emplois et, le cas échéant, fournir des orientations, des outils et des références sur la manière de les mener. Si l'on souhaite

Les outils d'évaluation des emplois aident à identifier le travail sous-évalué, notamment dans les secteurs à prédominance féminine.



garantir la crédibilité et l'approbation de tels systèmes, il convient d'encourager le dialogue social dans le cadre de leur conception et mise en œuvre.

4. Assurer une large couverture de l'ensemble des travailleuses et travailleurs:

Veiller à ce que la législation s'applique à l'ensemble des secteurs et des catégories d'emplois salariés. Éviter d'exclure les travailleurs à temps partiel, temporaires ou informels, parmi lesquels les travailleuses sont souvent majoritaires⁹.

L'exclusion de certaines catégories de travailleurs – comme les travailleurs domestiques, les fonctionnaires ou les travailleurs informels – compromet l'objectif d'équité salariale, en particulier là où les femmes sont surreprésentées ([OIT 2012](#)).



5. Mise en application effective et mécanismes de recours:

La législation devrait définir clairement les obligations des employeurs en matière de non-discrimination salariale et imposer des mesures concrètes de mise en conformité, telles que la tenue de registres ou la présentation de rapports. Les travailleurs devraient avoir accès à des mécanismes appropriés de règlement des différends et de recours en cas de discrimination. Pour lutter contre la discrimination, des mesures telles que des sanctions en cas de non-conformité et des incitations à progresser vers l'équité salariale pourraient être envisagées. Ces incitations peuvent consister à réformer l'accès aux marchés publics ou aux ressources publiques, et ce afin d'encourager des investissements en ressources humaines et en capital spécialement conçus pour inciter les petites et moyennes entreprises (PME) à progresser sur la voie de l'équité salariale (voir tableau 1 ci-dessous).

6. Encourager ou exiger la participation des partenaires sociaux:

Lorsqu'elle ne les y oblige pas, la législation encourage de plus en plus les partenaires sociaux – à savoir les organisations d'employeurs et de travailleurs – à jouer un rôle actif dans la promotion de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, comme le préconise également la convention n° 100 de l'OIT. La législation sur la transparence salariale offre par exemple aux partenaires sociaux la possibilité de recenser et de combattre conjointement les pratiques discriminatoires. Les dispositions légales qui énoncent explicitement l'obligation d'appliquer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans les processus de fixation des salaires et les conventions collectives doivent garantir la participation active des partenaires sociaux. Leur participation est également importante pour sensibiliser le grand public et combattre les stéréotypes de genre.

La [directive de l'UE sur l'égalité et la transparence des rémunérations](#) met explicitement l'accent sur la participation des partenaires sociaux à la mise en œuvre et au suivi des mesures de transparence et d'égalité salariales.



Aperçu de pratiques

En **Jordanie**, l'[amendement](#) de 2019 à l'article 2 de la [Loi sur le travail n° 8](#) (1996) a introduit une définition explicite de la discrimination salariale, qui consiste en «l'inégalité de rémunération pour un travail de valeur égale, hors de toute discrimination fondée sur le genre». Cette modification par rapport au libellé précédent, basé sur le principe d'«un salaire égal pour un travail égal», permet de se rapprocher plus encore de l'esprit de la convention n° 100 de l'OIT.

À **Madagascar**, l'article 83 de la [Loi n° 2024-014 du 14 août 2024 portant Code du travail](#) dispose qu'«à travail égal et exigeant des niveaux égaux de qualifications ou à travail accompli dans des conditions égales ou à travail de nature différente mais néanmoins de valeur égale, la rémunération est égale pour

⁹ L'étude d'ensemble de l'OIT sur les conventions fondamentales indique que la convention n° 100 s'applique à tous les travailleurs, tant formels qu'informels, des secteurs public et privé ([OIT 2012](#), paragr. 658).

Orientations des organes de contrôle de l'OIT

Les pays qui ont ratifié les conventions n° 100, n° 111 et autres conventions pertinentes de l'OIT peuvent compter sur les orientations continues de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et de la Commission de l'application des normes de l'OIT. Ces organes sont chargés d'examiner les législations et pratiques nationales des États Membres en vue d'évaluer leur conformité aux conventions ratifiées. Les mandants tripartites impliqués dans des réformes législatives ou dans l'élaboration de toute autre mesure visant à promouvoir l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale peuvent donc se baser sur les orientations fournies par les organes de contrôle. Les commentaires des organes de contrôle adressés à des pays spécifiques, y compris en ce qui concerne les exemples présentés dans ce guide, peuvent être consultés dans la [base de données NORMLEX](#) de l'OIT.

tous les travailleurs, sans discrimination d'aucune sorte basée sur un ou plusieurs des motifs énumérés à l'article 7 de la présente loi». L'article 7 de cette même loi énumère ces motifs de discrimination interdits, à savoir la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale (qui couvre les distinctions subies par des nationaux sur la base de leur pays de naissance, de leur ascendance ou de leur origine) ou l'origine sociale, l'état de santé, le handicap, l'appartenance syndicale, l'âge, les modes de vie et la situation de famille.

En **Mongolie**, le [Code du travail](#) de 2021 consacre le principe d'égalité de rémunération des salariés exerçant un travail de valeur égale et exige que les salaires soient calculés selon une méthode transparente et facilement compréhensible. Dans cet instrument, le terme «salaire» comprend le salaire de base, les indemnités, les compléments de salaire, les congés payés et les primes. La «Méthode de mise en œuvre du principe d'égalité de rémunération des salariés exerçant un travail et des fonctions de valeur égale» est exposée dans la [Résolution n° 02](#) (2022). La [Résolution n° 06](#) (2022) sur la «fixation des salaires» fournit quant à elle des orientations aux employeurs de toute nature pour garantir la mise en application de ce principe.

Dans la **province pakistanaise du Baloutchistan**, la [Loi sur le paiement des salaires \(Loi n° XIII de 2021\)](#) garantit une rémunération égale pour «tout travail identique, similaire ou de valeur égale», et fournit une définition pour chacun d'entre eux. Cette loi définit également les évaluations d'emploi comme des évaluations objectives utilisées pour déterminer les différences salariales hors de toute considération liée au genre, favorisant ainsi la mise en œuvre de l'équité salariale. Au niveau du gouvernement central, un plan d'action national tripartite visant à promouvoir l'équité salariale a été adopté en 2025.

Au **Pérou**, la [Loi n° 28983](#) (2007) garantit l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et exige de l'ensemble du secteur public l'adoption de mesures visant à prévenir la discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion, les conditions de travail et la rémunération. La [Loi n° 30709](#) (2017) renforce ces dispositions en interdisant la discrimination salariale et en exigeant des employeurs qu'ils définissent les catégories

En 2023, l'Ukraine a adopté une [Stratégie de réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes](#) et un plan d'action y afférent. Soutenue par l'OIT, cette stratégie entend s'attaquer à trois facteurs clés de l'écart de rémunération entre femmes et hommes: **l'impact pénalisant de la maternité**, la **ségrégation professionnelle horizontale** et la **discrimination fondée sur le genre**. Elle établit sur cette base trois objectifs stratégiques:

- aligner le cadre juridique national sur les normes internationales du travail traitant de l'équité salariale;
- créer un environnement propice à l'élimination de la ségrégation horizontale; et
- mettre en œuvre des politiques favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

d'emploi et les fonctions exercées, adoptent des politiques salariales transparentes et tiennent à jour des grilles de rémunération des emplois et fonctions. Le [Décret suprême n° 002-2018-TR](#) impose des évaluations objectives des emplois à même d'identifier les écarts de rémunération, et exige que les différentes fonctions soient regroupées selon des critères tels que les tâches exécutées, les compétences requises et les profils d'emploi. En soutien à la mise en œuvre de ces dispositions, le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi a publié un guide de référence¹⁰ sur les méthodes non discriminatoires d'évaluation des emplois ([Résolution ministérielle 145-2019-TR](#)).

En **Espagne**, le [Décret royal n° 902/2020](#) consacre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale en exigeant que soit versé un salaire égal aux hommes et aux femmes dont les fonctions, les qualifications et les conditions de travail sont équivalentes. Il impose également l'évaluation des emplois et la tenue de registres et d'audits de rémunération exempts de tout préjugé fondé sur le genre. En vertu du [Décret royal n° 901/2020](#), les entreprises de plus de 50 salariés doivent mettre en œuvre des plans pour l'égalité établissant des mesures visant à garantir l'égalité de traitement et à remédier aux écarts de rémunération injustifiés entre femmes et hommes par le biais de la transparence et de la reddition de comptes. Un outil a également été mis au point pour aider les entreprises à mener leurs évaluations (voir encadré 3 du chapitre 5 ci-dessous).

► **Tableau 1. Exemples de dispositions légales visant la mise en conformité des employeurs**

Types d'obligations	Description	Exemples nationaux
Évaluations des emplois	Évaluer si les différentes fonctions sont de valeur égale (compétences, responsabilités, effort, conditions de travail)	Afrique du Sud, Canada, Espagne, France, Islande, Maurice, Népal, Nouvelle-Zélande, Pérou, Tchéquie
Audits salariaux	Procéder à l'audit régulier des données relatives aux états de paie pour y déceler d'éventuelles disparités	Afrique du Sud, Espagne, France, Islande, Suède
Plans d'équité salariale	Établir un cadre pour identifier et corriger les disparités salariales	Afrique du Sud, Brésil, Canada, Espagne, Japon, République de Corée
Tenue de registres	Tenir des registres transparents sur les salaires, les primes et les évaluations	Allemagne, Canada, Chili, Espagne, Islande, Israël, Nouvelle-Zélande, Pérou
Formation	Former les ressources humaines (RH) et les équipes d'encadrement à la législation concernant l'équité salariale	Brésil, Canada, Islande
Reddition de comptes	Soumettre les rapports d'équité salariale requis	Afrique du Sud, Allemagne, Australie, Brésil, Canada, Espagne, France, Islande, Israël
Action corrective	Traiter et corriger toute éventuelle disparité	Afrique du Sud, Brésil, Canada, Espagne, France, Islande, Nouvelle-Zélande, République de Corée
Implication des travailleurs/syndicats	Consulter les salariés ou leurs syndicats lors de la conception de plans d'équité salariale, de l'établissement de cadres d'évaluation des emplois et de la préparation des rapports annuels	Afrique du Sud, Brésil, Canada, Espagne, France, République de Corée
Transparence/Divulgateion	Divulgateion publique des résultats des audits/rapports sur la transparence salariale	Australie, Brésil, Espagne, France, Islande, Israël, Japon, Pérou, République de Corée

Note: Les détails des législations y afférentes sont disponibles dans la base de données EPIC.

¹⁰ [Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones.](#)



► 4

Méthodes de mesure fiables et exigences en matière de données

Pourquoi sont-elles importantes?

Pour comprendre et combler l'écart de rémunération entre femmes et hommes¹¹, il faut disposer de données et de méthodes permettant d'obtenir des estimations fiables et représentatives de ces écarts de rémunération au sein de la population. De manière générale, l'écart de rémunération entre femmes et hommes mesure l'écart qui sépare le salaire des femmes de celui des hommes. Par exemple, si les hommes gagnent *en moyenne* 10 pièces et les femmes *en moyenne* 8, l'écart de rémunération *basé sur les moyennes* sera égal à 20 pour cent.

L'utilisation d'une valeur moyenne ne constitue que l'une des nombreuses manières de synthétiser la répartition des salaires entre les femmes et les hommes (pris séparément). Dans la pratique, les estimations de l'écart de rémunération entre femmes et hommes peuvent se fonder sur d'autres mesures sommaires tout aussi acceptables, telles que la médiane, le seuil de chaque décile, ou encore le salaire moyen au sein de chaque décile¹².

La mesure de l'écart salarial entre femmes et hommes contribue au suivi des progrès accomplis sur le chemin de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, comme le prévoit l'**indicateur 8.5.1 des ODD**, qui suit l'écart entre la rémunération horaire moyenne des travailleuses et des travailleurs salariés.

i

Principes directeurs et étapes pratiques

Il existe plusieurs méthodes pour estimer les écarts de rémunération entre femmes et hommes, chacune avec ses avantages et ses inconvénients.

- **L'écart salarial brut entre femmes et hommes** est simple et transparent, et il a été largement utilisé pour comparer les écarts salariaux entre les pays et au fil du temps. Il consiste à synthétiser séparément l'échelle des salaires des femmes et des hommes en utilisant le salaire moyen («écart salarial brut moyen entre femmes et hommes») ou le salaire médian («écart salarial brut médian entre femmes et hommes»), et à estimer la différence entre les mesures sommaires afférentes aux femmes et celles des hommes. Il fournit donc une mesure de la proportion selon laquelle le salaire moyen ou médian des femmes est inférieur au salaire moyen ou médian des hommes.
- **L'écart salarial pondéré entre femmes et hommes** fournit quant à lui une méthode plus fiable pour mesurer la différence de rémunération entre femmes et hommes en éliminant l'impact des effets de composition dans la mesure, même s'il s'agit encore pour l'essentiel d'une mesure de l'écart salarial brut entre femmes et hommes (voir [OIT 2018a](#)). Les femmes et les hommes ne sont généralement pas équitablement répartis au sein de l'échelle des salaires, et la composition genrée des travailleurs salariés sur un marché du travail donné peut potentiellement fausser les résultats de l'écart salarial. Pour remédier à ce problème, la métrique plus affinée de l'écart salarial pondéré entre femmes et hommes regroupe les travailleuses et les travailleurs salariés en fonction d'un ensemble de facteurs considérés comme jouant un rôle important dans le processus de fixation des salaires, tels que le

11 Les expressions «écart rémunération entre femmes et hommes» et «écart salarial entre femmes et hommes» sont souvent utilisées de manière interchangeable. Si elles se réfèrent toutes deux à des écarts de revenu entre les femmes et les hommes, l'«écart salarial entre femmes et hommes» est plus fréquemment utilisé lorsqu'il s'agit de la différence de salaire horaire, tandis que l'«écart de rémunération entre femmes et hommes» est plus générique et fait le plus souvent référence à une différence de rémunération hebdomadaire ou mensuelle. Lorsque la comparaison se fait entre les salaires mensuels ou hebdomadaires, l'écart (c'est-à-dire l'écart de rémunération entre femmes et hommes) tient compte à la fois de la différence de salaire horaire et de la différence de temps de travail.

12 Un décile de salaire est l'une des dix parties qui divise un ensemble de données salariales en dix parties égales (échelle des salaires), chaque décile contenant 10 pour cent des données représentées. Si l'on exclut les valeurs extrêmes de l'échelle des salaires, les déciles identifient neuf seuils spécifiques en tant que valeur supérieure au sein de chaque décile.

niveau d'éducation, l'âge, le temps de travail ou le secteur institutionnel¹³. Les travailleuses et les travailleurs salariés seront beaucoup plus homogènes au sein de chacun des groupes résultant de la combinaison de ces quatre facteurs, et les effets de composition devraient ainsi être largement éliminés. L'écart de rémunération (brut) pondéré entre femmes et hommes est obtenu en estimant d'abord l'écart de rémunération au sein de chacun des sous-groupes identifiés, puis en estimant la somme pondérée de tous les écarts de rémunération de ces sous-groupes, la pondération correspondant à la représentation proportionnelle de chaque sous-groupe au sein de la population. À l'instar de l'écart de rémunération brut, l'écart de rémunération pondéré peut être obtenu en utilisant aussi bien la moyenne que la médiane comme mesure sommaire des échelles de salaires.

Quelle que soit la méthode utilisée pour estimer les écarts de rémunération, il faut finalement toujours choisir entre la moyenne et la médiane pour synthétiser les échelles salariales et comparer la rémunération des femmes et des hommes. La médiane est moins affectée par les valeurs extrêmes de l'échelle des salaires, mais s'agissant d'une valeur unique, elle se montre insensible à la forme de la distribution des salaires et ne peut donc pas saisir la structure des salaires au sein de la population. En revanche, la moyenne utilise toutes les données disponibles, mais se montre sensible aux valeurs extrêmes (en particulier aux valeurs aberrantes du haut de l'échelle des salaires) et peut donc produire des estimations biaisées de la fourchette salariale la plus probable dans l'ensemble de la distribution. Dans la pratique, il est recommandé que les données empiriques incluent les écarts de rémunération basés aussi bien sur la moyenne que sur la médiane. Il convient ici de souligner que la méthode de l'écart de rémunération pondéré permet d'obtenir des écarts de rémunération moyens et médians plus comparables que ceux issus de la méthode classique.

Un autre choix clé pour mesurer la différence de rémunération entre femmes et hommes consiste soit à utiliser les salaires **horaires** soit à se baser sur les revenus d'une période donnée, par exemple **hebdomadaires** ou **mensuels**. La mesure des salaires horaires isole les différences constatées au sein des taux de rémunération, tandis que les salaires hebdomadaires ou mensuels reflètent à la fois les taux de rémunération et les heures travaillées, combinant ainsi les inégalités salariales et les disparités relatives au temps de travail. Sachant que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel, en particulier pour assumer des responsabilités familiales, l'écart de rémunération entre femmes et hommes calculé sur la base des revenus hebdomadaires ou mensuels est souvent plus élevé que celui estimé sur la base des salaires horaires.

L'estimation (globale) des écarts de rémunération entre femmes et hommes constitue une première étape utile pour appréhender l'ampleur des inégalités de rémunération, ainsi que pour fournir une méthode simple permettant de comparer l'évolution de ces inégalités de rémunération entre différentes périodes et différents pays. En outre, les **techniques de décomposition** peuvent contribuer à révéler les facteurs sous-jacents de l'écart entre femmes et hommes. Ces techniques permettent de séparer la part de l'écart de rémunération qui peut être **expliquée** par des différences observables, telles que l'éducation, l'âge, la profession ou le secteur d'activité, de la part qui demeure **inexpliquée**, qui est souvent considérée comme un indicateur de discrimination fondée sur le genre et/ou de sous-évaluation du travail des femmes. Il faut néanmoins faire preuve de prudence, car la part inexpliquée peut surestimer la composante discriminatoire lorsqu'elle reflète des variables non observées qui n'auraient pas été prises en compte par les enquêtes standard, y compris, par exemple, les stéréotypes et les préjugés de genre.

En dépit des enseignements que les mesures relatives aux salaires peuvent nous apporter, celles-ci ne couvrent qu'une partie de la main-d'œuvre, à savoir les salariés. Dans une grande partie du monde, et notamment dans les pays à revenu faible et intermédiaire, les travailleurs non salariés (tels que les travailleurs indépendants, les employeurs et les travailleurs familiaux) représentent la majorité de la population active, et en particulier la majorité des femmes qui travaillent ([OIT 2024a](#)). Exclure ces

13 Dans le cadre des processus de fixation des salaires, d'autres facteurs peuvent également être pris en compte pour regrouper les femmes et les hommes en groupes homogènes. Toutefois, la combinaison des facteurs «âge» et «éducation» est souvent considérée comme celle qui permet de mieux saisir le capital humain des individus, tandis que le temps de travail et le secteur institutionnel (c'est-à-dire l'emploi dans le secteur public ou privé) sont suffisants pour identifier les choix comportementaux qui permettent de calculer la participation des femmes et des hommes au marché du travail.

travailleurs des analyses des écarts de rémunération conduit à une sous-estimation significative des inégalités femmes-hommes dans le monde du travail.

- Pour remédier à ces limitations, l'OIT a donc pris l'initiative de mesurer l'**écart de revenus du travail entre femmes et hommes**. Une telle mesure permet de rendre compte des écarts touchant l'ensemble des revenus provenant de toutes les formes de travail, y compris le salariat et le travail indépendant. Les disparités de genre en matière de revenu total du travail sont souvent plus de deux fois supérieures à celles observées pour les seuls salaires, en particulier dans les pays à revenu faible et intermédiaire de la tranche inférieure, où les femmes sont surreprésentées dans les emplois à faible productivité, informels ou non salariés. Toutefois, les données en la matière sont rares, étant donné que de nombreuses enquêtes sur la main d'œuvre menées dans des pays et régions où les travailleurs non salariés sont majoritaires ne collectent pas de données sur leurs revenus ([OIT 2024a](#)).

Chaque type de mesure est essentiel dans le cadre de l'action publique. Tandis que les écarts de rémunération bruts ou pondérés s'avèrent utiles pour identifier des tendances générales, des analyses plus complètes et plus axées sur l'action publique se montrent nécessaires si l'on souhaite comparer les pays ou mener des actions de sensibilisation. Il s'agit notamment d'estimer les écarts de rémunération au niveau des différents déciles de l'échelle des salaires, d'utiliser des techniques de décomposition permettant d'identifier les composantes expliquées et inexpliquées des écarts de rémunération et d'estimer l'impact d'éventuelles politiques publiques (comme celles qui encouragent la formalisation des emplois) sur l'écart global ou sur les différents écarts estimés le long de l'échelle des salaires. De telles analyses détaillées sont primordiales pour: suivre et évaluer les progrès accomplis au niveau national; fournir des orientations aux décideurs pour légiférer de manière efficace en matière d'égalité de rémunération; et concevoir des politiques ciblées, telles que celles qui visent à lutter contre la ségrégation professionnelle. Par ailleurs, l'évaluation des effets indirects des politiques salariales et de protection sociale – telles que les politiques afférentes au salaire minimum, à la santé publique ou à la formalisation – et l'amélioration des données ventilées par sexe s'avèrent elles aussi essentielles pour mesurer au mieux l'écart de rémunération entre femmes et hommes et formuler des réponses efficaces. En conclusion, il convient d'adopter une approche globale pour mesurer au mieux les écarts de rémunération entre femmes et hommes sur le marché du travail.



► 5

**Méthodes et outils
objectifs et efficaces
d'évaluation des
emplois**

Pourquoi sont-ils importants?

L'évaluation des emplois constitue pour les gouvernements, les employeurs et les travailleurs un outil pratique leur permettant de contribuer à la mise en œuvre du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Lorsqu'elles sont bien conçues et mises en œuvre, ces évaluations aident à lutter contre la discrimination fondée sur le genre, et notamment contre la répartition inégale des femmes et des hommes au sein des différents secteurs et fonctions.

L'évaluation objective des emplois sert à estimer la valeur d'un emploi en fonction de son contenu, et non de la personne qui l'occupe. Il s'agit de se concentrer sur les exigences de la fonction (telles que les qualifications et les compétences) et sur les contraintes qu'elle implique (effort à fournir, tâches à exécuter, responsabilités assumées, conditions de travail). Il convient de bien distinguer l'évaluation des emplois de l'évaluation des performances, qui mesure la performance individuelle des salariés et l'atteinte de leurs objectifs. Les évaluations d'emploi n'évaluent en rien les performances individuelles.

Principes directeurs et étapes pratiques

Il existe différentes méthodes¹⁴ d'évaluation des emplois, et selon la taille et les caractéristiques d'un établissement ou d'une entreprise, certaines de ces méthodes peuvent s'avérer plus appropriées que d'autres. Les comparaisons peuvent également s'étendre au-delà d'un même établissement ou d'une même entreprise, car le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale permet de procéder à des comparaisons beaucoup plus larges entre les emplois occupés par des hommes et ceux occupés par des femmes dans différents lieux ou entreprises, ou entre différents employeurs ([OIT 2012](#), paragr. 697 à 699). En tout état de cause, pour être efficaces, les évaluations d'emploi doivent être **objectives et exemptes de préjugés fondés sur le genre**.

- **L'objectivité** garantit la cohérence et la comparabilité des fonctions professionnelles au sein d'une entreprise ou d'un établissement, et permet également des comparaisons pertinentes par profession, entre des entreprises similaires et dans un secteur donné, sans être influencé par la personne remplissant la fonction en question, et notamment par son sexe.
- L'évaluation des emplois doit s'inscrire dans un **plan structuré** s'appuyant sur des consultations avec les travailleurs et leurs représentants. Un tel plan comprend le plus souvent les étapes suivantes:
 - Identification de l'ensemble des fonctions professionnelles au sein d'une entreprise ou d'un établissement, et notamment de celles à prédominance féminine et de celles à prédominance masculine;
 - Sélection ou adaptation d'une méthode d'évaluation des emplois;
 - Mise au point des outils de collecte des données concernant le contenu des emplois (profils de poste, questionnaires, entretiens, etc.);
 - Analyse des résultats pour identifier les facteurs clés;
 - Détermination de la valeur relative des emplois;
 - Estimation des écarts salariaux entre emplois de valeur égale;
 - Adoption de mesures correctives en cas d'identification d'écarts de rémunération injustifiés ([OIT 2008](#)).

¹⁴ Citons par exemple les méthodes non analytiques où les emplois sont évalués empiriquement par comparaison ou classement, et les méthodes analytiques utilisant un ensemble prédéterminé de facteurs et de sous-facteurs.

En résumé, déterminer la valeur d'une fonction implique les étapes suivantes:

1. **identifier les facteurs** à utiliser dans le processus d'évaluation;
2. **attribuer des points à chaque fonction professionnelle** en se basant sur la présence ou l'importance de chaque facteur; et
3. **additionner les points** obtenus par chaque fonction professionnelle – le cas échéant, en utilisant des pondérations pour refléter leur importance relative au sein de l'entreprise.

De nombreux gouvernements fournissent aux employeurs des outils et des tutoriels sur la façon de mener des évaluations objectives des emplois. Par exemple, le gouvernement du **Canada** offre une vaste gamme d'outils pour aider les employeurs à mettre en œuvre la Loi sur l'équité salariale, et notamment le [Plan d'équité salariale](#) de 2024.

i

La somme des points obtenus est ensuite utilisée pour comparer les rémunérations accordées aux différentes fonctions ayant obtenu le même nombre de points, ce qui permet d'évaluer l'égalité salariale au sein de l'entreprise. Dans les moyennes et grandes entreprises, les facteurs peuvent être subdivisés en sous-facteurs (voir tableau 2), mais la nature et le processus global de l'évaluation restent les mêmes. Un exemple de comparaison de la valeur de l'emploi d'un assistant social et de celle d'un assistant TIC est présenté en annexe de ce guide.

► **Tableau 2. Facteurs utilisés pour évaluer la valeur d'une fonction professionnelle**

Facteur: Compétences, connaissances et qualifications acquises grâce à l'éducation, à la formation et à l'expérience formelles ou informelles.	Facteur: Les efforts peuvent être physiques, intellectuels ou émotionnels
Sous-facteurs: ► Aptitudes et capacités mentales et physiques ► Aptitudes et compétences sociales/interpersonnelles/ de communication, y compris les compétences transversales (travail d'équipe, résolution de problème, leadership, etc.)	Sous-facteurs: ► Efforts physiques, tels que soulever des équipements, des produits ou des personnes au poids important ► Efforts intellectuels, tels que se concentrer pendant longtemps ou être multitâche ► Efforts émotionnels, tels que s'occuper d'enfants, de malades de longue durée ou de personnes handicapées
Facteur: Responsabilités à l'égard de personnes, de données, de ressources, d'équipements, etc.	Facteur: Les conditions de travail peuvent être à la fois physiques ou psychologiques
Sous-facteurs: ► Responsabilités à l'égard de personnes/clients/ bénéficiaires de services ► Responsabilités liées aux ressources humaines ► Responsabilités en matière de confidentialité ► Responsabilités en matière de données ► Responsabilités liées au matériel et aux ressources financières	Sous-facteurs: ► Environnement physique, tel que chaleur, bruit, risques sanitaires, risques d'accidents ► Conditions psychologiques, telles que stress, solitude ou contraintes temporelles

Dans certains pays, la création de **comités d'équité salariale** au sein des entreprises afin de superviser les évaluations de l'équité salariale s'est révélée utile. Un tel comité devrait inclure des représentants des employeurs et des travailleurs et respecter l'équilibre femmes-hommes. Par l'entremise d'un comité d'équité salariale, une entreprise peut:

- Améliorer l'équité et la transparence, **renforçant ainsi la confiance** parmi les salariés.
- Faire valoir différents points de vue en incluant des représentants des **RH, de la direction, du service juridique et des salariés** afin de tenir compte des différentes expériences et préoccupations.
- Renforcer **sa crédibilité et sa légitimité**, améliorant ainsi sa réputation interne et externe. Les instances de régulation, d'audit et prud'homales peuvent porter un regard plus favorable sur l'entreprise lorsqu'existe un processus formel de contrôle.

- Contribuer à l'identification des inégalités systémiques. Un tel comité peut en effet analyser les écarts de rémunération au-delà des seuls cas individuels afin de **déceler des tendances ou des problèmes structurels** (comme la sous-rémunération systématique de certaines fonctions en raison du genre, de l'origine ethnique ou autres caractéristiques). Ce faisant, il peut aller au-delà des seuls symptômes (à savoir la présence d'écarts de rémunération) pour en identifier les causes profondes et s'y attaquer.
- Assurer sa conformité à la législation sur l'égalité salariale. À titre d'exemple, la Loi sur l'équité salariale du Canada exige que soient mis en place des processus participatifs dans le cadre des évaluations de l'équité salariale ([Canada, Commission canadienne des droits de la personne 2019; OIT 2008](#))

L'évaluation des emplois s'avère souvent **difficile pour les petites entreprises et les employeurs informels** en raison de leurs ressources limitées et du manque d'incitations en la matière. L'évolution rapide de la teneur des emplois, induite par les technologies et les nouvelles modalités de travail, accroît la complexité et les coûts, et des mises à jour régulières se montrent donc nécessaires. Si des évaluations d'emplois sont bien menées dans certains pays à revenu faible ou intermédiaire – tels que le [Ghana](#), le [Nigeria](#) et l'[Afrique du Sud](#) – c'est principalement dans les pays à revenu élevé, dans les grandes entreprises et dans le secteur public qu'elles ont lieu, ce qui limite en fin de compte leur impact au niveau mondial. Pour être pleinement efficaces, elles doivent s'inscrire dans une stratégie plus globale d'action publique. **Des technologies comme l'IA peuvent venir en soutien** à ce processus, mais des garanties sont nécessaires pour prévenir les préjugés de genre et renforcer l'équité.



► Encadré 2. Approche de l'Espagne en matière d'évaluation objective des emplois

En complément de la [Loi organique espagnole n° 3/2007](#) pour la mise en œuvre effective de l'égalité femmes-hommes, le [Décret royal n° 902/2020](#) établit des principes clairs pour la conduite d'évaluations objectives des emplois:

- **Pertinence:** Seuls les facteurs pertinents et réellement présents dans l'emploi évalué sont pris en compte.
- **Exhaustivité:** Tous les aspects de l'emploi doivent être évalués sans en ignorer ni en sous-évaluer aucun.
- **Objectivité:** Les évaluations doivent être fondées sur des critères clairs et exempts de préjugés, et éviter les stéréotypes de genre.

Sur la base de ces principes, le gouvernement espagnol, en collaboration avec les syndicats et les organisations patronales, a mis au point un [outil d'évaluation des emplois](#) de portée nationale (Espagne, Ministère de l'Égalité 2022), qui permet d'évaluer les emplois à l'aide d'un ensemble de facteurs et sous-facteurs dans quatre domaines:

1. **Nature des tâches:** Cela inclut l'effort physique, mental et émotionnel; les responsabilités de supervision; et l'autonomie.
2. **Niveau de formation requis:** Précise le niveau de formation minimal requis.
3. **Conditions professionnelles et de formation:** Cela inclut les connaissances (compétences numériques, gestion de la diversité, langues étrangères, expérience, etc.); les compétences (dextérité, rigueur, capacité à proposer des idées et des solutions); et les compétences sociales (compétences communicationnelles et émotionnelles).
4. **Conditions de travail et facteurs liés aux performances:** Couvre les environnements de travail physiques et psychosociaux.

Chaque facteur est évalué sur une échelle de 0 (sans objet) à 5 (très élevé), avec des exemples pour guider les évaluateurs. L'outil d'évaluation signale également les risques de sous-évaluation des emplois généralement occupés par des femmes. Une fois l'évaluation terminée, l'outil calcule une valeur totale de l'emploi à l'aide de pondérations prédéfinies et génère des rapports sommaires – tels que classements ou regroupements des emplois en fonction de leur valeur – visant à soutenir la création de structures salariales transparentes et exemptes de préjugés.

Aperçu de pratiques

En **Suisse**, les entreprises et les organisations de plus de 50 salariés peuvent utiliser [Logib](#), un outil gratuit du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), pour mener des évaluations objectives des emplois. Les employeurs saisissent des données individuelles (âge, sexe, formation, fonction professionnelle, salaire, niveau de responsabilité, etc.) et les exigences liées à chaque fonction (classées de «très faibles» à «très élevées»), qui couvrent les qualifications, l'autonomie et les exigences spécifiques de l'emploi concerné. À l'aide d'une analyse de régression, Logib estime les écarts de rémunération entre femmes et hommes sur la base de facteurs liés à la valeur de l'emploi. Si l'écart de rémunération dépasse les 5 pour cent, l'outil signale une inégalité de rémunération significative. Logib permet à la fois l'analyse a posteriori de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes et la création a priori de structures salariales transparentes et non genrées. Pour les entreprises et les organisations de moins de 50 salariés, le BFEG propose l'outil Argib, qui évalue les fonctions professionnelles et compare les rémunérations des emplois dont les scores sont similaires afin de pointer toute disparité salariale significative. Afin

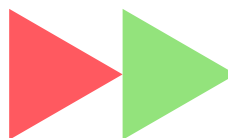
d'en encourager l'utilisation, les entreprises suisses participant à des marchés publics doivent prouver l'absence de toute discrimination salariale fondée sur le genre en utilisant Logib ou Argib.

En **Tchéquie**, le ministère du Travail et des Affaires sociales fournit aux employeurs un ensemble d'outils visant à promouvoir l'équité salariale. Il s'agit notamment d'une version de l'outil suisse Logib adaptée à la législation nationale et aux conditions du marché du travail tchèque. Cet outil permet aux employeurs de mener des analyses salariales non genrées en saisissant les données de leur entreprise pour évaluer si les hommes et les femmes y travaillant reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale. Il s'appuie sur des critères objectifs – tels que les qualifications, l'autonomie et les exigences spécifiques de l'emploi concerné – en vue d'attribuer un score qui sera ensuite comparé à celui d'autres emplois et aux salaires y afférents. Un [calculateur de l'égalité salariale](#) permet en outre aux individus d'évaluer leurs revenus à l'aune de points de comparaison nationaux basés sur des données anonymisées relatives à la main-d'œuvre et des variables telles que la profession, le niveau de formation, la région et la taille de l'entreprise.

Le Bureau de l'équité salariale de **la province canadienne de l'Ontario** offre une [boîte à outils structurée en sept étapes](#) (2024) conçue pour aider les petites entreprises à se conformer à la Loi sur l'équité salariale de la province en menant une analyse complète de l'équité salariale. Ce guide pratique accompagne les employeurs pour mener à bien les étapes suivantes: la détermination et le regroupement des catégories d'emplois; la détermination de la prédominance d'un sexe dans chaque catégorie d'emplois; l'évaluation des catégories d'emplois sur la base des compétences nécessaires, de l'effort requis, des responsabilités assumées et des conditions de travail; et la comparaison des rémunérations afin de garantir l'équité entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine. Le processus est autogéré et s'appuie sur des ressources telles que des outils d'évaluation des emplois et des vidéos pédagogiques, ce qui le rend particulièrement accessible aux petites entreprises. En suivant ces étapes, les entreprises et organisations concernées peuvent promouvoir des pratiques de rémunération équitables et s'aligner sur les normes mondiales en matière d'équité au travail.

L'Agence pour l'égalité femmes-hommes sur le lieu de travail (*Workplace Gender Equality Agency-WGEA*) du gouvernement de **'Australie** a publié un [guide d'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes](#) (2025) destiné à aider les employeurs à planifier et à exécuter une analyse des salaires et de leur composition. La WGEA propose également une formation en ligne concernant l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes. Il s'agit d'aider les employeurs à se familiariser avec la collecte et le nettoyage des données destinées à l'analyse de l'équité salariale, le calcul de l'écart de rémunération entre femmes et hommes, et l'identification des facteurs les plus courants qui contribuent à cet écart de rémunération (voir encadré 3).

Le gouvernement de **Nouvelle-Zélande** dispose d'une [boîte à outils en ligne sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes](#), dont le but est d'aider les employeurs à collecter des données sur les salaires, à les saisir dans un outil en ligne de calcul de l'écart de rémunération et à remplir un questionnaire d'auto-évaluation pour les assister dans l'adoption d'éventuelles mesures correctives.



► **Encadré 3. Équité salariale et réforme du droit du travail en Australie**

Ces dernières années, l'Australie a pris des mesures significatives visant à remédier aux inégalités systémiques de rémunération entre femmes et hommes, en particulier dans les secteurs à prédominance féminine, tels que la petite enfance, la santé et les services sociaux. Les réformes engagées combinent des changements législatifs et des mesures d'égalité plus larges visant à remodeler la manière dont le travail est évalué et rémunéré dans l'ensemble du pays.

Un tournant décisif est intervenu avec la **Loi de 2022 portant modification de la législation sur le travail équitable («Secure Jobs, Better Pay»)**, qui a inscrit l'égalité femmes-hommes comme objectif fondamental de la Loi sur le travail équitable, garantissant ainsi qu'elle soit prise en compte dans toutes les décisions concernant le travail et la fixation des salaires prises par la Commission du travail équitable (*Fair Work Commission-FWC*). Il convient de souligner que cette loi a également modifié les **Objectifs relatifs aux conventions collectives et aux salaires minimums**, en exigeant que l'égalité femmes-hommes soit prise en considération lorsque la FWC prend des décisions visant à éliminer la sous-évaluation historique du travail dans les secteurs à prédominance féminine et à garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ou comparable.

Sur cette base, la FWC a procédé à un réexamen majeur de cinq conventions collectives couvrant des secteurs à prédominance féminine. Ces conventions – couvrant les professionnels de santé, les services à la personne, les services à l'enfance, les professionnels de santé autochtones et la pharmacie – ont été identifiées comme étant historiquement sous-évaluées sur la base de postulats genrés concernant la nature du travail de soin et de service à la personne.

En **avril 2025**, la FWC avait formellement identifié des signes de sous-évaluation fondée sur le genre dans les cinq conventions en question. Le premier résultat majeur a été une **augmentation de 14,1 pour cent du salaire des pharmaciens** devant être progressivement mise en œuvre entre 2025 et 2027. Des mesures supplémentaires concernant les autres secteurs sont attendues en 2025 et 2026. La FWC consulte actuellement les syndicats, les employeurs et autres parties prenantes pour finaliser les augmentations salariales et les structures de classification révisées.

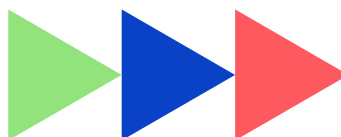
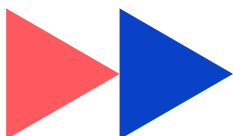
Outre la réforme de la fixation des salaires, la législation «Secure Jobs, Better Pay» a réduit les obstacles **à la négociation multi-entreprises** afin d'aider et d'encourager les employeurs et leurs salariés qui, pour les plus diverses raisons, peuvent rencontrer des difficultés à négocier au niveau de leur entreprise. C'est le secteur de la petite enfance – à prédominance féminine et dépendant d'une convention collective – qui a vu aboutir le premier accord multi-entreprises négocié dans le cadre de la législation «Secure Jobs, Better Pay» et prévoyant une **augmentation salariale de 15 pour cent** sur deux ans.

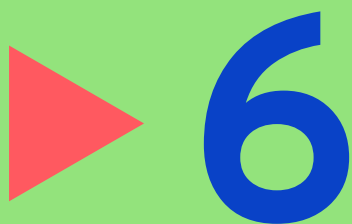
Sources: [Loi de 2022 portant modification de la législation sur le travail équitable \(«Secure Jobs, Better Pay»\);](#) [Australie, Commission du travail équitable, s.d.](#); [AEU 2025](#); [ACTU 2024](#).

De la même manière, les **organisations d'employeurs et de travailleurs** soutiennent activement leurs membres dans la lutte contre l'écart de rémunération entre femmes et hommes par le biais d'outils et de campagnes de sensibilisation spécifiques. On en trouvera quelques exemples dans le tableau 3 ci-après.

► Tableau 3. Exemples d'outils utilisés par des organisations d'employeurs et de travailleurs

Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
► Fédération cambodgienne des employeurs et des organisations professionnelles (CAMFEBA): Guide 3: Promoting Equality in the Workplace (2013) ► Association des employeurs indonésiens (APINDO): Code of Practice for Employers on Promoting Equality and Preventing discrimination at Work in Indonesia (2013) ► Confédération chinoise des entreprises (CEC): Employers' Guide on Promoting Equal Opportunity and Treatment and Preventing Discrimination at Work in China (2011)	► Syndicat mondial IndustriALL: Boîte à outils sur l'équité salariale (2023) ► UITA: Boîte à outils sur l'équité salariale (2023) ► CES: Négociations en faveur d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale: Liste de contrôle de la CES (2023) ► CES: Des outils pour combler l'écart salarial entre hommes et femmes ► Congrès irlandais des syndicats, Gender Pay Gap Reporting: Guidance for Unions on Closing the Gender Pay Gap and Bringing the Issue into Collective Bargaining (2022) ► EPSU et ETUI: Pay Transparency and Role of Gender-neutral Job Evaluation and Job Classification in the Public Service (2021)





Politiques de transparence salariale

Pourquoi sont-elles importantes?

Les différents pays utilisent de plus en plus différents outils et politiques de transparence salariale pour réduire les inégalités de rémunération entre femmes et hommes. Leur principale raison d'être est que **l'amélioration de l'accès aux données sur les rémunérations** contribue à remédier aux asymétries d'information entre employeurs et travailleurs, ce qui facilite la détection et la correction de la discrimination salariale fondée sur le genre ([OIT 2022a](#)).

- Du **point de vue des employeurs**, les outils de transparence permettent de soutenir les efforts visant à identifier et à corriger les écarts de rémunération entre femmes et hommes, améliorant ainsi le fonctionnement et la réputation des entreprises, ainsi que leur rendement organisationnel.
- Du **point de vue des travailleurs**, les politiques de transparence donnent aux travailleurs et à leurs organisations les moyens d'agir en leur fournissant les informations nécessaires pour négocier équitablement les salaires et contester les éventuelles pratiques salariales discriminatoires.
- Du **point de vue des gouvernements**, ces politiques les aident à déterminer quand, où et comment cibler les inégalités de rémunération entre femmes et hommes.

Des recherches ont montré que des politiques de transparence salariale bien conçues permettaient de réduire considérablement les écarts de rémunération entre femmes et hommes, et d'entraîner des effets positifs sur la rétention du personnel, son moral et son engagement envers l'entreprise, sans oublier l'amélioration de la réputation auprès des consommateurs ([Stofberg, Bussin et Mabaso 2022](#); [Psico-Smart 2024](#)).

En **Autriche**, au **Danemark**, au **Canada** et au **Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord**, les politiques de transparence ont conduit à des réductions mesurables de l'écart de rémunération entre femmes et hommes ([Böheim et Gust 2021](#); [Beddensen et al. 2022](#); [Baker et al. 2023](#); [Duchini et al. 2020](#)).

Aux **États-Unis d'Amérique**, l'interdiction de demander aux candidats leurs antécédents salariaux a incité davantage d'employeurs à publier des fourchettes de salaires dans leurs offres d'emploi, entraînant ainsi une hausse des salaires des femmes ([Bessen et al. 2024](#)).

Certaines critiques courantes à l'encontre de la législation sur la transparence salariale font référence au coût financier et à la charge administrative associés à la mise en conformité, aux préoccupations en matière de confidentialité des contrats et à la potentielle réduction des salaires masculins ([OIT 2022a](#)). Toutefois, lorsque les mesures de transparence salariale sont bien conçues, adaptées aux contextes nationaux et accompagnées d'orientations, elles donnent des résultats positifs tout en mitigeant les risques potentiels.

i



Principes directeurs et étapes pratiques

Si les interventions en matière de transparence salariale peuvent prendre différentes formes (voir encadré 4), certains principes fondamentaux doivent guider à la fois l'intention et la structure des mesures adoptées, qu'il s'agisse d'une obligation légale, d'une initiative volontaire d'entreprise ou d'un accord négocié avec les syndicats.

► Encadré 4. Exemples de mesures de transparence salariale

- Permettre aux salariés de solliciter et de consulter des informations sur les niveaux de rémunération en vigueur dans leur entreprise.
- Exiger des employeurs la communication des données personnelles utilisées pour fixer la rémunération des salariés.
- Exiger des employeurs qu'ils informent les candidats du salaire du poste à pourvoir, que ce soit lors des entretiens d'embauche ou directement sur les annonces y afférentes.
- Interdire aux employeurs de demander les antécédents salariaux des salariés en poste ou potentiels.
- Créer un organisme indépendant habilité à octroyer aux employeurs une certification d'équité salariale s'ils satisfont à certaines exigences en matière de rémunération non genrée.
- À partir d'un certain nombre de salariés (par exemple 50), obliger les employeurs à publier des données sur le genre et la rémunération au sein de leurs entreprises.
- À partir d'un certain nombre de salariés, réaliser des audits réguliers sur le genre et la rémunération dans les entreprises.
- Procéder à des évaluations régulières des rémunérations dans les entreprises, en y impliquant les représentants des travailleurs.
- Promouvoir des discussions sur l'égalité salariale et les audits salariaux dans le cadre des négociations collectives.

Source: [OIT 2022](#).

1. Établir des exigences claires: Cela implique d'établir des cadres précis déterminant les données devant être partagées (échelles de salaires, structures de rémunération, données relatives à l'équité salariale, etc.), en indiquant la fréquence à laquelle ces informations doivent être communiqués et les personnes responsables. Ces exigences doivent être adaptées à la taille de l'entreprise, au secteur d'activité et à l'environnement réglementaire.

2. Impliquer les partenaires sociaux: La participation des partenaires sociaux est essentielle à la mise en œuvre efficace de quelque mesure de transparence salariale. Dans de nombreux pays¹⁵, la législation sur la transparence comprend des dispositions relatives à la consultation entre représentants des employeurs et représentants des travailleurs, ainsi que des obligations légales d'information et de consultation des représentants des travailleurs et d'intégration des données sur la transparence salariale aux processus de négociation collective ([OIT 2022a](#)). D'une manière générale, l'implication des partenaires sociaux favorise la confiance entre employeurs et salariés, renforce la légitimité des initiatives de transparence et encourage la résolution collaborative des

15 Pour plus d'exemples, voir [OIT \(2022a\)](#), page 12.

problèmes lorsque des disparités salariales sont constatées. Les partenaires sociaux peuvent intervenir à différentes étapes, notamment pour :

- Rédiger ou approuver les rapports de transparence salariale et procéder à l'examen des systèmes internes d'évaluation des emplois, assurant ainsi leur exactitude et leur acceptation.
- Corroborer l'existence de cadres non genrés de classification des emplois et d'évolution de carrière, contribuant ainsi à préserver l'équité des parcours professionnels et des promotions.
- Contribuer à l'élaboration de programmes de formation pour sensibiliser le personnel et les dirigeants aux principes d'équité salariale, à l'interprétation des données salariales et aux droits qu'implique la législation sur la transparence.

À titre d'exemple, en **Islande**, une [certification collaborative de l'égalité de rémunération](#) a été conjointement élaborée par les syndicats, les confédérations d'employeurs et des représentants du gouvernement pour prévenir la discrimination salariale et permettre ladite certification. Dans de nombreux pays, les organisations d'employeurs aident les entreprises, et en particulier les PME, à respecter leurs obligations de transparence et à mettre en œuvre des stratégies d'équité. De la même manière, par le biais du dialogue social, de campagnes syndicales et de conventions collectives, les syndicats ont contribué à obtenir des avancées législatives et des politiques publiques du travail plus équitables permettant de soutenir dans la pratique l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ([CSI 2023](#)). Dans **les pays nordiques**, les syndicats jouent depuis longtemps un rôle pédagogique en aidant les travailleurs à comprendre les systèmes de rémunération et à lutter contre les inégalités. En **Allemagne**, la [Loi de 2017 sur la transparence des structures de rémunération](#) accorde aux salariés le droit d'être clairement informés sur leur rémunération et habilite les comités d'entreprise – qui font partie intégrante de l'infrastructure des partenaires sociaux – à faire appliquer ce droit.

3. Garantir la conformité: Les incitations, les plans d'action et les sanctions jouent un rôle important dans la promotion du respect des normes d'équité salariale. Si les sanctions financières sont monnaie courante, de nombreuses juridictions utilisent également des mesures non financières – telles que l'exposition publique et l'obligation de mettre en place des plans d'action ou des audits de l'égalité de rémunération – afin de garantir un impact plus important. Les certifications d'égalité femmes-hommes délivrées aux employeurs constituent des incitations supplémentaires, en encourageant les entreprises à évaluer et à corriger les disparités salariales ([OCDE 2023](#)).



En **Belgique**, les comités d'entreprise ou les délégués syndicaux se basent sur le rapport d'analyse salariale pour déterminer si l'entreprise dispose bien d'une politique salariale neutre du point de vue du genre. Les comités d'entreprise peuvent solliciter la nomination d'un médiateur des travailleurs.

En **Lituanie**, les entreprises de plus de 20 salariés doivent discuter du programme d'égalité des chances avec le comité d'entreprise.

Au **Luxembourg**, la transparence salariale fait partie intégrante du dialogue social mené au niveau de l'entreprise. Le Code du travail établit que le dirigeant d'entreprise est tenu d'informer et de consulter le représentant des travailleurs et le représentant de l'égalité, et de leur fournir des données ventilées par sexe en matière de recrutement, promotion, mutation, licenciement, rémunération et formation des employés ([OIT 2022a](#)).



La transparence constitue un élément essentiel de l'équité et de la reddition de comptes, mais elle ne doit pas se faire **au détriment de la législation sur la protection de la vie privée ou en exposant des données sensibles concernant les entreprises**. Il convient donc de trouver un équilibre entre ouverture et protection.

L'approche **du Royaume-Uni** consistant à exposer publiquement les écarts de rémunération entre femmes et hommes identifiés dans les entreprises s'est avérée très efficace. En 2023, le nombre d'entreprises n'ayant pas communiqué leurs données a chuté de 71 pour cent, et en dépit de l'absence de pénalités financières, cela ne concerne plus que huit entreprises. Cela suggère que la responsabilisation publique peut à elle seule entraîner une nette amélioration du respect des obligations ([James 2024](#)).

En **Italie**, les entreprises qui établissent leur rapport sur l'égalité et répondent à des critères spécifiques d'égalité femmes-hommes, notamment en matière d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, peuvent demander une [certification d'égalité femmes-hommes](#). Les entreprises certifiées bénéficient d'une réduction de 1 pour cent sur leurs cotisations patronales de sécurité sociale (à concurrence de EUR 50 000 par an) et se voient attribuer un «bonus» dans le cadre des procédures d'appel d'offres ou de leurs demandes de financement ([OIE 2023](#)).

4. Tirer parti des outils numériques: Les nouvelles technologies peuvent aider les entreprises à remplir plus rapidement et à moindre coût leurs obligations de reddition de comptes. Elles peuvent également contribuer à la création d'un format unique et à l'établissement de critères uniformes d'une entreprise à l'autre et au fil du temps. Outre sa répliquabilité, l'utilisation d'outils numériques rend également ce processus de reddition de comptes plus efficace et plus transparent. Ceci est particulièrement important pour les petites entreprises, qui peuvent manquer de ressources humaines internes pour s'en acquitter. Par ailleurs, des outils sophistiqués d'analyse des données permettent également d'aller au-delà de la seule comparaison hommes-femmes pour examiner les disparités salariales en fonction de différents critères démographiques, tels que l'origine ethnique, la situation au regard du handicap et l'âge. L'efficacité des nouvelles technologies et de l'IA dépend de mécanismes de protection permettant de limiter les préjugés de genre et autres, et donc d'en garantir l'équité ([OIT 2022a](#)). Ces mécanismes de protection doivent être mis en œuvre en consultation avec les représentants des travailleurs.

Aperçu de pratiques

Au **Brésil**, le [Décret fédéral n° 11.795/2023](#) a été promulgué pour mettre en application la [Loi sur l'égalité de rémunération \(Loi n° 14.611\)](#), qui oblige les entreprises privées de plus de 100 salariés à présenter des rapports semestriels au ministère du Travail et de l'Emploi. Ces rapports doivent inclure des données détaillées sur les salariés, telles que les intitulés de poste et les fonctions (conformément à la Classification brésilienne des professions), ainsi qu'une ventilation de toutes les formes de rémunération, ce qui inclut les salaires, les primes, les commissions, les heures supplémentaires, les majorations de nuit, les indemnités de licenciement, les congés payés, les pourboires et toute autre rémunération requise par la législation ou négociée collectivement. Les entreprises doivent également divulguer les mesures adoptées en matière de diversité et d'inclusion, ainsi que les plans de carrière et de rémunération, les critères de promotion, les incitations à l'embauche des femmes, le ratio hommes-femmes des équipes dirigeantes et les mesures de soutien aux responsabilités familiales. Ces rapports doivent être remis en février et en août pour être publiés en mars et en septembre. La non-respect de cette obligation peut entraîner des amendes pouvant aller jusqu'à 3 pour cent de la masse salariale de l'entreprise. En cas de discrimination salariale avérée, les employeurs doivent indemniser le salarié concerné, payer des amendes pouvant atteindre dix fois le montant du salaire corrigé et soumettre un plan d'action pour l'équité salariale femmes-hommes dans un délai de 90 jours. Ce plan doit comprendre des mesures correctives assorties d'un échéancier, une formation sur l'équité salariale et un engagement en ce sens auprès des syndicats ou des représentants des travailleurs. En 2025, le Brésil publiait son troisième [Rapport sur la transparence des salaires](#), et un comité de gestion dédié est en cours de création pour superviser le déploiement du Plan national pour l'égalité de rémunération.

En 2023, l'**Union européenne** adoptait une [directive sur la transparence des rémunérations](#) obligeant les États Membres à mettre en œuvre d'ici juin 2026 des mesures à même de garantir la transparence des rémunérations. Ses principales dispositions comprennent la divulgation obligatoire d'une fourchette de

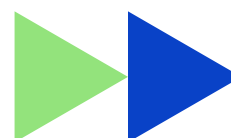
rémunération dans les offres d'emploi, l'interdiction de se renseigner sur l'historique des rémunérations d'un candidat et le droit des salariés à accéder aux informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens pour des postes comparables. À partir de 100 salariés, les employeurs doivent communiquer régulièrement des données concernant l'écart de rémunération femmes-hommes, et lorsqu'un écart de 5 pour cent ou plus ne peut être objectivement justifié, une évaluation conjointe des salaires avec les représentants du personnel est requise. La directive introduit également des critères normalisés d'évaluation des emplois et de progression de carrière, ainsi que des mécanismes d'application et des sanctions en cas de non-conformité ([OCDE 2023](#)).

Depuis l'introduction de son [index de l'égalité professionnelle](#) en 2019, la **France** n'a cessé d'améliorer sa conformité en la matière. En 2024, toutes les entreprises de 50 salariés ou plus ont été tenues de publier leur index de l'égalité professionnelle. Il s'agit d'un système de 0 à 100 points permettant de calculer le score d'une entreprise, où 100 points correspondent à l'absence d'écart de rémunération femmes-hommes. Les entreprises dont le score est inférieur à 75 points disposent d'un délai de trois ans pour atteindre ce seuil. Dans ce cas de figure, les employeurs doivent négocier des mesures d'amélioration avec les représentants du personnel. Les sanctions comprennent des amendes pouvant atteindre 1 pour cent de la masse salariale annuelle de l'entreprise en cas de non-conformité, ainsi que des avertissements formels en cas de plan d'action insuffisant ou d'absence de plan. Ces mesures ont contribué à assurer une amélioration progressive de la conformité ([Smith-Vidal et De Pelet 2024](#)).

En **Finlande**, la [Convention collective des fonctionnaires et des employés de l'État](#) – négociée entre les syndicats et le Département de gestion du personnel du secteur public – comprend des dispositions favorisant la transparence salariale. Les fonctionnaires peuvent ainsi solliciter des informations sur la rémunération et les composantes salariales de collègues effectuant un travail similaire chaque fois qu'ils soupçonnent l'existence d'une discrimination salariale et que ces données sont nécessaires pour l'évaluer. Les syndicats soutiennent la mise en application de ce droit en aidant les personnes concernées à demander et à interpréter ces informations. Cette convention s'inscrit dans la lignée de la [Loi finlandaise sur l'égalité femmes-hommes](#), qui renforce le droit à comparer les rémunérations dans les cas présumés de discrimination fondée sur le genre.

En **Irlande**, la [Loi de 2021 sur la déclaration des écarts de rémunération femmes-hommes](#) exige des employeurs qu'ils publient des données sur les écarts de rémunération au sein de leurs entreprises. Cette obligation de déclaration a commencé en 2022 pour les entreprises de plus de 250 salariés, avant d'être étendue en 2024 à celles de plus de 150 salariés, et en 2025, à celles de plus de 50 salariés. Une base de données centralisée est en cours d'élaboration pour permettre aux employeurs de s'y enregistrer et d'y publier leurs rapports.

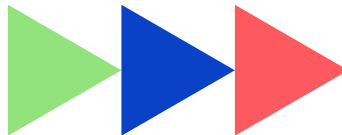
En 2025, le gouvernement de la **Zambie** a adopté une [Politique de rémunération du secteur public](#) pour remédier aux inégalités et aux incohérences de longue date dans les salaires et les conditions de travail au sein des différentes institutions de l'État. Cette politique introduit des mécanismes de fixation des salaires plus transparents tenant compte des considérations de genre..



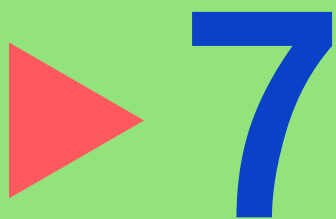
► Encadré 5. Élargir la portée de l'équité salariale au-delà du genre

Au-delà de la seule reddition de comptes en matière d'écarts de rémunération entre femmes et hommes, l'attention se porte de plus en plus sur d'autres formes d'inégalités salariales que mettent en lumière les mesures de transparence salariale et l'utilisation de données ventilées sur les salaires (le cas échéant). Plusieurs pays étudient ou mettent en œuvre des mesures qui exigent ou encouragent la collecte, la publication et l'analyse de données sur les salaires ventilées par ethnie, race et situation au regard du handicap, ce qui reflète un engagement plus large en faveur de l'équité et de l'inclusion sur le lieu de travail. En voici quelques exemples:

- Au **Brésil**, la législation sur l'égalité salariale adoptée en 2023 impose aux entreprises comptant 100 (cent) salariés ou plus de publier des rapports semestriels sur la transparence salariale et les critères de rémunération. Ce rapport est établi par le ministère du Travail et de l'Emploi à partir des données fournies par les entreprises concernant la rémunération des femmes et des hommes, ventilées par race, origine ethnique, nationalité et âge, ce qui permet une analyse intersectionnelle des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Voir la [loi n° 14.611](#) de 2023, article 5.
- Au **Canada**, l'[outil pour l'équité en matière d'emploi «Equi'Vision»](#) regroupe des données sur les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.
- La **directive de l'UE sur la transparence des rémunérations** repose sur le concept d'intersectionnalité et stipule qu'une «approche intersectionnelle est importante pour comprendre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et y remédier». La directive précise également que dans le contexte de la discrimination salariale fondée sur le genre, les juridictions, les organismes de promotion de l'égalité de traitement et autres autorités compétentes devraient pouvoir prendre en compte une combinaison de motifs de discrimination aux fins d'indemnisation, de sanction, de suivi et de sensibilisation.
- Le **programme «Disability Confident» du gouvernement britannique** encourage les entreprises à adopter des pratiques inclusives de recrutement et de rétention du personnel, notamment en assurant le suivi des écarts de rémunération liés au handicap. Toujours au Royaume-Uni, certains employeurs publient volontairement les [écarts de rémunération liés à l'origine ethnique](#) en utilisant des outils tels que le [Guide de déclaration des écarts de rémunération liés à l'origine ethnique](#) de l'institut «Chartered Institute of Personnel and Development»







Politiques salariales adéquates

Pourquoi sont-elles importantes?

Les salaires minimums – qu'ils soient fixés par la loi ou par des conventions collectives – comptent parmi les instruments au service du marché du travail les plus répandus au niveau mondial ([OIT 2020](#)). Lorsqu'ils sont bien conçus et largement appliqués, ils permettent d'atténuer les disparités et les inégalités salariales, et de réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes ([OIT 2018b](#)). Cet effet s'avère particulièrement pertinent pour l'égalité femmes-hommes, en ce que les femmes se trouvent surreprésentées dans les emplois faiblement rétribués et bénéficient donc de la mise en œuvre effective de salaires minimums légaux ou négociés. Pour être efficaces, les politiques salariales doivent éviter toute discrimination directe ou indirecte, telle que des niveaux de salaire inférieurs ou une absence de couverture dans les secteurs à prédominance féminine, comme le travail domestique et l'agriculture ([OIT 2018a](#)).

Principes directeurs et étapes pratiques

À condition d'être conçues et mises en œuvre de manière à en optimiser les avantages, les politiques relatives au salaire minimum peuvent contribuer efficacement à la réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes tout en assurant la pérennité des emplois et des entreprises.

- **Niveau adéquat:** Les politiques relatives au salaire minimum doivent être soigneusement calibrées. Si elles sont définies sans tenir compte des facteurs économiques, elles risquent d'entraîner des conséquences imprévues, telles que des pertes d'emplois, une baisse des heures travaillées, une augmentation du travail informel ou une pression accrue sur les entreprises, et notamment sur les petites entreprises. C'est pour toutes ces raisons que la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, souligne que la fixation des salaires doit concilier les besoins des travailleurs et les facteurs économiques grâce à la participation pleine et effective des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Pourtant, dans de nombreux pays, les salaires minimums demeurent inférieurs au seuil de pauvreté ([OIT 2020](#)) et ne permettent pas d'assurer une vie décente, comme l'illustre le concept de **salaire vital**. À cet égard, les principes clés de l'OIT en matière de fixation des salaires préconisent une progression graduelle du salaire minimum vers un salaire vital (voir encadré 6).



► **Encadré 6. Le concept de salaire vital et l'égalité femmes-hommes**

Le concept de salaire vital désigne:

- le niveau de salaire qui est nécessaire pour assurer aux travailleurs et à leur famille un niveau de vie décent compte tenu de la situation du pays, et qui est calculé sur la base du travail effectué pendant les heures normales de travail;
- calculé conformément aux principes de l'OIT relatifs à l'estimation du salaire vital;
- à atteindre au moyen d'un processus de fixation des salaires conforme aux principes de l'OIT relatifs à la fixation des salaires ([ILO 2024b](#))

Les politiques salariales, et notamment celles relatives au salaire minimum, ainsi que les discussions autour du salaire vital, peuvent jouer un rôle important dans la réduction des inégalités salariales entre femmes et hommes, d'autant plus que les femmes se trouvent surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés. Lorsque les cadres de fixation des salaires sont conçus en tenant compte de l'égalité femmes-hommes et en évitant toute discrimination, ils peuvent accroître la participation des femmes au marché du travail et remédier à la sous-évaluation historique de leur travail.

À des fins d'analyse et d'action publique, les estimations du salaire vital peuvent contribuer à mettre en évidence l'écart entre les niveaux de salaire actuels et les ressources nécessaires pour satisfaire les besoins fondamentaux des travailleurs et de leurs familles.

Les choix méthodologiques en œuvre dans ces estimations – et en particulier ceux relatifs aux besoins liés à l'alimentation, au logement, aux transports, aux soins de santé et, plus encore, à la prise en charge de la petite enfance – s'avèrent particulièrement pertinents du point de vue du genre. Au vu de la charge disproportionnée que représente pour les femmes le travail de soin non rémunéré, l'intégration des besoins en soins et du coût des services y afférents dans le calcul du salaire vital est essentielle à la mise en œuvre de politiques salariales à même de favoriser l'accès des femmes à un travail décent.

Dans le même temps, le cadre normatif de l'OIT se concentre sur la fixation des salaires minimums, telle que préconisée par la [convention \(n° 131\) sur la fixation des salaires minima, 1970](#). La Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, qui s'est tenue en 2024, a confirmé que le concept de salaire vital, s'il constitue une référence utile pour le dialogue, ne représente en aucun cas une norme contraignante. Les progrès devraient plutôt passer par le renforcement des salaires minimums légaux et des processus de négociation collective.

La mise en œuvre effective de l'adéquation des salaires devrait donc s'inscrire dans le cadre plus large des institutions de fixation des salaires – mécanismes de fixation du salaire minimum et dialogue social, dont la négociation collective – tout en garantissant la cohérence avec le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Source: [OIT 2024c](#).

- **Conception de politiques tenant compte des considérations de genre:** Les systèmes de salaire minimum doivent être conçus avec soin afin de tenir compte de leur impact différencié sur les hommes et les femmes. Cela implique notamment d'analyser des données ventilées par sexe lors de la formulation des politiques et de veiller à ce que les taux de salaire minimum ne renforcent pas involontairement des inégalités de genre existantes (en fixant par exemple des salaires plus bas dans les secteurs à prédominance féminine ou en excluant de leur champ d'application des professions à prédominance féminine comme le travail domestique) ([OIT, s.d.](#)).

- **Simplicité et transparence:** Si la plupart des pays établissent leur salaire minimum par voie législative, les structures des systèmes y afférents peuvent varier considérablement. Certains pays appliquent un taux unique à l'échelle de l'ensemble des secteurs économiques, tandis que d'autres établissent des distinctions en fonction du secteur, de la profession, de l'âge ou autres caractéristiques du marché du travail. Si des systèmes sur mesure permettent de répondre à certaines spécificités du marché du travail, l'adoption d'une structure de salaire minimum plus simple et plus transparente – idéalement avec un taux universel unique ou avec des variations limitées et clairement justifiées – présente plusieurs avantages. Pour les employeurs comme pour les travailleurs, la simplicité améliore la clarté et la prévisibilité, favorise le respect de la règle établie (en particulier dans les pays dont la capacité administrative est limitée) et réduit le risque de discrimination indirecte. Des systèmes de salaires complexes ou fragmentés peuvent désavantager les femmes de manière disproportionnée, notamment lorsque des salaires inférieurs au salaire minimum sont appliqués à des secteurs ou des professions où elles sont surreprésentées. Garantir une structure salariale simple et équitable permet donc de renforcer à la fois l'égalité femmes-hommes et l'application effective de la législation ([Rubery 2003](#); [OIT 2017](#)).



Dans de nombreux pays, la législation sur le salaire minimum exclut certains travailleurs, à l'instar des travailleurs agricoles et domestiques. En 2020, 25,8 millions de **travailleuses et travailleurs domestiques** étaient encore totalement exclus de la couverture du salaire minimum – en dépit de l'existence d'un salaire minimum –, tandis que 6,5 millions d'entre eux travaillaient dans des pays où le salaire minimum légal des travailleurs domestiques était inférieur à celui des autres travailleurs ([OIT 2021a](#)). Ces exclusions contribuent à l'écart de rémunération entre femmes et hommes et nécessitent l'adoption d'une approche des politiques publiques du salaire minimum qui tienne compte des considérations de genre. Il s'agit ainsi d'assurer une protection équitable et inclusive de tous les travailleurs, et en particulier de celles et ceux qui occupent des emplois vulnérables ou informels.

- **Mécanismes d'ajustement périodique et inclusif:** Des révisions périodiques du salaire minimum impliquant le dialogue social avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs contribuent à maintenir l'adéquation des niveaux de salaires au fil du temps et à garantir leur adaptation à l'évolution du coût de la vie, sans pour autant menacer l'emploi ni la survie des entreprises ([OIT 2022b](#)).

- **Renforcement de la conformité et du respect de la législation:** L'application effective de la législation relative au salaire minimum s'avère essentielle pour réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes. En effet, les recherches menées à cet égard ont fait apparaître des impacts nettement plus importants lorsque la législation est mise en application de manière rigoureuse ([Bargain, Doorley et Van Kerm 2019](#)). Dans le cas contraire, et notamment dans les secteurs marqués par l'informalité et les faibles rémunérations (où les femmes sont surreprésentées), les avantages en procédant demeurent largement théoriques. Le renforcement de la conformité des entreprises exige l'adoption d'une approche multidimensionnelle tenant compte des considérations de genre: campagnes de sensibilisation du public; renforcement des



Même lorsque le salaire minimum est censé être universel, son impact peut être limité par une mise en application défailante de la législation. Les **travailleurs informels**, dont les revenus sont souvent inférieurs au salaire minimum légal et qui, dans certains pays, sont majoritairement des femmes, ont tendance à présenter d'importants écarts de revenus entre femmes et hommes. Si les salaires minimums peuvent avoir une influence indirecte sur les salaires informels (l'«effet phare»), ils ne suffisent pas à eux seuls à combler l'écart de rémunération ([OIT 2020](#)). Dans les économies où le secteur informel est important, des mesures complémentaires – telles que le soutien à la transition vers l'emploi formel – s'avèrent également nécessaires ([OIT 2025a](#)).

organisations de travailleurs et d'employeurs ; inspections du travail et procédures de plainte plus robustes. Les efforts doivent se concentrer sur les secteurs où le taux d'emploi féminin est élevé et où la conformité est faible ([OIT 2013](#); [Bargain, Doorley et Van Kerm 2019](#)).

Aperçu de pratiques

Au **Costa Rica**, le salaire minimum applicable au travail domestique est fixé à un niveau de 40 pour cent inférieur à celui des autres professions non qualifiées. Toutefois, la [Résolution CNS-RG-2-2019](#) du Conseil national des salaires, publiée le 24 juin 2019, a mis en place un processus progressif d'élimination de cet écart salarial. Il s'agit ainsi d'aligner le salaire minimum des travailleuses et travailleurs domestiques sur celui des autres professions non qualifiées sur une période de 15 ans, qui prendra fin en 2034. Une évaluation à mi-parcours du marché du travail et de la situation socioéconomique nationale est prévue pour 2025 afin d'envisager un éventuel raccourcissement de ce délai.

En juillet 2025, en **Égypte**, l'un des plus importants producteurs mondiaux de jasmin – un ingrédient clé de la parfumerie –, le gouvernement, les transformateurs de jasmin et les syndicats ont conclu, à la suite de consultations tripartites facilitées par l'OIT, un accord historique sur le tout premier salaire vital du secteur. Le salaire mensuel convenu, soit EGP 9 309 (environ USD 191), s'est basé sur la méthodologie du salaire vital de l'OIT et sera progressivement mis en œuvre. Cette initiative, soutenue par la Fair Labor Association et de grandes maisons de parfumerie, vise non seulement à assurer un salaire décent aux cueilleurs de jasmin – principalement des femmes et des enfants qui récoltent la nuit –, mais également à réduire le recours au travail des enfants en améliorant les revenus des ménages. L'OIT a fourni une expertise technique, une analyse des données et une feuille de route destinée à une mise en œuvre progressive, contribuant ainsi à un dialogue social constructif et à des progrès durables dans ce secteur ([OIT 2025b](#)).

Au **Kenya**, la [réglementation sur les salaires](#), telle qu'amendée en 2024, fixe le salaire minimum mensuel des travailleuses et travailleurs domestiques à KES 16 113,75 (environ USD 129), mais de nombreux travailleurs faiblement rémunérés – et en particulier des femmes – gagnent à peine USD 50 par mois. Les syndicats ont mené des campagnes de sensibilisation à la valeur du travail des femmes et revendiquent l'application pleine et entière de la législation sur le salaire minimum, et notamment sa mention claire dans les contrats de travail des travailleuses et travailleurs domestiques ([Pillinger 2023](#)).

À **Maurice**, les agents de nettoyage des écoles publiques – principalement des femmes – ne gagnaient que USD 42 par mois en 2017. La Confédération des travailleurs des secteurs public et privé (CTSP) a organisé des grèves de la faim et autres actions de mobilisation pour exiger de meilleures conditions de travail, ce qui a abouti à l'instauration d'un salaire minimum national en janvier 2018. Ce mécanisme de fixation des salaires est supervisé par le Conseil consultatif national des salaires, où siègent des représentants des travailleurs et des employeurs. À la suite de négociations continues, en 2023, le salaire minimum national pour les catégories de travailleurs les moins favorisées a été fixé à MUR 12 075 (USD 257) pour 45 heures de travail hebdomadaire ([IndustriAll 2017](#); [CSI 2023](#)).

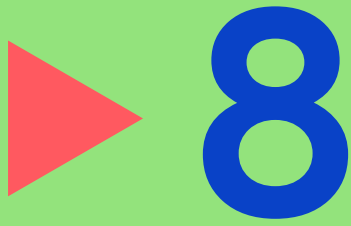
En **Namibie**, la législation sur le salaire minimum a été utilisée pour réduire les inégalités de rémunération entre femmes et hommes. Initialement, le salaire minimum ne s'appliquait qu'à certains secteurs – tels que la sécurité, l'agriculture, le bâtiment et le travail domestique. Afin d'encourager l'augmentation des salaires et de lutter contre les inégalités, le gouvernement a annoncé en 2024 l'instauration d'un salaire minimum horaire national de NAD 18 à compter de janvier 2025. Cette réforme a fait l'objet de vastes consultations avec les partenaires sociaux avant d'être progressivement mise en œuvre. Il s'agissait de garantir que les salaires offrent un niveau de vie décent tout en restant viables pour les entreprises. Ce nouveau salaire minimum national, qui s'inscrit dans la lignée d'objectifs de développement plus larges, et notamment du [Plan de prospérité Harambee \(2021-2025\)](#), a été mis en œuvre avec le soutien technique de l'OIT. Il convient par ailleurs de souligner qu'il a également mené à la revalorisation des salaires minimums sectoriels existants. À titre d'exemple, le salaire minimum des travailleuses et travailleurs domestiques – précédemment fixé à NAD 9,03 – augmentera progressivement pour atteindre NAD 12 en 2025, NAD 15 en 2026, et NAD 18 en 2027. Cette approche graduelle vise à protéger l'emploi tout en veillant à ce que le travail domestique atteigne progressivement la parité salariale avec les autres secteurs.

Le **Panama** a approuvé un [Plan national pour l'égalité salariale \(2022-2025\)](#) afin de relancer l'économie nationale à la suite de la pandémie de COVID-19. Ce plan s'est appuyé sur le Décret exécutif n° 74, qui fixe pour l'ensemble du pays les nouveaux taux de salaire minimum horaire en fonction de l'activité économique, de la profession et de la taille de l'entreprise.

En 2002, l'**Afrique du Sud** a instauré un salaire minimum pour le travail domestique par le biais de la [Loi sur les conditions générales d'emploi](#) et, à la suite de vastes consultations, a modifié la [Décision sectorielle n° 7](#), qui régissait les conditions minimales d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques, et notamment le temps de travail maximum (45 heures hebdomadaires), les périodes de repos journalier et les jours de repos obligatoires. Ce cadre actualisé fixait des salaires minimums différents en fonction des heures travaillées et de la région d'emploi, avec des règles sur le paiement des salaires et des déductions plafonnées (par exemple, une déduction maximale de 10 pour cent lorsque le logement, qui doit respecter des normes de base, est fourni). Puis, en 2018, l'Afrique du Sud adoptait une [Loi sur le salaire minimum national](#) pour remplacer les taux sectoriels par une structure salariale unifiée. Les travailleuses et travailleurs domestiques, dont la rémunération était initialement inférieure à celle des autres secteurs, ont vu leurs salaires augmenter progressivement jusqu'à atteindre la pleine parité avec le salaire minimum national.

En **Espagne**, l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel est considérée comme un outil essentiel de l'action publique pour lutter contre les inégalités et faire progresser l'égalité femmes-hommes, en s'attaquant aux causes profondes de l'insécurité économique et en favorisant une croissance inclusive. Dans la lignée de cet engagement, le Conseil des ministres du 11 février 2025 a approuvé une nouvelle augmentation du salaire minimum à travers le [Décret royal n° 87/2025](#), qui porte une attention particulière au travail domestique, entre autres. Cette décision est le résultat d'un consensus qui s'est dégagé lors des négociations menées avec les deux principales confédérations syndicales espagnoles: les Commissions ouvrières (CCOO) et l'Union générale des travailleurs (UGT).





Dialogue social

Pourquoi est-ce important?

Le dialogue social – qui repose sur la négociation collective¹⁶, le partage d'informations, la consultation et la coopération sur le lieu de travail – constitue un outil puissant pour promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes. En favorisant la confiance et la compréhension mutuelle entre employeurs et travailleurs, le dialogue social contribue à façonner des politiques nationales et des pratiques de travail qui reflètent à la fois les besoins des entreprises et les réalités des travailleurs. Il permet de s'attaquer aux discriminations directes et indirectes en facilitant la négociation de salaires et de conditions de travail équitables. Le dialogue social tripartite et bipartite, et en particulier la négociation collective, sont des mécanismes essentiels à la mise en œuvre de salaires décents, jouent un rôle fondamental dans l'augmentation des salaires des travailleurs les moins bien rémunérés – qui sont souvent des femmes – et contribuent ainsi à réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes ([OIT 2022c](#)).

Le dialogue social permet également d'identifier des solutions plus globales en faveur de l'égalité femmes-hommes, telles que des modalités de travail flexibles, des congés parentaux, des indemnités de transport ou des aides à la garde d'enfants. De telles mesures favorisent non seulement l'égalité femmes-hommes, mais améliorent également la rétention, la satisfaction et la productivité des salariés tout en contribuant à la réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

Principes directeurs et étapes pratiques

Pour exploiter pleinement le potentiel du dialogue social en matière de promotion de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, certaines conditions doivent être remplies. Les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT constituent des droits et des conditions propices à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'OIT¹⁷. Par ailleurs, la protection, la promotion et le respect du droit à la liberté syndicale et la reconnaissance effective de la négociation collective revêtent une importance particulière pour la réalisation de ces objectifs stratégiques, notamment en ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme ([OIT 2024d](#)).

► Participation inclusive et représentative:

Les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être bien représentées et disposer des outils nécessaires pour intégrer l'égalité femmes-hommes à leurs programmes d'action. Assurer la diversité et l'équilibre femmes-hommes parmi les représentants permet de créer un espace où les différents points de vue sont entendus et pris en compte. Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent également jouer un rôle dans la promotion de l'équité salariale et dans la diffusion des connaissances sur le sujet.



Dans les contextes où domine l'économie informelle, de nombreuses travailleuses se retrouvent exclues des structures de négociation officielles, limitant ainsi leur accès aux discussions sur l'équité salariale. De la même manière, la multiplication des modalités d'emploi et le développement du télétravail exigent des **modèles de dialogue plus inclusifs et plus souples** permettant la représentation de **tous** les travailleurs.

► Définition d'un programme d'action tenant compte des considérations de genre:

Les questions liées à l'égalité femmes-hommes doivent être placées au cœur du dialogue social, et non pas traitées isolément. Cela implique d'adopter une perspective de genre dans toutes les discussions sur

16 Les conventions collectives entre employeurs et travailleurs sont considérées par l'article 2 de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, comme des moyens d'assurer l'application du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et ce conjointement avec d'autres moyens examinés plus haut, tels que les lois ou règlements nationaux, les mécanismes légalement établis ou reconnus de fixation des salaires, ou toute combinaison de ces divers moyens.

17 Dans le cadre de l'Agenda pour le travail décent, les objectifs stratégiques de l'OIT sont les suivants: promouvoir l'emploi; développer et renforcer la protection sociale; renforcer le dialogue social et le tripartisme; et respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.

les salaires, les conditions de travail, la classification des emplois et la promotion de politiques visant à identifier et à éliminer les discriminations directes et indirectes.

- **Transparence et dialogue fondé sur des données:** Un dialogue social constructif repose sur l'accès à des données probantes sur les salaires ventilées par sexe et à des statistiques du travail fiables. La transparence dans le partage de ces données permet des discussions étayées, concourt à identifier les écarts de rémunération et permet d'assurer le suivi des progrès accomplis. En l'absence d'un dialogue fondé sur des données probantes, les efforts déployés pour lutter contre les inégalités risquent de rester symboliques et de manquer de résultats concrets.
- **Renforcement des capacités et sensibilisation:** Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être dotées de connaissances et de compétences leur permettant d'appréhender au mieux les enjeux liés à l'égalité salariale et leurs causes profondes. Cela implique de les former aux préjugés de genre pouvant compromettre l'évaluation des emplois, la fixation des salaires et l'évolution de carrière. Il convient également de les sensibiliser aux cadres juridiques à même de favoriser l'égalité salariale et, plus largement, la participation des femmes au marché du travail.
- **Engagement en faveur de la résolution conjointe des problèmes:** Le dialogue social devrait favoriser une approche collaborative au sein de laquelle employeurs et travailleurs élaborent conjointement des solutions pratiques adaptées au contexte – telles que des classifications des emplois non genrées, des cadres d'équité salariale, des politiques salariales, des modalités de travail flexibles et des politiques de congé parental – qui favorisent l'égalité et répondent aux besoins des travailleurs et aux réalités de l'entreprise.
- **Engagement et suivi continus:** La promotion de l'égalité salariale est un processus continu qui exige un dialogue soutenu et un suivi régulier. La mise en place de mécanismes de suivi, d'évaluation et d'adaptation garantit que les accords conclus se traduisent par de réels changements et que les nouveaux défis soient relevés rapidement.
- **Environnement politique et juridique favorable:** Pour que le dialogue social ait un impact positif, il doit pouvoir s'appuyer sur un cadre politique et juridique solide en mesure d'imposer l'égalité salariale et d'interdire la discrimination, ainsi que d'assurer la formation y afférente des partenaires sociaux. Les partenaires sociaux doivent soutenir la promotion de l'équité salariale en élaborant des solutions adaptées et en plaidant en faveur d'une réforme progressive des politiques publiques ([OIT 2022c](#); [OIT 2022a](#); [OCDE 2021a](#))

Aperçu de pratiques

En **Belgique**, la plupart des commissions paritaires ont inclus une clause de non-discrimination à l'égard des femmes dans leurs conventions collectives sectorielles. En 2018, les organisations d'employeurs et de travailleurs du secteur de la santé ont élaboré un système d'évaluation et de classification des emplois qui fixe les salaires du secteur. Dans le cadre de ce système, chaque fonction est décrite, pondérée puis affectée à une catégorie d'emploi sur la base des activités et des tâches accomplies, l'objectif étant d'instaurer un système de rémunération non discriminatoire ([OIT 2023a](#)).

Au **Brésil**, le gouvernement encourage le dialogue social pour faire progresser l'équité salariale et a publié à cet effet un guide de négociation collective destiné à encourager l'inclusion de dispositions relatives à l'égalité de rémunération dans les accords syndicaux et les conventions collectives sectorielles. Cette initiative vise à faciliter l'intégration du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans les négociations bipartites, en renforçant sa mise en œuvre grâce à un dialogue permanent entre les représentants des employeurs et des travailleurs ([EPIC 2025](#)).

En 2022, le gouvernement du **Chili**, la Centrale unitaire des travailleurs du Chili et 16 syndicats du secteur public ont convenu de mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Un comité bipartite a été constitué pour analyser les données existantes sur les disparités salariales et lancer des projets pilotes dans trois institutions publiques en utilisant la méthodologie d'évaluation non sexiste des emplois de l'OIT. Ce projet s'est appuyé sur des initiatives antérieures, et notamment sur un projet

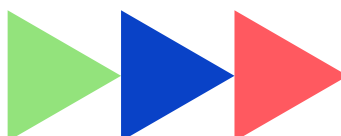
pilote de 2017 faisant suite à un protocole signé entre le gouvernement du Chili et l'Association nationale des employés du secteur public ([CSI 2023](#)).

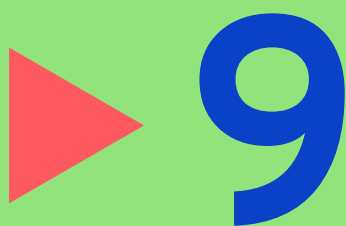
En **Colombie**, le 18 juillet 2025, le ministère du Travail publiait la [Résolution 3462](#) qui établit des mesures visant à garantir la reconnaissance effective de la négociation collective dans le secteur du travail domestique. Conformément à la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, cette résolution prévoit également la création d'une instance de dialogue social tripartite et établit un mécanisme formel de négociation entre les employeurs, les travailleurs et l'État en vue d'améliorer les conditions de travail des travailleuses et travailleurs domestiques. Cette résolution constitue une étape essentielle de la mise en œuvre de la [réforme du code du travail adoptée en juin 2025 \(Loi 2466 de 2025\)](#), qui exige l'enregistrement de tous les contrats de travail domestique, avec la mention du salaire et des principales conditions de travail, et renforce les protections liées au temps de travail, à la rémunération des heures supplémentaires et au licenciement.

Au **Danemark**, certains accords sectoriels prévoient des engagements en faveur de la révision et de l'adoption de systèmes de classification des emplois neutres du point de vue du genre, «dans le but de garantir l'absence de discrimination directe et indirecte entre femmes et hommes», ainsi que la mise à disposition de données salariales ventilées par sexe «à des fins de consultation et d'information des salariés sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes au sein de l'entreprise». Un accord sectoriel dans le secteur de la restauration a par exemple établi des principes de transparence salariale entre les travailleurs et mis en place des procédures de règlement des différends et de recours en cas de réclamations liées à des inégalités salariales ([Hayter et Bastida 2024](#)).

En **Italie**, dans le secteur bancaire, la Convention collective nationale de travail (CCNL Credito) – négociée entre les syndicats (tels que FABI et FISAC-CGIL) et l'organisation patronale (ABI) – comprend des dispositions visant à assurer le suivi et la promotion de l'égalité femmes-hommes et de l'équité salariale. Au niveau des entreprises, des comités pour l'égalité ont été constitués avec des représentants des syndicats et de la direction en vue du suivi des indicateurs de genre, et notamment des écarts de rémunération entre postes comparables. Ces comités peuvent accéder à des données salariales anonymisées ventilées par sexe, solliciter des informations détaillées sur les salaires, analyser les structures salariales et proposer des mesures correctives. Si les salariés ne peuvent pas accéder directement aux données salariales de leurs collègues, les syndicats peuvent agir en leur nom, ce qui leur octroie un accès indirect aux mécanismes de comparaison salariale et de recours ([ABI 2023](#)).

En 2017, dans le secteur de la chaussure du **Portugal**, une [convention collective](#) a restructuré l'échelle des salaires afin d'assurer l'égalité des salaires de base pour tous les emplois liés à la production, où les femmes sont majoritaires. Cette nouvelle structure classe d'abord le travail en dix échelons, puis en catégories professionnelles, dont certaines avec trois niveaux de rémunération (le premier étant le plus élevé et le troisième le plus bas). Les augmentations salariales sont exprimées en pourcentages basés sur ces niveaux, permettant ainsi le lissage effectif des salaires de base et la résolution des écarts de rémunération entre femmes et hommes. Les travailleuses et les travailleurs les moins bien rémunérés, qui occupent des postes à prédominance féminine – couture, finition et assemblage – ont vu leur salaire croître en moyenne de 5,3 pour cent entre 2016 et 2017, tandis que les cadres moyens et supérieurs n'ont quant à eux pas été augmentés ([OIT 2023a](#)).





Inspections du travail tenant compte des considérations de genre

Pourquoi sont-elles importantes?

Les systèmes d'inspection du travail jouent un rôle essentiel dans la lutte contre les inégalités salariales femmes-hommes par le biais de mécanismes directs et indirects, conformément à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. En premier lieu, les inspecteurs du travail peuvent identifier et analyser les cas de discrimination salariale fondée sur le genre en examinant les données salariales et les structures organisationnelles de l'entreprise, avant de recommander des mesures correctives permettant de combler l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Dans un deuxième temps, même lorsqu'ils ne ciblent pas directement les discriminations salariales, les inspecteurs du travail contribuent plus largement à faire respecter la législation du travail et à protéger les droits des travailleurs, ce qui peut avoir des implications importantes sur les revenus des femmes, en particulier dans les secteurs à bas salaires. Par exemple, un respect accru de la législation sur le salaire minimum – souvent facilité par des inspections – peut bénéficier de manière significative aux femmes, dont on sait qu'elles sont surreprésentées parmi les travailleurs faiblement rémunérés ([OIT 2022d](#)).

Principes directeurs et étapes pratiques

La concrétisation de ces effets directs et indirects de l'inspection du travail dépend d'une série de conditions. L'ensemble des mesures ici détaillées permettront aux inspecteurs du travail d'agir non seulement en leur qualité de garants de l'application de la loi, mais également en tant qu'agents de changement et de promotion de l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail.

- **Le rôle des inspecteurs du travail dans l'application de la législation sur l'égalité femmes-hommes:** Pour que les inspecteurs du travail puissent contribuer de manière significative à la réduction des inégalités salariales femmes-hommes, leur mandat doit explicitement couvrir tous les domaines de la législation du travail pertinents à cet égard, et ce tout au long du cycle d'emploi – du recrutement et de l'embauche au licenciement et aux indemnités de départ, en passant par la promotion et la progression de carrière. Cela comprend l'application effective de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, le respect de la législation afférente à la transparence salariale, la protection des droits liés à la maternité, à la paternité et autres congés familiaux ou liés aux soins, ainsi que des mesures de sécurité et de santé au travail tenant compte des considérations de genre, sans oublier la prévention et la prise en charge de la violence et du harcèlement. Les inspecteurs doivent parfaitement maîtriser ces dispositions légales et être en mesure d'intervenir en cas de non-respect. C'est pour cette raison que les inspections du travail doivent disposer de ressources suffisantes et que les inspecteurs du travail doivent être correctement formés à la prise en compte des considérations de genre dans leur travail ([OIT 2023b](#)).
- **Renforcement de la prévention active:** Au-delà de la seule application de la loi, les inspecteurs du travail doivent jouer un rôle proactif de prévention. Cela comprend la sensibilisation, le conseil aux entreprises et leur accompagnement dans l'évaluation objective des emplois et l'utilisation des outils de transparence salariale. Les inspecteurs peuvent également analyser la structure de l'entreprise – et notamment la part de femmes et d'hommes au sein du personnel dans son ensemble et par catégorie d'emploi – afin d'en identifier les déséquilibres systémiques, tels que la sous-représentation des femmes aux postes de direction ([OIT 2023b](#)).
- **Adoption d'une perspective de genre en matière de respect et d'application des règles salariales:** Lors de leurs contrôles relatifs au respect du salaire minimum, les inspecteurs devraient également vérifier que les primes, les indemnités et autres avantages en nature sont équitablement distribués, en veillant à ce que certaines formes de rémunération ne bénéficient pas de manière disproportionnée aux hommes ou aux femmes. Ils devraient également vérifier que l'organisation du temps de travail, les exigences en matière de déplacements professionnels ou autres facteurs liés à l'emploi n'aient pas d'incidence genrée sur la rémunération nette. Les outils destinés à faire respecter la loi devraient par ailleurs être renforcés, notamment en ce qui concerne les mécanismes de traitement des plaintes, l'application de sanctions et les exigences en matière de mesures correctives – telles qu'audits salariaux, révisions des politiques ou renégociation des pratiques discriminatoires en matière de fixation des salaires ([OIT 2023b](#)).

- **Promotion de la parité en matière de recrutement des inspecteurs du travail:** Assurer l'égalité femmes-hommes au sein des inspections du travail permet d'améliorer la représentation des femmes parmi les inspecteurs. Si la plupart des pays n'imposent aucune restriction juridique empêchant les femmes d'exercer les fonctions d'inspectrices du travail, la profession reste toutefois majoritairement masculine dans de nombreux contextes. Certains pays, comme le **Danemark**, encouragent activement le recrutement de femmes, mais la parité au sein des inspections du travail constitue une exception plutôt que la norme ([OIT 2022d](#)).

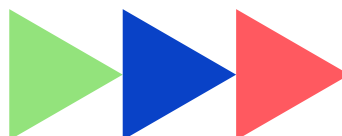
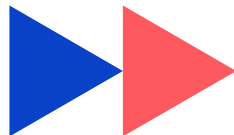
Aperçu de pratiques

Au **Portugal**, l'inspection du travail (ACT) joue un rôle clé dans le contrôle de l'application de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. En vertu de la [Loi n° 60/2018](#), qui établit des mesures visant à promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale, le Bureau de la stratégie et de la planification du ministère du Travail fournit à l'ACT des informations sur l'activité sociale des entreprises soumises par les employeurs (registres de l'emploi). Si des disparités sont identifiées, les entreprises sont tenues de soumettre à l'ACT un plan d'évaluation des écarts de rémunération décrivant de quelle manière l'entreprise compte y remédier. Le fait de ne pas remédier à ces disparités ou de ne pas justifier les écarts de rémunération peut entraîner des pénalités.

En 2025, sur la base des données issues des registres d'emploi, l'ACT a lancé une campagne d'inspection nationale et a envoyé des notifications correspondantes à environ 4 000 entreprises ([Portugal, ACT 2025](#)).

En 2024, au **Mexique**, le ministère du Travail et de la Protection sociale a instauré un [Protocole d'inspection du travail avec une perspective de genre](#) afin d'aider les inspecteurs à identifier la discrimination professionnelle fondée sur le genre. Ce protocole comprend une liste de vérification des documents à analyser et un questionnaire structuré d'entretien avec les salariés – jusqu'à 15 salariés par inspection dans les entreprises comptant plus de 105 travailleurs. Les questions clés portent sur les expériences de discrimination, notamment en ce qui concerne les salaires, la violence et le harcèlement, ou les pratiques d'embauche en lien avec la grossesse. Si des préoccupations se font jour, les inspecteurs procèdent à des vérifications complémentaires. Ce protocole est utilisé dans les inspections aussi bien programmées qu'inopinées.

En **Islande**, les inspections du travail jouent un rôle essentiel dans le contrôle de l'application de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et ce par le biais d'un système national obligatoire de certification de l'égalité de rémunération. Les inspecteurs du travail sont chargés de vérifier si les entreprises de 25 salariés ou plus disposent bien de cette certification qu'impose la [Norme nationale sur l'égalité de rémunération](#). Celle-ci exige par ailleurs des employeurs qu'ils démontrent que leurs pratiques de fixation des salaires sont exemptes de préjugés de genre. Au cours des inspections, pour s'assurer de la conformité d'une entreprise, les inspecteurs vérifient la structure de rémunération, la classification des emplois et les critères d'évaluation interne. Si des écarts sont constatés, les inspecteurs peuvent exiger des mesures correctives ou imposer des astreintes journalières jusqu'à ce que la conformité soit atteinte, renforçant ainsi l'obligation légale de respecter l'équité salariale.





▶ 10

**Protection des
travailleurs, protection
sociale et formalisation
de l'économie informelle**

Pourquoi est-ce important?

La **protection sociale peut contribuer de manière significative à la réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes**, notamment en assurant la sécurité des revenus pendant les périodes de chômage ou autres événements de la vie (maternité, soins à autrui, handicap, maladie et vieillesse), ainsi qu'en garantissant un accès effectif et abordable aux soins de santé et une protection contre les traitements inéquitables et la discrimination au travail. La protection sociale aide les individus à rester connectés au marché du travail, améliore le développement des compétences, renforce l'adéquation entre l'offre et la demande d'emplois, et facilite la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. En particulier pour les ménages à faible revenu, la protection sociale peut également faciliter l'accès aux transports, à des services de qualité en matière de garde d'enfants et de soins de longue durée, à l'éducation et au développement des compétences, soit autant de facteurs indispensables à la participation des femmes au marché du travail. Pour optimiser ces avantages, les systèmes de protection sociale doivent tenir compte de la problématique de genre en adoptant une approche du cycle de vie fondée sur les droits, et s'attacher à réduire la pauvreté et les inégalités, ainsi qu'à promouvoir l'égalité des chances et de traitement ([OIT 2023c](#); [Razavi et al. 2024](#); [OIT et HCDH 2025](#)).

Politiques de soin et écart de rémunération entre femmes et hommes

Les politiques de soins sont étroitement liées à la protection sociale. Lorsqu'elles sont bien conçues, elles contribuent à combler l'écart de rémunération entre femmes et hommes en s'attaquant aux inégalités en matière de travail de soin non rémunéré – un facteur majeur de l'inégalité salariale – et en soutenant également les femmes qui ont besoin de soins, et notamment de soins de longue durée. À

l'échelle mondiale, les femmes accomplissent jusqu'à trois fois plus de tâches de soin non rémunérées que les hommes ([OIT 2018c](#)), ce qui limite leur capacité à travailler à temps plein, à occuper des postes de direction ou à accéder à des emplois mieux rémunérés.



En 2023, 708 millions de femmes se trouvaient en dehors du marché du travail au motif de leurs responsabilités familiales, contre seulement 40 millions d'hommes ([OIT 2024e](#)).

La convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, garantissent la sécurité du revenu des femmes pendant leur maternité et les protègent contre toute discrimination fondée sur la maternité et les responsabilités familiales. **Les politiques de congé paternité et parental – en particulier lorsque ces congés sont non transférables, rémunérés de manière équitable et adéquate, et financés par la protection sociale – contribuent à réduire l'écart salarial et professionnel lié à la maternité**, tout en encourageant la participation active des hommes aux responsabilités familiales. L'accès à une éducation et à des services de garde de qualité et abordables pour la petite enfance est essentiel pour permettre aux femmes, et notamment aux mères, de rester sur le marché du travail ou de le réintégrer. En l'absence de tels services et politiques, de nombreuses femmes doivent réduire leur temps de travail, quitter complètement leur emploi ou opter pour des emplois moins bien rémunérés, mais offrant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, renforçant ainsi les disparités de revenus ([OIT 2019](#)). Les investissements publics dans les services de soins stimulent la participation des femmes au marché du travail et réduisent les inégalités salariales ([OIT 2022e](#)).

Protection sociale et écart de pension entre femmes et hommes

Conséquence à long terme de l'écart de rémunération entre femmes et hommes, l'écart de pension moyen entre les hommes et les femmes âgés de 65 ans et plus est de l'ordre de 30 à 40 pour cent à l'échelle mondiale ([Lane 2018](#)). Dans l'Union européenne, plus de la moitié des États Membres font état d'un écart de 30 pour cent ou plus ([Eurostat 2021](#)). Du fait notamment d'un **taux d'activité plus faible, d'une répartition genrée des emplois et des écarts de rémunération entre femmes et hommes**, les écarts de couverture en matière de pension s'avèrent tout aussi significatifs: à l'échelle mondiale, 60,1 pour cent des hommes en âge de travailler bénéficient d'une couverture légale au titre de régimes

contributifs, contre 44,1 pour cent des femmes ([OIT 2024f](#)), et seules 29,1 pour cent des femmes cotisent à des régimes de retraite contre 40,9 pour cent des hommes, avec des taux encore moins importants dans les pays à faible revenu. Seules 49,2 pour cent des femmes ayant dépassé l'âge de la retraite reçoivent une pension contributive, contre 63,2 pour cent des hommes ([OIT 2024f](#)). Les femmes âgées, notamment lorsqu'elles sont veuves ou célibataires, sont exposées à un risque plus élevé de pauvreté.

Cet écart est dû à de multiples facteurs, et notamment à la plus faible participation des femmes au marché du travail, aux revenus inférieurs perçus tout au long de la vie en raison des écarts de rémunération persistants entre femmes et hommes, à des carrières plus courtes ou plus fragmentées, souvent en raison d'interruptions de carrière ou d'un travail à temps partiel pour s'occuper des enfants, et à un risque plus élevé d'occuper un emploi informel. Cela se traduit par des cotisations et des prestations de retraite moins élevées, qui ne sont que partiellement compensées par des mesures visant à renforcer l'égalité femmes-hommes au sein des régimes contributifs, telles que les bonifications pour activités de soin, les garanties de pension minimale et les tables de mortalité unisexes, sans oublier les pensions sociales financées par l'impôt ([OIT 2024f](#)). **Pour s'attaquer à l'écart de pension entre femmes et hommes et s'assurer que des régimes de retraite tenant compte des considérations de genre font bien partie des systèmes universels de protection sociale, il convient d'analyser la dynamique du marché du travail; les conditions de travail, y compris en termes d'équité salariale; les politiques de soins; et les régimes de retraite** ([Razavi et al. 2024](#); [OCDE 2021b](#); [Canada, Bureau de l'équité salariale de l'Ontario 2024](#)). Dans ce contexte, les bonnes pratiques consistent notamment à éviter de fixer des âges de départ à la retraite différents pour les femmes et les hommes, en ce qu'ils peuvent limiter la capacité des femmes à accumuler des droits suffisants; à utiliser des tables de mortalité unisexes pour assurer l'équité du calcul des prestations; et à éliminer les règles discriminatoires telles que celles qui obligent ou incitent les femmes à retirer leur épargne-retraite à l'occasion de leur mariage, compromettant ainsi leur sécurité financière et leur autonomie à long terme ([Razavi et al. 2024](#)). Il convient également de mettre en place et de pérenniser des systèmes de protection sociale universelle assurant une protection adéquate aux travailleurs du soin quel que soit leur type d'emploi, et de garantir la reconnaissance du travail de soin non rémunéré, notamment par le biais de bonifications pour activités de soin dans le cadre de l'assurance sociale ([OIT 2024g](#)).

Protection des travailleurs, protection sociale et formalisation de l'économie informelle

En comparaison avec les emplois formels, les hommes et les femmes occupant des emplois informels pâtissent de rémunérations inférieures. Et dans l'économie informelle, les femmes gagnent encore moins que leurs homologues masculins et souffrent donc d'un désavantage lié à l'informalité encore plus important que les hommes. À l'échelle mondiale, les travailleurs salariés de l'économie informelle touchent en moyenne un salaire équivalent à 56 pour cent de celui des travailleurs de l'économie formelle. Les travailleurs de l'économie informelle – salariés ou non – sont également deux fois plus susceptibles d'être pauvres que les travailleurs de l'économie formelle. Le salaire des hommes occupant des emplois informels correspond à 58 pour cent de celui des hommes occupant des emplois formels, tandis que chez les femmes, ce chiffre ne dépasse pas les 52 pour cent ([OIT 2023d](#)). Si les causes profondes de l'écart de rémunération entre femmes et hommes dans l'économie informelle sont multiples – telles que les structures du marché du travail, l'accès limité des femmes à l'éducation, des responsabilités familiales excessives et des normes de genre bien ancrées –, elles sont encore aggravées par des protections juridiques et sociales défaillantes et un accès limité au capital et aux services sociaux. **Des stratégies existent néanmoins pour lutter contre l'informalité et favoriser la transition vers l'économie formelle**, et si l'on veut combler ces lacunes, il convient d'adopter une approche intégrée conforme à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

Voici quelques-unes de ces stratégies:

- Étendre la **protection sociale et la protection des travailleurs** en réformant les cadres juridiques afin de combler les lacunes existantes, et assurer la mise en œuvre effective de ces protections dans le but de parvenir à un accès universel à une protection sociale globale, durable et adéquate, ainsi qu'à une protection des travailleurs inclusive pour toutes et tous, sans discrimination.

- Améliorer l'accès à **l'éducation et à la formation professionnelle**, ainsi que la validation des acquis de l'expérience.
- Promouvoir des **environnements favorables aux entreprises et des écosystèmes de productivité** qui favorisent les entreprises durables et la compétitivité, ainsi que l'entrepreneuriat féminin.
- Étendre **la sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle** et assurer une protection adéquate des travailleuses et des travailleurs dans tous les types d'emploi ([OIT 2021b](#)).
- Améliorer la disponibilité, l'accessibilité, les tarifs, l'adéquation et la qualité des **services de soins**, tout en encourageant un partage plus équitable des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes. De telles mesures contribuent à faciliter la transition vers l'emploi formel des personnes assumant des responsabilités familiales et à soutenir la formalisation des travailleurs au sein de l'économie du soin.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs, aux côtés des acteurs de l'économie sociale et solidaire et des organisations de base, ont joué un rôle essentiel – dans leurs sphères d'influence respectives – dans l'organisation, la mobilisation et le soutien des travailleurs de l'économie informelle, et en particulier des femmes. Dans un nombre croissant de pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont étendu leur offre d'adhésion et leurs services aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle, et dans certains cas, ont noué des alliances et des partenariats avec des organisations de l'économie informelle. Les contributions de ces organisations et des acteurs de l'économie informelle ont notamment permis d'élargir l'accès à l'assurance sociale, aux soins de santé, à la garde d'enfants et à des opportunités de formation. Ces organisations ont activement milité en faveur de politiques permettant d'ouvrir la voie à la formalisation et ont proposé aux travailleurs de l'économie informelle – et en particulier aux entrepreneuses – des formations liées aux compétences commerciales et financières, aux outils numériques et à la sécurité et santé au travail. Elles ont également facilité l'accès aux marchés des micro-entrepreneurs informels. Ces efforts ont souvent conduit à une augmentation et à une stabilisation des revenus des femmes de l'économie informelle ([OIT 2025c](#)).

Principes directeurs et étapes pratiques

Un large éventail de normes internationales du travail et de résolutions¹⁸ fournissent un cadre permettant aux pays de mettre en place des systèmes de protection sociale complets, fondés sur les droits et durables, qui placent le soin au cœur de leur action. La [résolution de l'OIT concernant le travail décent et l'économie du soin \(2024\)](#) expose des principes directeurs visant à remédier aux lacunes des politiques et services de congé pour soins et à promouvoir l'égalité femmes-hommes, en accordant une attention particulière au secteur du soin. Voici quelques principes à appliquer:

- **Étendre la protection sociale grâce à une combinaison de régimes contributifs et non contributifs tout au long de la vie et combler l'écart femmes-hommes en matière de couverture de la protection sociale:** Combiner les deux types de régime pour garantir des systèmes de protection sociale universels, et notamment des socles de protection sociale conformes aux normes internationales de sécurité sociale. Cela implique:
 - d'étendre l'assurance sociale à celles et ceux qui ne sont pas encore suffisamment couverts, en particulier les femmes et les travailleurs informels; et
 - de favoriser l'emploi formel et durable, tout en instaurant des régimes non contributifs en faveur des groupes défavorisés afin de remédier aux inégalités structurelles de genre tout au long de la vie ([Razavi et al. 2024](#)).

¹⁸ Instruments pertinents:

Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952;
 Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000;
 Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012;
 Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015;
 Résolution concernant un appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 (2021).

Garantir l'adéquation et l'inclusivité des prestations: Concevoir des prestations qui soient suffisantes pour répondre aux besoins réels – en particulier ceux qui concernent le plus les femmes, comme les soins – et veiller à ce qu'elles soient accessibles à toutes et tous, y compris aux travailleurs indépendants et à ceux de secteurs et professions hautement féminisés, afin de réduire les écarts femmes-hommes en matière de sécurité des revenus ([Razavi et al. 2024](#)).

Concevoir des systèmes de protection sociale tenant compte des considérations de genre, des réalités du travail des femmes et du temps passé hors de l'emploi rémunéré. Les systèmes de protection sociale devraient prendre en compte les contributions sociétales des périodes de transition affectant la vie des femmes et des hommes, ce qui inclut les périodes passées hors du marché du travail et les interruptions de carrière liées aux responsabilités familiales (par exemple, par le biais de bonifications pour activités de soin dans les régimes de retraite ou de prestations en espèces), et supprimer les obstacles à la prise en compte des cotisations non versées. La transition vers des régimes de prestations de maternité, de paternité, de maladie, d'accident du travail et de chômage qui ne soient plus uniquement fondés sur la responsabilité de l'employeur permet d'éviter les discriminations envers les femmes et les autres aidants, et donc de garantir des résultats plus équitables. Il convient également de concevoir des systèmes en mesure d'évoluer rapidement pour s'adapter aux crises et à l'évolution des besoins, en utilisant pour ce faire des outils innovants permettant d'atteindre celles et ceux qui en ont besoin ([Razavi et al. 2024](#)).

Garantir des soins complets tout au long de la vie: Les politiques et services relatifs aux congés pour soins, ainsi que les protections et prestations sociales connexes, devraient répondre à tous les types de besoins en soins – au-delà de la seule maternité – tout au long de la vie d'une personne, y compris en matière de congé paternité et parental, de garde d'enfants et de soins de longue durée ([ILO 2022e](#); [Razavi et al. 2024](#)).

Veiller à ce que les soins soient accessibles, abordables et de bonne qualité: Les congés, prestations et autres services liés aux soins doivent être bien conçus, financés par l'État, largement disponibles et répondre à des normes de qualité spécifiques afin de soutenir à la fois les familles et l'égalité femmes-hommes sur le marché du travail ([OIT 2022e](#)).

Promouvoir la participation des hommes aux activités de soin: Concevoir des mesures incitatives à même d'encourager les hommes à partager les responsabilités ménagères et familiales et à s'orienter vers des professions liées aux soins, contribuant ainsi à réduire les écarts femmes-hommes en matière de travail non rémunéré, à lutter contre la ségrégation professionnelle et à bâtir une société plus égalitaire ([OIT 2022e](#)). Les services de soins devraient reposer sur une main-d'œuvre hautement valorisée, dûment qualifiée, de plus en plus diversifiée et bénéficiant d'un accès garanti aux principes et droits fondamentaux au travail, à la protection du travail et à la sécurité sociale, ainsi qu'à des conditions de travail et à une rémunération adéquates.

Promouvoir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle: Cela exige des stratégies intégrées visant à combler les déficits en travail décent, en particulier pour les femmes et les groupes en situation de vulnérabilité. Parmi les éléments clés à cet égard figurent l'extension de la sécurité sociale, l'amélioration de la reconnaissance juridique des travailleurs informels, la prestation de services de soins de qualité et l'accès aux compétences, aux financements et aux marchés, conformément à la [recommandation n° 204](#) de l'OIT. La formalisation ne constitue pas seulement un processus juridique, il s'agit également d'un chemin vers l'égalité, l'inclusion et le développement économique durable.

Aperçu de pratiques

Dans le district d'Anand, dans l'État indien du Gujarat, l'Association des travailleuses indépendantes ([SEWA](#)) aide les femmes à accéder à la protection sociale, démontrant ainsi de quelle manière cela peut directement améliorer leurs revenus dans l'économie informelle. Grâce à son réseau de crèches communautaires, SEWA a permis à des travailleuses agricoles – en particulier dans le secteur du tabac – de conserver un emploi rémunéré en réduisant le fardeau de leurs responsabilités familiales non rémunérées. Grâce à des services de garde d'enfants sûrs et abordables disponibles tout au long de la journée de travail, de nombreuses femmes ont pu travailler plus longtemps ou occuper des emplois plus stables, ce qui leur a permis d'accroître et de stabiliser leurs revenus. SEWA a également aidé les

femmes à obtenir une reconnaissance juridique grâce à des cartes d'identité de travailleuses reconnues par les employeurs et les autorités locales. Cette reconnaissance officielle leur a permis de consolider leur pouvoir de négociation et, dans de nombreux cas, d'obtenir une hausse de leurs salaires. Par ailleurs, en organisant des groupes d'entraide et en facilitant l'accès au microcrédit, SEWA a réduit la dépendance des femmes à l'égard de prêts informels aux taux d'intérêt élevés, leur permettant ainsi de conserver une plus grande part de leurs revenus et d'investir dans de petites entreprises ([OIT 2024h](#)).

Au **Mexique**, une nouvelle initiative de protection sociale baptisée «Pension pour le bien-être des femmes» a été conçue pour améliorer l'indépendance économique et le bien-être des femmes âgées de 60 à 64 ans. Il s'agit d'une reconnaissance officielle des contributions importantes, souvent non rémunérées, apportées par les femmes par le biais du travail de soin, des responsabilités domestiques et de l'engagement communautaire, soit des rôles traditionnellement ignorés par les pouvoirs publics. Ce programme reconnaît les multiples fardeaux que de nombreuses femmes ont eu à supporter tout au long de leur vie – combinant emploi rémunéré, travail domestique et responsabilités en matière de soins – avec un accès souvent inexistant à des mécanismes contributifs de sécurité sociale. À partir de 2025, les femmes éligibles recevront un transfert bimestriel de 3 000 pesos. Et à partir de 65 ans, elles recevront automatiquement la Pension pour le bien-être des personnes âgées, assurant ainsi la continuité des prestations ([Mexique, Gouvernement du Mexique, s. d.](#)).

En **République de Moldova**, le système de garde d'enfants a été réformé en 2022 afin d'en étendre la couverture aux enfants de moins de 3 ans par le biais de services alternatifs. Une nouvelle législation a amélioré les politiques de congé pour soins et introduit trois options privées de garde d'enfants: (i) les services de garde sur le lieu de travail; (ii) les crèches à domicile; et (iii) la garde individuelle par une assistante maternelle. Cette réforme visait à formaliser les prestataires informels, tels que les nounous, et à établir des normes de qualité et de sécurité. Elle prévoyait également à destination des employeurs des incitations à la création de garderies pour leur personnel ([OIT 2025d](#)).

En **Namibie**, toutes les femmes employées touchant un salaire de base ont droit à un congé de maternité payé au titre du régime national d'assurance sociale (maternité, maladie et décès), que gère la [Commission de la sécurité sociale](#). Financé par une contribution salariale de 1,8 pour cent – payée à parts égales par les employeurs et les travailleurs –, ce régime offre à toutes les femmes admissibles ayant cotisé au moins six mois un taux d'indemnisation correspondant à 100 pour cent de leur salaire pour une durée maximale de 12 semaines. Les travailleuses indépendantes peuvent choisir de participer en s'acquittant de la totalité de la cotisation en question.

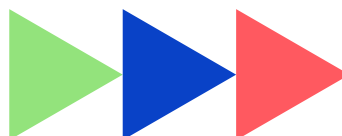
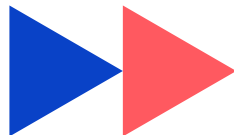
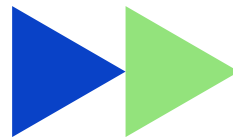
En **République de Corée**, l'assurance relative aux soins de longue durée est obligatoire et fournit des prestations aux personnes âgées de plus de 65 ans et aux adultes souffrant de maladies graves. Elle offre également une large gamme de services, comme des soins à domicile ou en institution, ainsi que des prestations en espèces aux aidants familiaux formés, contribuant ainsi à réduire le travail de soin non rémunéré, qui est souvent effectué par des femmes ([Tessier, de Wulf et Momose 2022](#); [Razavi et al. 2024](#)).

À **Oman**, l'instauration d'un congé de paternité payé en vertu de la Loi sur la protection sociale ([Décret royal n° 52/2023](#)) représente un progrès significatif en matière de reconnaissance et de soutien du rôle des hommes dans la prestation de soins familiaux. Depuis 2024, tous les pères salariés, omanais ou non, ont droit à un congé de paternité de sept jours entièrement rémunéré, assorti d'une protection contre le licenciement, et financé par l'assurance sociale. Cette politique permet aux pères d'être présents durant les premiers jours si importants de la vie de leur enfant et favorise une redistribution plus équilibrée des responsabilités parentales entre les femmes et les hommes, soit une condition essentielle pour parvenir à l'égalité de genre dans la vie familiale et professionnelle.

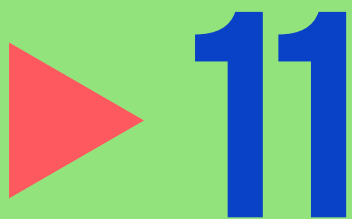
La **Roumanie** a accompli des progrès significatifs dans le renforcement de son système de protection sociale. En 2024, une réforme des prestations du revenu minimum a été menée, avec une augmentation considérable de sa couverture et le triplement des dépenses totales y afférentes. Le gouvernement a également consolidé ses stratégies nationales liées aux soins de longue durée, au handicap, aux sans-abri et à l'inclusion des Roms – en mettant l'accent sur une augmentation des dotations aux collectivités locales, une meilleure coordination, la numérisation et un renforcement des mesures de prévention et de prise en charge. Pour soutenir l'égalité femmes-hommes sur le marché du travail, la Roumanie a mis en œuvre la directive de l'UE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en 2023, doublant ainsi de un à deux mois la durée du congé parental non transférable pour les pères. L'accès à l'éducation de la petite enfance s'est également élargi, avec une scolarisation

obligatoire à partir de l'âge de quatre ans, la mise à jour des programmes scolaires et l'augmentation du financement central. En 2023, une réforme majeure du système de retraite (Loi n° 360/2023) a été adoptée, avec une harmonisation de l'âge de départ à la retraite des hommes et des femmes, l'indexation sur l'espérance de vie et l'amélioration de la progressivité des prestations. La réforme a augmenté le montant actuel et futur des pensions tout en maintenant la viabilité financière à long terme ([OCDE 2025a](#)).

En 1974, la **Suède** a été pionnière en matière de congé parental rémunéré pour les deux parents – grâce à un financement par une assurance parentale universelle –, le but étant de promouvoir l'égalité femmes-hommes et de répondre aux revendications des travailleurs. Cette politique s'est élargie au fil du temps, et en 1995, un congé non transférable d'un mois pour chaque parent a été instauré, renforçant ainsi la participation des pères à la garde des enfants. En 2017, seuls 18 pour cent des pères n'avaient pris aucun congé, et en 2019, 20 pour cent des couples avaient partagé leur congé parental de manière égale. Les autres pays nordiques – **Norvège, Islande, Danemark et Finlande** – ont suivi cette tendance avec des politiques similaires visant à soutenir le partage des responsabilités parentales et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les congés de paternité réservés et non transférables, introduits à la fin des années 1990, ont encore stimulé la participation des hommes et contribué à faire évoluer les mentalités à l'égard des responsabilités parentales ([OIT 2025e](#)).







Lutter contre les stéréotypes de genre dans la société et au travail

Pourquoi est-ce important?

Les stéréotypes de genre sont des constructions sociales qui façonnent dès le plus jeune âge les attentes, les opportunités et les parcours professionnels, orientant filles et garçons vers des choix différents d'études, de carrière et de comportements au travail, et renforçant ainsi la ségrégation horizontale et verticale. Même si le niveau d'études des femmes a considérablement augmenté, elles demeurent sous-représentées dans le domaine des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), où se trouvent les emplois les plus recherchés et les mieux rémunérés. En raison de cette ségrégation professionnelle, les femmes se retrouvent souvent surreprésentées dans les secteurs les moins bien rémunérés, comme l'éducation et les soins, et sous-représentées dans les secteurs les mieux rémunérés, ce qui contribue à l'écart de rémunération entre femmes et hommes ([OIT 2019](#)).

Les stéréotypes de genre influencent également les perceptions et les attentes en milieu professionnel, et peuvent parfois désavantager les femmes en matière d'embauche, de promotion, d'attribution des tâches et d'évaluation des performances. Se crée ainsi un cercle vicieux où les hommes peuvent être mieux récompensés et bénéficier de meilleures promotions, creusant ainsi l'écart de rémunération ([OIT 2008](#)). Les attentes sociétales concernant les rôles parentaux et les activités de soin continuent en outre de faire peser les principales responsabilités sur les femmes, ce qui a une incidence sur leurs choix professionnels et conduit souvent à une réduction de leur temps de travail et à un ralentissement de la progression de leur carrière ([OIT 2024e](#)).

Principes directeurs et étapes pratiques

- **Reconnaissance du caractère structurel des stéréotypes de genre:** L'écart de rémunération entre femmes et hommes reflète des stéréotypes et préjugés de genre profondément enracinés dans les normes sociales et les pratiques institutionnelles. La résolution de ces problèmes nécessite une approche à plusieurs niveaux guidée par la convention n° 111 et permettant de lutter contre les inégalités aux niveaux sociétal, institutionnel, juridique et interpersonnel.
- **Interventions précoces et choix éducatifs:** Les stéréotypes s'installent dès le plus jeune âge et sont souvent façonnés par les attentes parentales ([Ronchi et Smith 2021](#)). Les interventions dans l'enseignement primaire et l'implication des parents s'avèrent essentielles si l'on veut déconstruire les perceptions des rôles et des professions façonnées par les normes de genre. Ces stéréotypes influencent aussi bien le choix du type d'enseignement (universitaire ou professionnel) que celui du domaine d'études, les femmes étant sous-représentées dans les secteurs de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) à forte valeur ajoutée, tels que la production industrielle et l'électrotechnique ([Banque mondiale, UNESCO et OIT 2023](#)). Dans le même temps, il est essentiel d'améliorer l'égalité de rémunération et la reconnaissance dans les professions du soin à prédominance féminine, et d'encourager les (jeunes) hommes à accéder à ces professions ([OCDE 2025b](#)).
- **Incitations et modèles:** La lutte contre les stéréotypes nécessite une combinaison d'incitations financières, telles que des bourses d'études pour les femmes dans des domaines à prédominance masculine, et de mesures non financières, telles que le mentorat, le coaching et l'exposition à des modèles et à des leaders féminins, qui ont démontré leur efficacité pour améliorer la réussite et la rétention des femmes dans les filières STIM ([Riley 2024](#)), ainsi que dans les fonctions d'encadrement et de direction. L'accès à l'information sur les revenus attendus peut également influencer les choix d'études ([Gassier et al. 2022](#)).
- **Réformes sociétales plus larges:** Les systèmes éducatifs devraient promouvoir des modèles diversifiés et inclusifs. Les médias et les campagnes publiques peuvent remettre en question les représentations stéréotypées et mettre en avant des représentations équilibrées des hommes et des femmes, que ce soit dans le cadre professionnel ou dans celui des responsabilités familiales. Des politiques et des services de soins complets, incluant un congé parental partagé et des services de garde d'enfants accessibles, s'avèrent essentiels pour réduire l'impact pénalisant lié à la maternité et faire évoluer les normes culturelles en matière de soins ([UNESCO 2022](#)).

► **Actions à mener sur le lieu de travail:** Les employeurs sont bien placés pour contribuer à la lutte contre les stéréotypes et les préjugés de genre ancrés dans les règlements et les pratiques en vigueur sur le lieu de travail. Parmi les mesures efficaces, citons l'examen critique des processus d'embauche, de promotion et de rémunération pour y déceler les préjugés; la mise en œuvre de procédures structurées et transparentes; et la collecte et le suivi de données ventilées par sexe. De nombreux employeurs ont adopté depuis longtemps ce genre de pratiques. Des audits salariaux réguliers et une transparence accrue sont également en mesure de favoriser l'équité. En outre, une formation continue aux préjugés inconscients, le développement d'un leadership inclusif et des parcours professionnels flexibles constituent autant d'éléments essentiels à la promotion de l'égalité des chances. Soutenir les femmes dans les secteurs à prédominance masculine par le biais du mentorat et de l'alliance inclusive contribue également à déconstruire les stéréotypes de genre et, en fin de compte, à réduire la ségrégation professionnelle ([OIT 2019](#)).

Aperçu de pratiques

En **Australie**, l'organisation [Our Watch](#) propose aux parents des outils pratiques de promotion de l'égalité hommes-femmes et de lutte contre la violence fondée sur le genre. Son site Web offre un ensemble de ressources, dont des articles informatifs, des conseils pratiques et des pistes de discussion, conçues pour expliquer le concept de stéréotypes de genre et leur impact; guider les parents dans leurs actions pour réduire la présence et l'influence de ces stéréotypes au quotidien; et fournir des conseils pratiques pour aborder le sujet à la maison ([Brussino et McBrien 2022](#)).

Dans la province canadienne de **Québec**, les écoles primaires sont tenues d'enseigner aux élèves la manière de reconnaître les stéréotypes de genre dans la société et les médias, et de les sensibiliser à l'impact de ces stéréotypes sur la construction de leur identité. Des efforts sont également menés au niveau des manuels scolaires¹⁹ pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et accroître la visibilité des femmes dans des rôles non traditionnels. L'implication des parents est également très importante ([Brussino et McBrien 2022](#)).

En **Türkiye**, [Karsan](#) – un constructeur de véhicules utilitaires – s'est associé aux autorités locales de Bursa et à l'OIT (avec le soutien de l'Agence suédoise de coopération internationale pour le développement) pour lancer un laboratoire de véhicules électriques. Au moins 50 pour cent des étudiants sont des femmes, favorisant ainsi leur participation à la formation professionnelle axée sur la technologie. Les diplômés se voient offrir des opportunités de stages et d'emploi, et certaines femmes reçoivent également des bourses. Le programme comprend également une sensibilisation à l'égalité, à la violence et au harcèlement afin de favoriser un environnement d'apprentissage inclusif et solidaire.

S'attaquer aux stéréotypes de genre par le biais des médias et de campagnes publiques

Journée de l'égalité salariale en Allemagne: Organisée par le groupe BPW avec le soutien du gouvernement allemand, la [Journée de l'égalité salariale](#) sensibilise à l'écart de rémunération entre femmes et hommes à travers l'implication du public et le dialogue sur l'action publique. En 2025, la campagne s'est concentrée sur la transparence salariale sous le slogan «Parce que ça le vaut bien – la transparence salariale maintenant!», dans la lignée de la transposition à venir de la directive européenne sur la transparence des rémunérations (voir chapitre 4 ci-dessus). Les activités organisées comprenaient des rencontres avec des experts, des activités de sensibilisation du public et la mise à disposition de ressources pédagogiques visant à lutter contre les stéréotypes et à promouvoir une réforme législative.

Journée de l'égalité salariale en en Australie: En Australie, la Journée de l'égalité salariale, coordonnée par l'Agence pour l'égalité de genre sur le lieu de travail (WGEA), détermine le nombre de jours supplémentaires que les femmes doivent travailler au cours du nouvel exercice financier pour gagner l'équivalent du salaire des hommes de l'année précédente, mettant ainsi en évidence l'écart de

19 L'[UNESCO \(2009\)](#) fournit des orientations sur la conception de manuels scolaires avec une représentation équilibrée des genres.

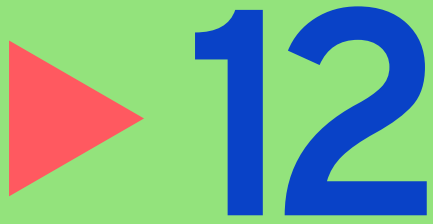
rémunération et ses causes systémiques, telles que la ségrégation professionnelle et la sous-évaluation du travail des femmes. La campagne fait la distinction entre l'égalité de rémunération imposée par la loi et l'écart salarial plus général entre les femmes et les hommes. Des thèmes récents, tels que «[Ce qui manque compte](#)» (2023), «[Ça n'a pas de sens](#)» (2024) ou «Comment votre employeur se positionne-t-il ?» (2025), ont utilisé des messages et des outils créatifs – tels que des calculateurs de l'écart de rémunération installés sur le lieu de travail – pour stimuler la sensibilisation et la responsabilisation. La WGEA offre également des ressources telles que le [Tableau de bord de l'exploration des données](#) et le [Manuel de planification des actions de la WGEA](#) pour faire de cette campagne un moteur d'engagement du public et de changements concrets.

Campagne «#LevelThePayingField» en Ontario (Canada): Dirigée par le [Bureau de l'équité salariale de l'Ontario](#), la campagne [#LevelThePayingField](#) est une initiative numérique visant à sensibiliser le grand public à l'écart de rémunération entre femmes et hommes au Canada. En se basant sur de courtes vidéos, des infographies, des entretiens avec des experts et autres outils pédagogiques, cette campagne explore les causes systémiques et les conséquences concrètes de l'inégalité salariale. Son message central – «Des progrès existent, mais l'écart persiste» – appelle à la poursuite de l'action. L'une de ses principales caractéristiques est son podcast et sa série vidéo *The Paying Field*, qui en sont à leur troisième saison et qui analysent la manière dont les préjugés de genre présents dans la culture pop – de la musique au cinéma en passant par les sports et les jeux vidéo – façonnent les perceptions du travail et de la valeur des femmes. En invitant des chercheurs, des athlètes et des artistes, la série entend remettre en question les stéréotypes et promouvoir l'équité dans les médias et sur les lieux de travail.

Le **Mouvement pour l'égalité salariale au Brésil** est une initiative multipartite visant à mobiliser les entreprises, les travailleurs et la société civile autour d'un engagement collectif à promouvoir l'égalité salariale sur le lieu de travail. En rejoignant ce [mouvement](#), les participants manifestent leur soutien actif à un marché du travail plus juste et plus inclusif.

Campagne «Pay Up» au Royaume-Uni: Le syndicat «UNITE the Union» s'est activement attaqué aux inégalités salariales entre femmes et hommes, en particulier parmi les travailleurs faiblement rémunérés, par le biais de sa [Campagne «Pay Up»](#) et de son *Guide d'action sur l'égalité salariale*. Ce guide décrit la manière d'identifier et de traiter la discrimination salariale directe et indirecte, notamment en termes de ségrégation professionnelle et de responsabilités familiales. UNITE a utilisé des audits sur l'égalité de rémunération et des évaluations des emplois pour exposer les inégalités, ce qui a conduit à des augmentations de salaire pour les femmes dans des secteurs tels que l'alimentation, les boissons et la métallurgie. Dans un cas précis, des femmes qualifiées ont vu leurs postes réévalués et leurs salaires revalorisés après qu'il a été constaté qu'elles gagnaient moins que des hommes effectuant des tâches de moindre valeur ([Pillinger 2023](#)).





**Rejoindre la Coalition
internationale pour
l'égalité salariale (EPIC)**

Pourquoi est-ce important?

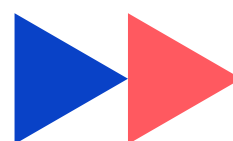
Comblent l'écart de rémunération entre femmes et hommes constitue un défi complexe qui exige une coopération mondiale et des solutions communes. Il faut réunir des voix et des expériences différentes pour faire de l'équité salariale une réalité pour toutes et tous, partout. C'est dans cette optique que la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC) a été créée en 2017 par l'OIT, ONU Femmes et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

EPIC, qu'est-ce que c'est?

EPIC est une initiative dont le but ultime est de réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes, et de faire de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale une réalité dans tous les pays et secteurs. EPIC collabore avec les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et leurs organisations, le secteur privé, la société civile et les universités afin de prendre des mesures concrètes pour accélérer les progrès en matière de réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes et de réalisation de l'équité salariale, conformément à la cible 8.5 des ODD. En sensibilisant, en partageant des connaissances pratiques, en favorisant l'innovation et en multipliant les initiatives constructives, EPIC accompagne les parties prenantes à tous les niveaux pour traduire le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale en résultats concrets. EPIC sert de plateforme de collaboration visant à partager des outils, des données probantes et des stratégies efficaces pour inspirer et soutenir les efforts nationaux et sectoriels sur la voie de l'équité salariale. Pour de plus amples renseignements, merci de consulter le site Web d'EPIC à l'adresse suivante: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/fr>.

► Tableau 4. Rejoindre EPIC

Qui est éligible?	Que gagnerez-vous à rejoindre EPIC?
Joining EPIC is open to: ► gouvernements ► organisations d'employeurs ► organisations de travailleurs ► organisations de la société civile ► institutions universitaires et de recherche ► entreprises du secteur privé ► organisations internationales et régionales	► Accès à un réseau mondial d'experts et de professionnels. ► Accès au partage des connaissances sur les politiques, les pratiques et les outils qui fonctionnent. ► Accès aux événements, aux initiatives conjointes et aux échanges techniques promus par EPIC. ► Mise en valeur de l'engagement et des actions de votre organisation en matière d'égalité salariale.
Comment nous rejoindre?	
1. Veuillez contacter epic@ilo.org pour soumettre une manifestation d'intérêt en indiquant: ► Votre organisation et son rôle. ► L'engagement de votre organisation envers le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. ► Tout projet, initiative ou domaine d'intérêt pertinent en matière de réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes. ► Votre niveau d'implication (partage des connaissances, mise en œuvre de mesures, transposition des innovations, etc.). 2. Le secrétariat d'EPIC vous contactera afin de discuter de votre engagement et des prochaines étapes.	



▶ 13

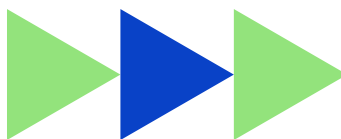
**Perspectives
d'avenir: Transformer
l'orientation en action**

Ce guide se veut une réponse au constat de ce qu'en dépit des efforts accrus déployés ces dernières décennies, l'écart de rémunération entre femmes et hommes demeure aussi important que persistant, ce qui démontre clairement que les inégalités femmes-hommes dans le monde du travail exigent plus que jamais l'attention des décideurs et des institutions. Si la question a bien été prise à bras-le-corps, une action plus coordonnée et plus soutenue ne s'en avère pas moins nécessaire, et ce de toute urgence.

Ce guide montre à quel point l'écart de rémunération entre femmes et hommes est complexe et profondément enraciné dans les structures du marché du travail, et qu'il est par ailleurs entretenu par des normes et des stéréotypes ancrés dans la société. Si l'on veut réduire au minimum cet écart de rémunération, il convient d'adopter une approche globale et intégrée impliquant une diversité de politiques publiques, d'outils et de parties prenantes. Pour s'inscrire dans les transformations à l'œuvre dans les sociétés et les milieux professionnels, les stratégies visant à réduire les inégalités de genre dans le monde du travail doivent elles aussi savoir évoluer. Les approches adoptées doivent s'adapter pour tenir compte des nouvelles modalités de travail et de structures sociales changeantes, ainsi que des inégalités émergentes et des nouvelles opportunités offertes par la numérisation et des technologies en rapide évolution, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du marché du travail. Ce guide vise à mettre en lumière les principaux axes d'évolution, tels que l'amélioration des méthodes et des outils de mesure, une meilleure reconnaissance et prise en compte du rôle des politiques salariales, de la protection sociale et des politiques de soin, et une compréhension plus approfondie des discriminations. L'écart de rémunération entre femmes et hommes renforce non seulement les inégalités de genre au sein de la population active actuelle, mais entraîne également des effets à long terme dépassant les seuls lieux de travail, en contribuant aux écarts de pensions à venir et à l'aggravation des inégalités parmi les générations plus âgées.

Le moment est venu d'agir. Les gouvernements, les employeurs, les organisations de travailleurs et autres parties prenantes doivent renouveler leur engagement et passer à l'action. En investissant dans les données et la transparence, en renforçant les institutions (et notamment les systèmes de soins), en encourageant le dialogue inclusif et en rejoignant EPIC, un véritable changement peut devenir réalité.

Ce guide est un document qui se veut en constante évolution. L'OIT recevra avec plaisir vos contributions, idées neuves et autres bonnes pratiques à l'adresse suivante: gedi@ilo.org.



► Références

- ABI (Associazione Bancaria Italiana). 2023. "National Collective Bargaining". <https://www.abi.it/en/le-persone/i-contratti-nazionali/>.
- ACTU (Australian Council of Trade Unions). 2024. "Press Release on Christmas Pay Rise for 16,000 Early Childhood Educators", 14 novembre 2024. <https://www.actu.org.au/media-release/christmas-pay-rise-for-16000-early-childhood-educators/>.
- AEU (Australian Education Union). 2025. "Press Release on Negotiating for Better Wages across the Early Childhood Sector", 24 février 2025. <https://news.aeuvic.asn.au/negotiating-to-win-in-early-childhood/>.
- Ananian, Sevana, et Giulia Dellaferrera. 2024. "A Study on the Employment and Wage Outcomes of People with Disabilities", ILO Working Paper No. 124. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/WP124_web.pdf.
- Australie, Commission du travail équitable. s.d. "Gender-based Undervaluation – Priority Awards Review". <https://www.fwc.gov.au/hearings-decisions/major-cases/gender-undervaluation-priority-awards-review>.
- Baker, Michael, Yosh Halberstam, Kory Kroft, Alexandre Mas et Derek Messacar. 2023. "Pay Transparency and the Gender Gap". *American Economic Journal: Applied Economics* 15 (2): 157–183.
- Banque mondiale, UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture) et OIT. 2023. *Building Better Formal TVET Systems: Principles and Practice in Low- and Middle-Income Countries*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099071123130516870/pdf/P175566037a5e20650a657068b5152205bf.pdf>.
- Bargain, Olivier, Karina Doorley et Philippe Van Kerm. 2019. "Minimum Wages and the Gender GAP in Pay: New Evidence from the United Kingdom and Ireland". *Review of Income and Wealth* 65 (3): 514–539. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/roiw.12384>.
- Bennedsen, Morten, Birthe Larsen et Jiayi Wei. 2023. "Gender Wage Transparency and the Gender Pay Gap: A Survey". *Journal of Economic Surveys* 37 (5): 1743–1777. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/joes.12545>.
- Bessen, James, Erich Denk et Chen Meng. 2024. "Perpetuating Wage Inequality: Evidence from Salary History Bans". *The Journal of Economic Inequality* 22 (3): 709–733. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10888-023-09610-9>.
- Böheim, René, et Sarah Gust. 2021. "The Austrian Pay Transparency Law and the Gender Wage Gap", IZA Discussion Paper No. 14206. <https://docs.iza.org/dp14206.pdf>.
- Brussino, Ottavia, et Jody McBrien. 2022. "Gender Stereotypes in Education: Policies and Practices to Address Gender Stereotyping across OECD Education Systems", OECD Education Working Paper No. 271. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/05/gender-stereotypes-in-education_a6f2df0e/a46ae056-en.pdf.
- Canada, Commission canadienne des droits de la personne. 2019. *Pratiques prometteuses pour constituer un comité d'équité salariale*. <https://www.ccdp-chrc.gc.ca/sites/default/files/documents/pratiques-prometteuses-pour-constituer-un-comite-equite-salariale.pdf>.
- Canada, Bureau de l'équité salariale de l'Ontario. 2024. *Comprendre l'écart de pension entre les sexes au Canada*. https://payequity.gov.on.ca/wp-content/uploads/2024/06/PEO_Understanding-the-Gender-Pension-Gap-in-Canada-FR-1.pdf.
- CSI (Confédération syndicale internationale). 2023. «Action syndicale visant à promouvoir un salaire égal pour un travail de valeur égale», Rapport sur la politique de la CSI. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/fr_equal_pay_v2-2.pdf?30106/53294605cab27c605c41f389f1a1da8dbd9af271f163f98e7b1f8ab43a28f102.

- Duchini, Emma, Stefania Simion et Arthur Turrell. 2020. "Pay Transparency and Cracks in the Glass Ceiling", Warwick Economics Research Paper Series No. 1311. <https://wrap.warwick.ac.uk/id/eprint/144528/1/WRAP-pay-transparency-cracks-glass-ceiling-Duchini-2020.pdf>.
- Education International. 2013. "Ghana: A 2012 EI Country Study Report". <https://www.ei-ie.org/en/item/21246%3Aghana-a-2012-ei-country-study-report>.
- EPIC (Coalition internationale pour l'égalité salariale). 2025. "Press Release on Brazil Advances Equal Pay Agenda with Strong Legislative Framework and New Initiatives in 2025", 4 avril 2025. <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/fr/node/4216>.
- Espagne, Ministère de l'Égalité. 2022. *Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género*. https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/guia_AR_GENERO.pdf.
- Eurostat. 2021. "Closing the Gender Pension Gap?". Eurostat News (blog). 3 février 2021. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>.
- Gassier, Marine, Rachael S. Pierotti, Léa Rouanet et Lacina Traore. 2022. «Remédier à la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes: résultats d'une expérience contrôlée en République du Congo», Briefing du Laboratoire d'innovation pour l'égalité des sexes. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/711611647327627970/pdf/Addressing-Gender-Based-Occupational-Segregation-Experimental-Evidence-from-the-Republic-of-Congo.pdf>.
- Hayter, Susan, et Malena Bastida. 2024. "Collective Agreements: Advancing a Transformation Agenda for Gender Equality?". In *Making and Breaking Gender Inequalities in Work*, dirigé par Mia Römmar et Susan Hayter. 137–159. Cheltenham et Genève: Edward Elgar et OIT. <https://www.elgaronline.com/edcollbook-oa/book/9781035337477/9781035337477.xml>.
- IndustriAll. 2017. Communiqué de presse: «Maurice: des agents de nettoyage remportent une victoire durablement gagnée», 3 novembre 2017. <https://www.industrialunion.org/fr/maurice-des-agents-de-nettoyage-remportent-une-victoire-durement-gagnee>.
- James, Nicola. 2024. "Number of Companies Failing to Report Gender Pay Gap Dropped in Past Year by 71%". *Little Insights* (blog). 19 juillet 2024. <https://littler.co.uk/insights/number-of-companies-failing-to-report-gender-pay-gap-dropped-in-past-year-by-71>.
- Lane, Stephanie. 2018. "The Scary Facts behind the Gender Pension Gap". *World Economic Forum: The Agenda Weekly* (blog). 7 mars 2018. <https://www.weforum.org/stories/2018/03/retired-women-less-money-pensions-than-men/>.
- Mexique, Gouvernement du Mexique. s.d. "Pensión Mujeres Bienestar". <https://programasparaelbienestar.gob.mx/pension-mujeres-bienestar/>.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2021a. *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/11/pay-transparency-tools-to-close-the-gender-wage-gap_38af4a31/eba5b91d-en.pdf.
- . 2021b. *Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/03/towards-improved-retirement-savings-outcomes-for-women_8c6b33e1/f7b48808-en.pdf.
- . 2023. *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/reporting-gender-pay-gaps-in-oecd-countries_82110f1a/ea13aa68-en.pdf.
- . 2025a. *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Romania 2025*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/06/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-romania-2025_e63230e7/f0532908-en.pdf.
- . 2025b. "Gender Gaps in Paid and Unpaid Work Persist", OECD Policy Brief, 15 septembre 2025. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/09/gender-gaps-in-paid-and-unpaid-work-persist_de465299/25a6c5dc-en.pdf.

OIE (Organisation internationale des employeurs). 2023. "Italy: Modalities and Criteria to Benefit from the Contribution Exemption for Private Companies that Achieve Gender Equality Certification". *Industrial Relation and Labour Law Newsletter*, Février 2022.

<https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/news/article/italy-modalities-and-criteria-to-benefit-from-the-contribution-exemption-for-private-companies-that-achieve-gender-equality-certification>.

OIT. 2008. *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non-sexiste des emplois: guide de mise en œuvre*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/publication/wcms_101322.pdf.

———. 2011. *Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*. CIT.100/III/1B.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_152681.pdf.

———. 2012. *Donner un visage humain à la mondialisation: Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2008. ILC.101/III/1B. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_174829.pdf.

———. 2013. *Égalité de rémunération: Guide d'introduction*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_223150.pdf.

———. 2017. "Economic Impacts of Reducing the Gender Gap", What Works Research Brief No. 10.

<https://www.ilo.org/media/422531/download>.

———. 2018a. *Rapport mondial sur les salaires 2018-19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_737029.pdf.

———. 2018b. *Guide pour les politiques en matière de salaire minimum: Version abrégée* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_570377.pdf.

———. 2018c. *Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_712833.pdf.

———. 2019. *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_725971.pdf.

———. 2020. *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_779314.pdf.

———. 2021a. *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques: Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 2011. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_865483.pdf.

———. 2021b. *Étendre la sécurité sociale aux travailleurs dans l'économie informelle: Leçons tirées de l'expérience internationale*. <https://www.social-protection.org/gimi/Media.action?id=18963>.

———. 2022a. *Législation sur la transparence des salaires: Implications pour les organisations d'employeurs et de travailleurs*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_850997.pdf.

———. 2022b. *Rapport mondial sur les salaires 2022-23: L'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_878408.pdf.

- . 2022c. *Rapport sur le dialogue social 2022: La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_856233.pdf.
- . 2022d. *Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40lab_admin/documents/genericdocument/wcms_844154.pdf.
- . 2022e. *Soin à autrui au travail: Investir dans les congés et services de soin à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_850634.pdf.
- . 2023a. *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_886989.pdf.
- . 2023b. *Labour Inspection Guide in Preventing and Handling Discrimination, Harassment, and Sexual Violence in the Workplace*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/Gender%20Sensitive%20Labour%20Inspection%20Guide_EN.pdf.
- . 2023c. "Aligning Skills Development and National Social Protection Systems", Global Accelerator Discussion Paper. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40soc_sec/documents/publication/wcms_900970.pdf.
- . 2023d. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_869188.pdf.
- . 2024a. *Rapport mondial sur les salaires 2024-25: Vers une baisse des inégalités salariales au niveau mondial?* https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/GWR_2024_2025_RGB.pdf.
- . 2024b. *Rapport de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital (Genève, 19-23 février 2024)* GB.350/POL/1. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_915994.pdf.
- . 2024c. *Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital: Conclusions*. MEWPLW/2024/7. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_918127.pdf.
- . 2024d. *Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail*. ILC.112/Résolution IV. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/ILC112-Resolution%20IV-%5BRELMEETINGS-240620-001%5D-Web-FR.pdf>.
- . 2024e. "The Impact of Care Responsibilities on Women's Labour Force Participation", ILO Brief, Octobre 2024. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf.
- . 2024f. *Rapport mondial sur la protection sociale 2024-26: Protection sociale universelle pour l'action climatique et une transition juste*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/World%20Social%20Protection%20Report_2024-2026_FR_final.pdf.
- . 2024g. *Résolution concernant le travail décent et l'économie du soin*. ILC.112/Résolution V. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/ILC112-Resolution-V-%5BRELMEETINGS-240620-001%5D-Web-FR.pdf>.
- . 2024h. "Press Release on SEWA Showcases Gender Equity through Formalization in Gujarat", 6 septembre 2024. <https://www.ilo.org/resource/news/sewa-showcases-gender-equity-through-formalization-gujarat>.
- . 2025a. *Résolution relative à la discussion générale concernant les moyens de remédier à l'informalité et de promouvoir la transition vers la formalité en faveur du travail décent*, ILC.113/Résolution IV. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/ILC113-Resolution%20IV-%5BRELMEETINGS-250612-005%5D-Web-FR.pdf>.

———. 2025b. "Press Release on ILO Study Paves Way for Revising Wages of Egypt's Jasmine Pickers", 22 juillet 2025. <https://www.ilo.org/resource/article/ilo-study-paves-way-revising-wages-egypt%E2%80%99s-jasmine-pickers-0>.

———. 2025c. *Des approches innovantes pour remédier à l'informalité et promouvoir la transition vers la formalité en faveur du travail décent*. ILC.113/Rapport VI <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILC113-VI-%5BAP-FORMALIZATION-250131-003%5D-Web-FR.pdf>.

———. 2025d. *Programme to Support the Transition to the Labour Market of Women on Childcare Leave*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-05/NEW_Report%20A4%20%28ILO%29%20Transition%20to%20the%20labour%20market%20of%20women%20on%20childcare%20leave%20in%20RM%20%28web%29%208%2B.pdf.

———. 2025e. «Congés parentaux rémunérés – Comblent l'écart entre hommes et femmes – Vers de meilleurs congés parentaux pour un monde du travail plus solidaire», Note d'information n° 1 de l'OIT sur l'économie du soin <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-10/Cong%C3%A9s%20parentaux%20r%C3%A9mun%C3%A9r%C3%A9s%20Comblent%20l'E2%80%99%C3%A9cart%20entre%20hommes%20et%20femmes.pdf>.

———. s.d. "What Are Gender-responsive Employment Policies?". <https://www.ilo.org/resource/article/what-are-gender-responsive-employment-policies>.

OIT et HCDH (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme). 2025. "Right to Social Security", Fact Sheet No. 39. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2025-02/OHCHR-ILO-Fact-Sheet-39-Right-to-Social-Security.pdf>.

Pillinger, Jane. 2023. *Boîte à outils sur l'équité salariale*. Syndicat mondial IndustriALL. <https://admin.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/images/publications/GenderPayGap/UPDATED/frenchpayequity.pdf>.

Portugal, ACT (Autorité des conditions de travail). 2025. Communiqué de presse: «Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens | Ação inspetiva nacional, nova notificação da ACT», 7 janvier 2025. <https://portal.act.gov.pt/pages/noticia.aspx?ID=1584>.

Psico-smart. 2024. "Salary Transparency: Effects on Employee Morale and Organizational Trust". Psico-smart Blog (blog). 28 août 2024. <https://blogs.psico-smart.com/blog-salary-transparency-effects-on-employee-morale-and-organizational-trust-168300>.

Razavi, Shahra, Ian Orton, Christina Behrendt, Lou Tessier, Veronika Wodsak, Krithi Dakshina Ramaswamy et Alix Machiels. 2024. "Making social Protection Work for Gender Equality: What Does It Look Like? How Do We Get There?", ILO Working paper No. 132. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/wp132.pdf>.

Riley, Emma. 2024. "Role Models in Movies: The Impact of Queen of Katwe on Students' Educational Attainment". *The Review of Economics and Statistics* 106 (2): 334–351. <https://direct.mit.edu/rest/article/106/2/334/109267/Role-Models-in-Movies-The-Impact-of-Queen-of-Katwe>.

Ronchi, Maddalena, et Nina Smith. 2021. "Daddy's Girl: Daughters, Managerial Decisions, and Gender Inequality", Job Market Paper, 27 octobre 2021. https://csef.it/wp-content/uploads/M_Ronchi.pdf.

Rubery, Jill. 2003. "Pay Equity, Minimum Wage and Equality at Work", ILO InFocus Programme Working Paper No. 19. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_20_en.pdf.

Smith-Vidal, Sabine, et Laetitia De Pelet. 2024. "Gender Equality at Work: Where Does France Stand?". *Morgan Lewis Lawflash* (blog). 5 avril 2024. <https://www.morganlewis.com/pubs/2024/04/gender-equality-at-work-where-does-france-stand>.

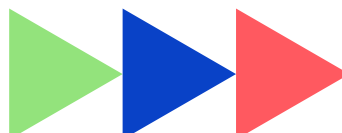
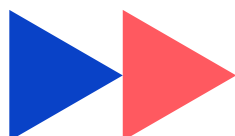
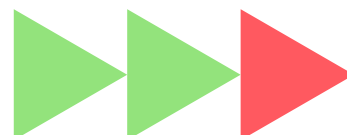
Stofberg, Rosanna, Mark Bussin et Calvin M. Mabaso. 2022. "Pay Transparency, Job Turnover Intentions and the Mediating Role of Perceived Organizational Support and Organizational Justice". *Employee Relations* 44 (7): 162–182. <https://www.emerald.com/er/article-pdf/44/7/162/612115/er-02-2022-0077.pdf>.

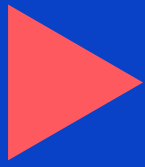
Tessier, Lou, Nathalie De Wulf et Yuta Momose. 2022. "Long-term Care in the Context of Population Ageing: What Role for Social Protection Policies?". *International Social Security Review* 75 (3–4): 19–45. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/issr.12306>.

UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture). 2009. *Comment promouvoir l'égalité entre les sexes par les manuels scolaires? Guide méthodologique à l'attention des acteurs et actrices de la chaîne du manuel scolaire* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000158897>.

———. 2022. «#SonÉducationNotreAvenir #BriserLesPréjugés: Combattre les préjugés et les stéréotypes liés au genre dans et par l'éducation – Derniers faits sur l'égalité des genres dans l'éducation», Fiche d'information. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380827_fre.

Unison. 2018. "Job Evaluation Model Role Profiles". <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2018/06/Job-Evaluation-Model-Role-Profiles.pdf>.





Annexe.

Comparaison entre un assistant social et un assistant TIC à l'aide de la méthode par points

Profession	Assistant social		Assistant TIC 1	
Objectif de la fonction	► Travaille dans une institution au sein d'une équipe multidisciplinaire auprès d'enfants/usagers à risque placés sous tutelle ou en soins de relèvements. ► Contribue au processus d'évaluation, de planification et d'examen des plans de placement en établissement, des plans de gestion du comportement, des plans de soins ou des évaluations des risques. ► Prestation d'un ensemble de services aux enfants, aux adultes et aux familles dans le cadre de plans de soins convenus		► Contribue à la prestation d'une assistance efficace en TIC dans l'ensemble de l'école afin de répondre aux besoins identifiés, d'assurer la continuité du service et d'atteindre les objectifs et les échéances prévus.	
Sous-facteur	Score (0-100)	Justification	Score (0-100)	Justification
Connaissances	60	Connaissance des procédures relatives à un ensemble de tâches, dont certaines sont relativement complexes	60	Nécessite un ensemble de connaissances/compétences techniques en TIC pour le bon fonctionnement du matériel et des logiciels et pour venir en soutien aux services TIC. Connaissances et compétences équivalentes aux qualifications nationales de niveau 3
Capacités mentales	39	Interpréter des informations ou des situations; résoudre des problèmes variés ou élaborer des solutions ou des plans à court terme	39	Compétences en analyse des problèmes et défaillances liés aux TIC; assure le suivi et les signalements relatifs à l'intégrité et à la sécurité des systèmes
Compétences interpersonnelles et de communication	52	Compétences en matière de soins interpersonnels ou de formation pour répondre aux besoins des clients; compétences de conseil, d'orientation, de négociation ou de persuasion pour encourager les autres à adopter une ligne de conduite particulière; capacité à échanger oralement ou par écrit des données sensibles auprès de divers publics	26	Communiquer avec le personnel et les élèves dans le cadre de l'assistance technique TIC pour résoudre les problèmes et fournir des informations et une assistance liées aux technologies de l'information
Aptitudes physiques	26	Dextérité, coordination ou capacités sensorielles; une certaine précision est requise	26	Maîtrise du clavier pour le traitement des données
Esprit d'initiative et autonomie	8	Travailler dans le cadre de procédures établies, avec une certaine marge d'initiative; peut impliquer de réagir de manière autonome à des problèmes et situations imprévus.	26	Prend des décisions quant aux problèmes courants liés aux procédures et aux défaillances du système. Les problèmes plus complexes sont soumis à la hiérarchie
Exigences physiques	30	Effort physique modéré, exigences limitées en matière de déplacements et de station debout	20	Travaille parfois dans des espaces confinés et inconfortables avec de courtes périodes d'effort plus intense, par exemple pour déplacer des équipements informatiques

Sous-facteur	Score (0-100)	Justification	Score (0-100)	Justification
Exigences mentales	30	Périodes moyennes de concentration mentale; longues périodes de concentration sensorielle	20	Le travail dans l'assistance informatique est régulièrement interrompu, mais ne nécessite généralement pas de passer d'une activité à une autre Courtes périodes de concentration mentale
Exigences émotionnelles	40	Gérer la vulnérabilité et des comportements problématiques; effort émotionnel important et régulier	10	Exposition peu fréquente à des situations émotionnellement éprouvantes
Responsabilités envers les personnes	39	Impact direct considérable sur le bien-être des individus ou des groupes de personnes à travers l'évaluation des besoins et la mise en œuvre de mesures de soins ou d'aide appropriées	26	Fourniture d'un service d'assistance interne aux utilisateurs des TIC
Responsabilités de supervision	13	Responsabilités limitées ou inexistantes vis-à-vis des autres membres du personnel	13	Peut faire la démonstration de ses fonctions aux collègues récemment arrivés ou moins expérimentés
Responsabilités financières	13	Responsabilités limitées ou inexistantes envers les ressources financières	13	Aucune responsabilité financière
Responsabilités envers les ressources matérielles	26	Traitement manuel ou informatisé de l'information	39	Responsable de l'assistance et de la maintenance des systèmes et services TIC
Conditions de travail	30	Exposition significative aux comportements interpersonnels, y compris aux agressions verbales ou physiques	10	Travaille normalement dans un bureau ou un environnement similaire
SCORE TOTAL	406		328	

Simplifié à partir de [Unison 2018](#).

Cette comparaison montre que les principaux vecteurs de valeur du travail social en établissement résident principalement dans les compétences relationnelles et interpersonnelles, ainsi que dans la charge émotionnelle liée à la fonction. À l'inverse, la valeur de la fonction d'assistant en technologies de l'information et de la communication (TIC) repose essentiellement sur des connaissances techniques et des aptitudes cognitives. Bien que les métiers du soin obtiennent souvent des scores élevés lorsqu'ils sont évalués selon des critères objectifs, ils sont fréquemment moins bien payés que les emplois liés aux sciences, aux technologies, à l'ingénierie et aux mathématiques (STIM). Cet écart persiste en dépit du fait que si de nombreux emplois STIM requièrent des qualifications plus formelles, ils impliquent toutefois moins d'efforts physiques et émotionnels et ont un impact moins direct sur le bien-être des personnes.



Organisation internationale du Travail

Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse

www.ilo.org

Funded by



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*