

Théorie du changement **pour parvenir à l'équité** **salariale pour un travail** **de valeur égale.**

2025



PAY EQUITY OFFICE
BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE



**Les
femmes
sont moins
bien
rémunérées
pour un
travail de
valeur
égale.**



Introduction	4
Théorie du changement : Résultats attendus et incidence	5
Le défi	6
Facteurs à l'origine de l'écart salarial entre les sexes et solutions éprouvées pour y remédier	8
Facteur 1: Sous-évaluation du travail des femmes.....	8
Facteur 2: Niveau de participation plus faible des femmes au marché du travail.....	10
Facteur 3: Ségrégation éducative et professionnelle	12
Facteur 4: Discrimination	15
Facteur 5: La pénalité de prestation des soins.....	18
Facteur 6: Manque de transparence salariale	21
Facteur 7: Niveau de syndicalisation et de négociation collective inadéquat	24
Conclusion	33
Sources	34

La présente publication a été préparée bénévolement par le Bureau de l'équité salariale de l'Ontario, au Canada, pour la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC) en tant qu'outil de partage de connaissances. Son contenu n'est fourni qu'à titre d'information. Bien que tous les efforts aient été faits pour utiliser les sources les plus récentes et les plus fiables, le Bureau de l'équité salariale de l'Ontario ne peut pas garantir l'exactitude, l'exhaustivité ou l'actualité de ces renseignements. Les points de vue et opinions exprimés dans cette publication ne représentent pas nécessairement les positions, les politiques ou les points de vue officiels du Bureau de l'équité salariale de l'Ontario. Toute mention d'entreprises, de produits commerciaux ou de processus particuliers n'est faite qu'à titre d'illustration et ne signifie pas qu'ils sont approuvés ou recommandés.

Introduction

Il est essentiel de parvenir à une rémunération égale pour un travail de valeur égale afin de faire respecter les droits de la personne, de promouvoir l'équité et de favoriser la croissance économique. La promotion de la non-discrimination en tant que principe fondamental et droit au travail, auquel tous les membres de l'Organisation internationale du travail (OIT) doivent adhérer, souligne l'importance d'aborder la question de l'équité salariale. La Convention (n° 100)¹ sur l'égalité de rémunération de l'OIT, adoptée en 1951 avec un **taux de ratification de 93 %** dans les États membres de l'OIT, ainsi que la Convention (n° 111)² concernant la discrimination (emploi et profession), adoptée en 1958 avec un **taux de ratification de 94 %**, témoignent d'un engagement international généralisé en faveur du principe de salaire égal pour un travail de valeur égale.

Malgré les importantes avancées législatives et les mesures progressistes prises par le secteur privé, la société civile, le milieu universitaire et les associations d'employeurs et d'employés, telles que la modernisation du congé parental, l'amélioration de l'accès des femmes à l'éducation et à la formation, la lutte contre les préjugés en matière d'embauche et de promotion et l'inclusion de clauses d'équité salariale dans les conventions collectives, le concept de salaire égal pour un travail de valeur égale et l'écart salarial entre les hommes et les femmes restent des problèmes persistants à l'échelle mondiale. Des normes culturelles et sociétales profondément enracinées, où le travail des femmes continue d'être sous-estimé, en particulier en ce qui concerne les soins et les rôles traditionnellement dominés par les femmes, renforcent encore ces disparités salariales. À tous égards, les femmes gagnent moins que les hommes sur le marché du travail.

Qu'est-ce que l'écart salarial entre les sexes?

L'écart salarial entre les sexes désigne les différences entre les gains horaires, hebdomadaires, mensuels ou annuels des hommes et des femmes. En général, l'écart salarial horaire entre les sexes est inférieur aux écarts salariaux entre les sexes hebdomadaire, mensuel et annuel. Cela s'explique par le fait que les femmes font généralement moins d'heures de travail rémunéré que les hommes car elles continuent d'assumer davantage de responsabilités familiales et domestiques.^{i,3}

Cette théorie du changement vise à mettre en évidence les différents facteurs à l'origine de l'écart salarial entre les sexes, en soulignant les solutions innovantes qui montrent des signes précoces d'incidence positive et qui devraient finalement réduire l'écart salarial entre les sexes et contribuer à la réalisation de l'équité salariale pour un travail de valeur égale pour les femmes et les hommes partout dans le monde.

ⁱ Les chiffres relatifs à l'écart de rémunération entre les sexes mentionnés dans la publication sont calculés conformément à la définition fournie au début de ce document. Le terme « rémunération » renvoie précisément aux salaires ou aux revenus perçus par les employés, à l'exception des revenus provenant d'une activité indépendante ou d'autres formes de participation au marché du travail.

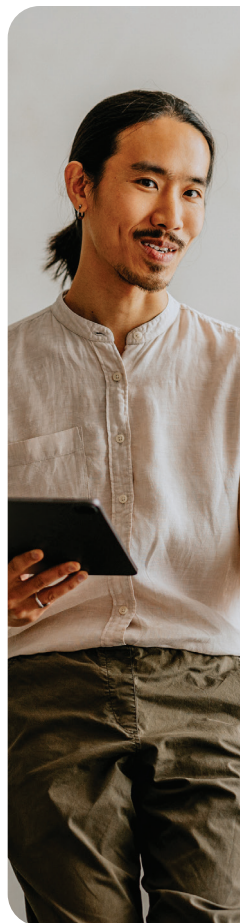
Théorie du changement : Résultats attendus et incidence

Concrètement, en s'attaquant aux causes de l'écart salarial entre les sexes par des interventions ciblées et une approche globale, les principales parties prenantes, dont les gouvernements, les employeurs, les syndicats, les organisations de la société civile, les organismes internationaux et le milieu universitaire, peuvent susciter un changement systémique qui aboutira aux principaux résultats attendus suivants :

1. **Réduction de l'écart salarial entre les sexes** : à mesure que des mesures proactives seront prises, les secteurs où les disparités salariales sont les plus importantes verront l'écart salarial entre les sexes se réduire de manière importante. Ces progrès contribueront aux efforts plus larges visant à réduire la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail.
2. **Sensibilisation et responsabilisation accrues** : à mesure qu'un plus grand nombre d'employeurs et de gouvernements adoptent des structures salariales transparentes, la discrimination salariale deviendra plus facile à repérer et à rectifier. La responsabilisation accrue encouragera les employeurs à donner la priorité à l'équité salariale dans leurs pratiques commerciales.
3. **Des avantages sociaux et économiques plus larges** : l'élimination de l'écart salarial entre les sexes aura des effets positifs sur la société, notamment la réduction de la pauvreté, l'augmentation de la participation de la main-d'œuvre féminine et la croissance économique. L'équité salariale n'est pas seulement une question de justice, mais aussi un moteur essentiel du développement économique inclusif et durable.

Les arguments économiques et sociaux en faveur de la réduction de l'écart salarial entre les sexes :

- **Une augmentation de 7 000 milliards de dollars américains⁴** : la promotion de la parité entre les sexes sur le marché du travail pourrait ajouter jusqu'à **7 000 milliards de dollars** américains à l'économie mondiale.
- **Une augmentation du PIB par habitant de +20 %⁵** : la parité totale entre les sexes en matière d'emploi et de rémunération pourrait augmenter le PIB par habitant de **20 %** à l'échelle mondiale.
- **Une croissance économique de 2 000 milliards de dollars américains⁶** : la parité entre les sexes dans la croissance économique pourrait à elle seule augmenter le PIB mondial de **2 000 milliards de dollars** américains.
- **Une incidence sociale** : la réduction de l'écart salarial entre les sexes contribue à réduire la pauvreté, à stimuler la participation des femmes au marché du travail et à soutenir une croissance inclusive.





Le défi

Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'écart salarial entre les sexes reste important à l'échelle mondiale.



En moyenne, les femmes gagnent environ **20 % de moins** que les hommes⁷. Cette disparité varie considérablement d'un pays et d'une région à l'autre. Dans les pays à faible revenu et à revenu moyen inférieur, la disparité entre les sexes en ce qui concerne les revenus du travail est encore plus prononcée, les femmes gagnant respectivement **33 cents et 29 cents pour chaque dollar gagné par les hommes**⁸. De même, les pays nordiques, bien que généralement progressistes en matière d'égalité des sexes, connaissent toujours un écart salarial entre les sexes et une ségrégation professionnelle, les femmes étant concentrées dans des emplois du secteur public moins bien rémunérés, tels que les soins de santé et l'éducation⁹.

Les femmes appartenant à des groupes marginalisés, qu'elles soient racisées, handicapées ou issues de la communauté LGBTQI+, sont confrontées à des obstacles multiples, entraînant un écart salarial encore plus important. Les effets de ces disparités sont durables et ont une incidence sur la stabilité financière des femmes, leurs revenus tout au long de leur vie et leur sécurité de retraite, ce qui perpétue des inégalités sociales plus larges. **L'écart salarial entre les sexes est l'une des manifestations les plus évidentes de l'inégalité entre les sexes sur le lieu de travail.**



FACTEUR 1

Sous-évaluation du travail des femmes

L'écart salarial entre les sexes se reflète dans la manière dont le marché valorise et récompense certains types de travail par rapport à d'autres. Depuis leur entrée sur le marché du travail rémunéré, les femmes et les hommes ont été regroupés dans différents secteurs et catégories d'emplois, **et ce travail a été évalué différemment.**

Le travail des femmes a été classé à tort comme un simple prolongement de leurs rôles au foyer non rémunérés, intrinsèquement liés aux soins et à la gestion du ménage,

et méritant moins d'estime et, donc, de rémunération. Une étude longitudinale menée aux États-Unis¹⁰ sur la période **1950-2000** a révélé que lorsque les femmes ont commencé à occuper ces emplois en grand nombre, ceux-ci ont commencé à être moins bien rémunérés, même après la prise en compte du niveau d'éducation, de l'expérience professionnelle, des compétences, de l'origine ethnique et de la situation géographique, tandis que les emplois ont gagné en prestige et en rémunération lorsqu'ils ont attiré davantage d'hommes.



SOLUTION EN ACTION

Systèmes d'évaluation des emplois mixtes en Ontario, au Canada

Les systèmes d'évaluation des emplois mixtes font leur apparition comme outil permettant de repérer et de corriger la sous-évaluation systémique des travaux effectués principalement par les femmes. Les évaluations des emplois mixtes

garantissent une comparaison objective de toutes les catégories d'emplois, quel que soit le sexe de la personne qui occupe le poste, en mettant l'accent sur les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail pour déterminer la valeur que

la catégorie d'emploi apporte à une organisation. Les catégories d'emploi sont ensuite comparées et des redressements de paye sont effectués si les femmes dans les catégories d'emploi à prédominance féminine effectuant un travail comparable à celui des hommes dans les catégories d'emploi à prédominance masculine sont sous-payées. En comparant la valeur des emplois, les employeurs peuvent déterminer s'il existe un déséquilibre dans la rémunération et, une fois mis en œuvre, ce système de comparaison garantit en fin de compte un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Le gouvernement de l'Ontario, au Canada, a été l'un des premiers gouvernements au monde à adopter une loi sur l'équité salariale applicable à la fois au secteur public et au secteur privé, avec sa Loi sur l'équité salarialeⁱⁱ, entrée en vigueur en janvier 1988.

Le gouvernement a créé deux systèmes d'évaluation des emplois mixtes : la méthode de comparaison d'un **emploi à l'autre** et la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, qui permettent aux employeurs d'évaluer et de classer les catégories d'emplois indépendamment du genre des personnes qui les occupent.



INCIDENCE

Selon Statistique Canada, depuis l'entrée en vigueur de sa Loi sur l'équité salariale, l'écart salarial horaire moyenⁱⁱ entre les sexes s'est réduit de **11 %** en Ontario, passant de **24 %** en 1988¹² à **13 %** en 2024¹³. Les systèmes d'évaluation des emplois mixtes permettent aux employeurs d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe de leurs pratiques de rémunération, car le marché est incapable de dissocier les idées sociétales sur la valeur des femmes de la valeur du travail qu'elles accomplissent.

Ces outils visent à **éliminer les préjugés systémiques** dans la manière dont les marchés du travail ont historiquement catégorisé et évalué le « travail des femmes » et le « travail des hommes » en mettant en évidence la valeur comparable.

Leviers clés

Législation sur l'équité salariale, systèmes d'évaluation des emplois mixtes, comparaison d'un emploi à l'autre, et comparaison de la valeur proportionnelle

L'écart salarial horaire moyen entre les sexes s'est réduit de **11 % en Ontario**, passant de



ⁱⁱ Aux fins du présent document, l'« écart salarial horaire moyen entre les sexes » désigne la différence entre les rémunérations horaires moyennes des hommes et des femmes, exprimée en proportion de la rémunération horaire moyenne des hommes (c'est-à-dire la rémunération des femmes en pourcentage de celle des hommes).



FACTEUR 2

Niveau de participation plus faible des femmes au marché du travail

Malgré des progrès notables aux chapitres de l'éducation et de la participation politique, la participation des femmes au marché du travail reste faible à l'échelle mondiale, les normes propres au genre et les stéréotypes sociaux profondément ancrés continuant de façonner les modèles d'emploi. Ces normes font que le « travail des femmes » est souvent relégué à des postes moins bien rémunérés et moins sûrs. Cette situation, combinée au faible nombre de possibilités offertes aux femmes dans les secteurs bien rémunérés, a une incidence directe sur leur participation générale à la population active.

Malgré leur entrée en nombre croissant sur le marché du travail, les femmes continuent, à l'échelle mondiale, d'afficher des taux de participation plus faibles, d'être massivement concentrées dans les secteurs moins bien rémunérés et de se heurter à des obstacles qui limitent leurs possibilités d'avancement professionnel. Par exemple, une étude réalisée en 2023¹⁴ par ONU Femmes, qui consistait à examiner la situation dramatique dans dix pays d'Afrique orientale et australe, a révélé que les femmes gagnent en moyenne 81 cents pour chaque dollar gagné par les hommes. Cette disparité est encore plus marquée lorsqu'on examine les revenus mensuels, les femmes ne gagnant que 72 cents pour chaque dollar gagné par les hommes en raison d'un nombre d'heures de travail rémunérées moins élevé.



Malgré leur entrée en nombre croissant sur le marché du travail, les femmes continuent, à l'échelle mondiale, d'afficher des taux de participation plus faibles



SOLUTION EN ACTION

Politiques en faveur de l'égalité des sexes au Japon

Pour remédier au faible taux de participation des femmes au marché du travail, il est nécessaire de déployer des efforts ciblés visant à réduire leur sous-représentation et à favoriser une plus grande diversité des genres dans les secteurs mieux rémunérés. Le Japon en est un exemple : les femmes y occupent davantage des emplois à temps partiel ou temporaires, tandis que les hommes dominent les postes à temps plein et mieux rémunérés. En 2013, le gouvernement japonais a lancé l'initiative « Womenomics » (économie féminine). Cette stratégie politique a été conçue en s'appuyant sur des recherches indiquant que l'augmentation de la participation des femmes à la population active officielle contribuerait à la fois à remédier au vieillissement de la main-d'œuvre japonaise et à stimuler la croissance économique. Parmi les mesures clés figuraient l'élargissement des services de garde d'enfants et la modification des exonérations fiscales pour les conjoints à charge¹⁵. La réforme a réussi à faire passer le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 44 ans de 68 % en 2012 à 73 % en 2020¹⁶.

En 2020

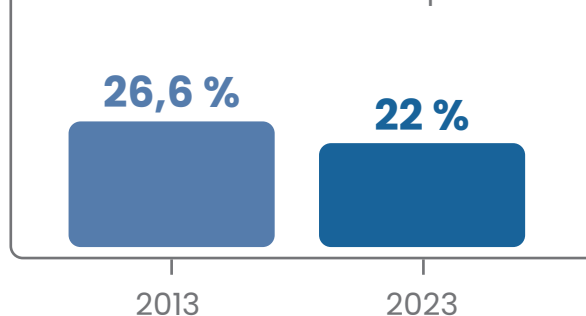
le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 54 ans a atteint



78,7 %

dépassant l'objectif initial

L'écart salarial annuel médian entre les sexes au Japon



INCIDENCE

Les réformes menées dans le cadre de l'initiative « **Womenomics** » ont dépassé les attentes. En 2020, le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 54 ans a atteint **78,7 %**, dépassant l'objectif initial¹⁷. Cette augmentation de la participation des femmes a également entraîné une plus grande représentation des femmes dans les secteurs mieux rémunérés. Résultat, l'écart salarial annuel médian entre les sexes au Japon s'est réduit, passant de **26,6 %** en 2013 à **22 %** en 2023¹⁸.

Leviers clés

Initiative « Womenomics », élargissement des services de garde d'enfants, suppression des exonérations fiscales pour les conjoints à charge, stratégie politique visant à augmenter la participation des femmes à la population active officielle.



FACTEUR 3

Ségrégation éducative et professionnelle

À l'échelle mondiale, le marché du travail reste marqué par une ségrégation entre les sexes, les femmes étant largement surreprésentées dans les secteurs moins valorisés sur le marché du travail, tels que les soins et le commerce de détail, tandis que les hommes dominent les secteurs plus valorisés et mieux rémunérés, tels que la technologie, l'ingénierie et la finance.

Bien qu'elles s'amenuisent à l'échelle mondiale, les disparités en matière d'éducation continuent de jouer un rôle important dans l'écart salarial entre les sexes. Dans de nombreux pays, les femmes ont moins de possibilités d'accéder à l'enseignement supérieur ou à la formation, en particulier dans des domaines lucratifs tels que les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM). Cet écart se traduit par moins de possibilités pour les femmes dans les secteurs mieux rémunérés et limite leur avancement professionnel. En Afrique subsaharienne, par exemple, les disparités entre les sexes persistent, avec seulement 36 % des filles qui terminent leurs études secondaires, contre 42 % des garçons, ce qui limite l'accès des femmes à des emplois mieux rémunérés et perpétue l'écart salarial entre les sexes¹⁹. À l'échelle mondiale, les pays où la parité dans l'enseignement secondaire est la plus faible, tels que le Tchad (66,7 %)ⁱⁱⁱ, la République démocratique du Congo (68,3 %) et la Guinée (73,2 %), continuent de faire face à d'importantes disparités entre les sexes dans la scolarisation à tous les niveaux²⁰.



L'écart entre les sexes dans l'éducation se traduit par moins de possibilités pour les femmes dans les secteurs mieux rémunérés et limite leur avancement professionnel

ⁱⁱⁱ Cet indice de parité entre les sexes signifie que pour 100 garçons inscrits à l'enseignement secondaire, seules 67 filles environ sont inscrites.



SOLUTION EN ACTION

Initiatives luxembourgeoises en matière de sensibilisation aux STIM et d'autonomisation numérique

Une approche efficace pour lutter contre la ségrégation éducative et professionnelle consiste à élargir l'accès à une éducation et à une formation professionnelle de qualité pour les femmes et les filles dans des domaines hautement rémunérateurs tels que les STIM. Au Luxembourg, plusieurs initiatives ciblées contribuent à l'atteinte de cet objectif, notamment « Women in Digital Empowerment » (WIDE)²¹, qui offre depuis 2013 une formation aux compétences numériques, des ateliers de codage, un mentorat et des possibilités de réseautage en partenariat avec des écoles, des entreprises du secteur de la technologie et des institutions gouvernementales. Des initiatives complémentaires telles que « Girls in Tech » et « Girls Exploring Math » encouragent la participation précoce au domaine des STIM et remettent en question les stéréotypes de genre dans les carrières numériques²².

Le taux de croissance annuel moyen du nombre de femmes spécialistes des TIC au Luxembourg entre 2014 et 2024 (11,6 %) se classait au troisième rang de l'UE. En 2024, les spécialistes des TIC représentaient 8,0 % de la population active luxembourgeoise, soit plus que la moyenne européenne de 5,0 %. La même année, 17,4 % des postes dans le secteur des TIC du pays étaient occupés par des femmes²³. Ces chiffres confirment une augmentation constante par rapport aux années précédentes et mettent en évidence les efforts soutenus que fait le Luxembourg pour combler les écarts entre les sexes dans les domaines techniques.



- > **8,0 %**
de la population active luxembourgeoise était employée en tant que spécialiste des TIC en 2024
- > **17,4 %**
des postes dans le secteur des TIC étaient occupés par des femmes en 2024
- > Entre 2014 et 2024, le Luxembourg a vu le nombre de femmes spécialistes des TIC augmenter de **11,6 %**



INCIDENCE

Le Luxembourg a réalisé des progrès exceptionnels en matière d'égalité salariale entre les sexes. Le pays a maintenu un écart salarial négatif non ajusté de **-0,9 %** en 2024²⁴, ce qui signifie que les femmes gagnaient en moyenne légèrement plus par heure que les hommes. Le Luxembourg est ainsi le seul État membre de l'UE à connaître un tel renversement pendant deux années consécutives²⁵. Cette réussite illustre l'incidence potentielle à long terme d'une représentation accrue des femmes dans des secteurs bien rémunérés et à forte croissance comme les TIC.

Leviers clés

« Girls in Tech », « Girls Exploring Math », « Women in Digital Empowerment (WIDE) », formation pratique aux compétences numériques



FACTEUR 4

Discrimination

Les préjugés, conscients ou inconscients, continuent d'influencer les décisions tout au long du cycle de vie professionnelle, touchant le recrutement, les promotions et les salaires. Les femmes, en particulier les femmes racisées, les femmes handicapées et les personnes LGBTIQ+, ont moins de chances d'être promues à des postes de direction et sont souvent moins bien rémunérées que les hommes pour un travail de valeur comparable.

Le rapport de l'OIT intitulé Les femmes dans l'entreprise et la gestion²⁶ met en évidence un écart dans la représentation des femmes aux postes de direction et de gestion supérieure, ainsi qu'au sein des conseils d'administration. Cet écart persiste même lorsque les femmes ont dépassé les hommes pour ce qui est du niveau d'études supérieures. De même, la ressource de l'OIT intitulée Qu'est-ce qui pénalise les femmes face à l'emploi?²⁷ de l'OIT souligne que des obstacles systémiques continuent d'empêcher les femmes d'accéder au marché du travail, notant un taux d'activité mondial des femmes d'environ 47 % contre 72 % pour les hommes.

Intersectionnalité

L'écart salarial entre les sexes est plus important pour les femmes qui sont également victimes de discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le handicap ou l'orientation sexuelle. Ces identités croisées créent des désavantages cumulés qui limitent l'avancement professionnel et réduisent les revenus. Par exemple, selon une étude de l'OCDE^{28,29,30} les femmes de couleur sont confrontées à des obstacles plus importants pour accéder à des postes de direction et sont souvent sous-représentées dans les fonctions mieux rémunérées. Aux États-Unis, les données³¹ de 2022 du Pew Research Center révèlent que si l'on compare le salaire horaire médian, les femmes blanches gagnaient 83 cents, les femmes noires 70 cents et les femmes hispaniques seulement 65 cents pour chaque dollar gagné par les hommes blancs. De même, au Brésil, les femmes d'origine africaine gagnent moins que les femmes blanches et les hommes, ce qui souligne le rôle de la discrimination raciale et sexuelle systémique³².



SOLUTION EN ACTION

Approche intersectionnelle de l'Australie

Pour réduire efficacement les disparités entre les sexes en matière d'embauche, de promotion et de rémunération, les employeurs doivent mettre en place des formations sur les préjugés à l'intention des décideurs et adopter des politiques transparentes en matière de recrutement et d'avancement. Ces efforts doivent être complétés par des interventions adaptées qui tiennent compte des formes croisées de discrimination, comme celles qui sont fondées sur la race, le handicap et l'orientation sexuelle, afin de garantir des résultats équitables pour toutes les femmes en particulier celles qui sont issues de communautés marginalisées. Par exemple, l'Australie a mis en place une approche globale

pour lutter contre les préjugés dans l'emploi et remédier aux inégalités systémiques. En vertu de la *Workplace Gender Equality Act (2012)*³³, la loi australienne sur l'égalité des sexes en milieu de travail, les entreprises privées et le secteur public du Commonwealth sont tenus de rendre compte à la Workplace Gender Equality Agency de l'écart de rémunération entre les sexes. En 2025, Jobs and Skills Australia a mis en place Gender Framework³⁴ un cadre de référence axé sur l'égalité des genres où l'analyse intersectionnelle est clairement établie comme principe de base. En parallèle, la commission de la fonction publique australienne a mis en œuvre en 2015 son programme de leadership inclusif qui inclut une formation sur les préjugés inconscients pour tous les fonctionnaires afin de garantir des décisions d'embauche et de promotion qui sont prises en fonction du mérite.

L'écart salarial entre les sexes dans la fonction publique australienne a été réduit grâce à une hausse des salaires de base attribuable à une représentation accrue des femmes aux niveaux de classification supérieurs, au maintien de la proportion de femmes aux niveaux de classification inférieurs, à la hausse de la proportion d'employés qui ont une expérience dans un organisme centrale et à la hausse de la proportion de femmes qui ont un emploi permanent.



INCIDENCE

Cette approche combinée a contribué à des progrès mesurables. Au sein de la fonction publique australienne, les femmes sont désormais plus nombreuses à occuper des postes de direction, et l'écart salarial annuel entre les sexes a atteint son niveau le plus bas en 2023, avec **4,5 %**³⁵. À l'échelle nationale, l'écart salarial général entre les sexes est passé de 13,8 % en 2012³⁶ à sa plus petite valeur jamais observée, soit **11,5 %** en 2024³⁷. Ces interventions montrent que la lutte contre les préjugés et la discrimination intersectionnelle peut mener à des améliorations tangibles en matière d'équité salariale et de représentation.

Leviers clés

Workplace Gender Equality Act (2012), Gender Framework introduit par Jobs and Skills Australia, Programme de leadership inclusif, Formation sur les préjugés inconscients pour tous les fonctionnaires



FACTEUR 5

La pénalité de prestation des soins

Les femmes assument de manière disproportionnée la prestation des soins, que ce soit auprès des enfants, des personnes âgées ou des membres handicapés de la famille, ce qui les oblige à interrompre leur carrière ou limite leur disponibilité pour un emploi à temps plein. Cela creuse l'écart entre les revenus des femmes et ceux des hommes tout au long de leur vie et contribue à ce que l'on appelle souvent la « pénalité de maternité », un phénomène attesté selon lequel les revenus diminuent après la naissance d'un enfant, ce qui a une incidence négative sur les revenus des femmes tout au long de leur vie³⁸. À l'échelle mondiale, les tâches de soins restent non seulement fortement genrées, mais également sous-évaluées : l'OIT estime que 16,4 milliards d'heures de travail non rémunéré sont effectuées chaque jour, ce qui équivaut à 11 000 milliards de dollars américains, soit 9 % du PIB mondial. Les femmes âgées de 15 ans et plus consacrent en moyenne 3,2 fois plus de temps que les hommes à la prestation de soins non rémunérée, ce chiffre pouvant atteindre 4,7 fois plus dans certaines régions, ce qui limite leur accès à l'éducation, à l'emploi et à la participation politique³⁹. Ces déséquilibres dans la répartition des soins non seulement creusent les écarts salariaux, mais renforcent également la vulnérabilité économique des femmes.



L'OIT estime que 16,4 milliards d'heures de travail non rémunéré sont effectuées chaque jour, ce qui équivaut à 11 000 milliards de dollars américains, soit 9 % du PIB mondial



SOLUTION EN ACTION

Politiques néo-zélandaises en matière de lieux de travail favorables à la famille

La Nouvelle-Zélande a été un chef de file en matière de congés parentaux rémunérés, une mesure qui a continué à évoluer au fil des années. En 2025, le pays offre 26 semaines de congé parental rémunéré, jusqu'à concurrence de 788,66 \$ de rémunération brute par semaine (au prorata pour les personnes qui gagnent moins de ce montant). Cette politique permet au parent qui accouche de transférer les paiements au fournisseur de soins principal (conjoint, partenaire ou autre personne qui assume la responsabilité principale et permanente de s'occuper de l'enfant). En cas de fausse couche ou de mortinaissance, le parent qui accouche a quand même droit à 26 semaines de congé parental, à condition de satisfaire aux critères⁴⁰. Pour les bébés nés avant 36 semaines de gestation, le fournisseur



de soins principal peut bénéficier de prestations supplémentaires pour bébé prématuré pendant une période maximale de 13 semaines.

En vertu de l'*Employment Relations Act (2000)*⁴¹, néo-zélandaise, les employés ont le droit de demander des modalités de travail flexibles, notamment des horaires à temps partiel, le partage du travail et le télétravail. Selon le Ministry for Women⁴², néo-zélandais, les pratiques de travail flexibles contribuent à combler l'écart salarial entre les sexes en supprimant les obstacles aux options flexibles à tous les niveaux, ainsi que la réduction des possibilités de carrière souvent associée au travail flexible.

La Nouvelle-Zélande s'est également attachée à améliorer l'abordabilité et l'accessibilité des services de garde d'enfants, un enjeu crucial qui touche de manière disproportionnée les femmes. En 2024, le gouvernement a mis en place une aide financière aux familles⁴³ pour la garde d'enfants afin d'aider les ménages admissibles à payer le coût de l'éducation de la petite enfance. Les familles admissibles peuvent demander une aide pouvant atteindre 25 % des frais de garde d'enfant hebdomadaires, ou un maximum de 975 \$ par trimestre.

Le taux de participation des femmes au marché du travail en Nouvelle-Zélande a augmenté à

66,6 %
en 2025

L'écart salarial entre les sexes en Nouvelle-Zélande a diminué, passant de 7,2 % en 2000 à

4,2 %
en 2024



INCIDENCE

Une étude⁴⁴ du New Zealand Institute of Economic Research (NZIER) a révélé que la mise en œuvre du congé parental rémunéré et des horaires de travail flexibles a contribué à une augmentation notable de la participation des femmes au marché du travail. Entre 2000 et 2025, le taux de participation des femmes au marché du travail en Nouvelle-Zélande⁴⁵ est passé de **56,7 %** à **66,6 %**, soit l'un des taux les plus élevés de l'OCDE. L'écart salarial entre les sexes dans le pays a diminué en passant de **7,2 %** en 2000 à **4,2 %** en 2024, une tendance influencée par le taux de participation des femmes au marché du travail.

Leviers clés

26 semaines de congé parental rémunéré, *Employment Relations Act (2000)*, modalités de travail flexibles, aide financière aux familles pour la garde d'enfants



FACTEUR 6

Manque de transparence salariale

L'absence de structures salariales transparentes permet aux pratiques salariales discriminatoires de perdurer sans être remarquées. De nombreuses femmes ignorent qu'elles sont moins bien rémunérées que leurs collègues masculins pour un travail de valeur égale, ce qui rend difficile la lutte contre ces inégalités. L'OIT souligne que les mesures de transparence salariale peuvent contribuer à réduire l'écart salarial entre les sexes en favorisant la responsabilité et en garantissant que les différences salariales sont fondées sur des critères objectifs plutôt que sur le sexe⁴⁶.





De nombreuses femmes ignorent qu'elles sont moins bien rémunérées que leurs collègues masculins pour un travail de valeur égale, ce qui rend difficile la lutte contre ces inégalités



SOLUTION EN ACTION

Lois contraignantes sur la transparence salariale, y compris dans l'Union européenne

Plus de la moitié des pays de l'OCDE (21 sur 38) exigent désormais que les employeurs du secteur privé analysent leurs données salariales et communiquent de l'information ventilée par sexe aux parties prenantes comme les travailleurs, les représentants des travailleurs, le gouvernement et(ou) le public. Les politiques de transparence salariale, lorsqu'elles sont conçues efficacement, jouent un rôle important dans la réduction de l'écart salarial entre les sexes en responsabilisant les employeurs et en habilitant les employés avec des renseignements salariaux essentiels. Certains pays de l'OCDE, comme le Canada et la France, ont mis en place des cadres de présentation de rapports complets qui exigent que les organisations analysent régulièrement les disparités salariales, divulguent les résultats et prennent des mesures correctives au besoin⁴⁷.

La directive sur la transparence des rémunérations de la Commission européenne (Directive (UE) 2023/970)⁴⁸ présentée en 2021 et adoptée en 2023, exige que les entreprises divulguent l'information relative à l'écart salarial entre les sexes, effectuent des évaluations salariales et élaborent des plans d'action pour remédier aux disparités. Des pays comme la Suède, le Danemark et la Finlande appliquent déjà des exigences similaires, y compris des plans d'action obligatoires pour l'égalité et des sanctions en cas de non-respect.

L'imposition de mesures contraignantes de transparence salariale
à l'échelle de l'UE générerait, selon les estimations,

132 milliards d'euros

supplémentaires par année dans l'ensemble de l'UE



INCIDENCE

Bien qu'il soit trop tôt pour évaluer pleinement l'incidence de la directive européenne, les données connues à ce jour montrent une nette réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes là où de telles lois existent. Par exemple, selon une enquête mondiale de 2023 menée par l'Université de Copenhague⁴⁹, le Danemark a connu une **réduction de 13 %** de l'écart salarial horaire moyen entre les sexes; le secteur universitaire canadien a signalé une réduction de **30 % à 50 %**, le Royaume-Uni a connu une diminution de 1,6 point de pourcentage, et la Suisse a signalé une **baisse de 3,5 %** de l'écart salarial horaire moyen inexpliqué entre les hommes et les femmes dans les entreprises de 50 employés ou plus.

Les conséquences économiques de ceci pourraient être profondes : l'imposition de mesures contraignantes de transparence salariale à l'échelle de l'UE générerait, selon les estimations, **132 milliards d'euros** supplémentaires par année dans l'ensemble de l'UE. Cette tendance pourrait également favoriser une meilleure utilisation des compétences des femmes et améliorer la productivité⁵⁰.

Leviers clés

Directive sur la transparence salariale (directive (UE) 2023/970), informations salariales ventilées par sexe, plans d'action obligatoires en faveur de l'égalité, sanctions en cas de non-respect



FACTEUR 7

Niveau de syndicalisation et de négociation collective inadéquat

Des recherches de l'OCDE et de l'OIT confirment que les travailleurs couverts par des conventions collectives ont tendance à gagner des salaires plus élevés et ont plus de chances d'atteindre l'équité salariale. Selon l'OCDE, la négociation collective peut aider à réduire les inégalités salariales et à assurer une répartition plus équitable des salaires⁵¹. L'OIT souligne également que les conventions collectives se traduisent souvent en de meilleures conditions salariales et de travail, contribuant ainsi à une plus grande équité salariale⁵². Les secteurs à prédominance féminine, comme la prestation de soins et le commerce de détail, sont moins susceptibles d'avoir une forte représentation syndicale⁵³. Cela limite le pouvoir de négociation collective pour une rémunération équitable et de meilleures conditions de travail, qui sont essentielles pour remédier aux disparités salariales.

Là où il y a une forte représentation syndicale, l'incidence est évidente. En Suède, par exemple, les syndicats jouent un rôle crucial dans la négociation d'accords sur l'égalité salariale entre les sexes, contribuant à l'un des écarts de rémunération annuels médians entre hommes et femmes les plus faibles au monde, soit environ 7 % en 2023^{54,55}. De même, en Afrique du Sud, le syndicat sud-africain des travailleurs du commerce, de la restauration et des services connexes (South African Commercial, Catering and Allied Workers Union) a contribué à réduire les écarts de rémunération dans les secteurs du détail et de l'accueil en négociant des échelles salariales normalisées et en améliorant les conditions pour les femmes⁵⁶.

Au contraire, les faibles taux de syndicalisation parmi les travailleurs domestiques dans le monde, dont la plupart sont des femmes, laissent les travailleurs sous-payés et sans protection, et renforcent les disparités salariales persistantes dans le travail informel et basé sur les soins^{57,58}. Ces exemples montrent qu'étendre la couverture syndicale et promouvoir des pratiques de négociation collective inclusives sont essentiels pour réduire l'écart salarial entre les sexes, en particulier dans les secteurs à prédominance féminine où les vulnérabilités sont les plus grandes.





SOLUTION EN ACTION

Dialogue social et négociation collective en Espagne

Le dialogue social entre employeurs, associations d'employés et gouvernements joue un rôle essentiel dans la promotion d'une rémunération équitable et de la transparence salariale. Les conventions collectives où l'égalité des sexes est privilégiée se sont avérées efficaces dans les secteurs à forte représentation syndicale. Le cadre de dialogue social espagnol a joué un rôle clé dans la promotion de l'équité salariale entre les sexes. En 2020, le gouvernement espagnol a adopté un décret royal⁵⁹ obligeant les entreprises de plus de 50 employés à négocier des plans d'égalité des sexes avec les syndicats. Ces plans doivent inclure des mesures visant à combler les écarts salariaux, à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à accroître la représentation des femmes aux postes de direction.

Entre 2018 et 2023, l'écart salarial annuel médian entre les sexes en Espagne est passé de

8,6 % ...> **6,6 %**



INCIDENCE

Ce cadre juridique a eu une incidence mesurable. Entre 2018 et 2023, l'écart salarial annuel médian entre les sexes en Espagne est passé de **8,6 %** à **6,6 %**⁶⁰, témoignant de l'efficacité de la négociation collective pour lutter contre les disparités entre les sexes en milieu de travail. La présence de syndicats forts, combinée au soutien du gouvernement à des processus de négociation inclusifs, a contribué à ces résultats positifs, au bénéfice des femmes dans divers secteurs.

Leviers clés

Dialogue social entre employeurs, associations d'employés et gouvernements, Conventions collectives où l'égalité des sexes est privilégiée, Décret royal (2020), Plans d'égalité des sexes négociés avec les syndicats



Rôle des parties prenantes dans la lutte contre l'écart salarial entre les sexes

L'équité salariale pour un travail de valeur égale exige la participation active d'un large éventail de parties prenantes. Chaque acteur a un rôle particulier à jouer dans la promotion de l'équité salariale et la responsabilisation. Une approche globale et collaborative est essentielle car aucune entité ne peut à elle seule combler l'écart salarial entre les sexes. Dans cette section sont présentés les rôles des parties prenantes sous les sept facteurs de l'écart salarial entre les sexes et les solutions éprouvées pour y remédier.



1 Gouvernements

Les gouvernements ont la responsabilité première de définir les cadres juridiques et stratégiques permettant de progresser vers l'équité salariale entre les sexes. Leurs rôles consistent notamment à :

- Adopter et faire respecter les lois sur l'équité salariale.
- Établir des normes de transparence salariale et d'embauche inclusive.
- Surveiller la conformité, réaliser des audits et publier les données salariales.
- Mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation du public pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés sexistes.
- Offrir des incitations financières et des ressources aux employeurs pour qu'ils adoptent des pratiques équitables.
- Garantir l'accès à des politiques de travail favorables à la famille, telles que le congé parental payé, des services de garde d'enfants et des services de soins aux personnes âgées à prix abordable.
- Soutenir les cadres de négociation collective et promouvoir la représentation syndicale.

Certification de l'équité salariale en Islande

Contexte : L'Islande est un chef de file mondial en matière d'égalité des sexes et a été le premier pays à exiger des entreprises qu'elles prouvent qu'elles rémunèrent les hommes et les femmes de manière égale. Entrée en vigueur en 2018, la loi sur la certification de l'équité salariale⁶¹ oblige les entreprises de 25 employés ou plus à obtenir une certification attestant de l'absence de discrimination fondée sur le sexe.

Intervention : La loi oblige les entreprises à se soumettre à des audits réguliers et à obtenir une certification auprès d'un auditeur agréé. Le processus de certification consiste à évaluer les postes, à comparer les salaires et à vérifier que les écarts de rémunération sont justifiés par des facteurs autres que le sexe. Le système de certification de l'équité salariale exige des entreprises qu'elles montrent qu'elles rémunèrent les hommes et les femmes de manière égale pour un travail de valeur égale, sous peine d'amendes.

Résultat : Cette approche proactive a permis à l'Islande de réduire l'écart salarial horaire moyen entre les hommes et les femmes à 9,3 %⁶². Le processus de certification a renforcé la transparence et la responsabilisation, encourageant les entreprises à s'attaquer de façon proactive aux disparités salariales. L'approche islandaise a été saluée pour son efficacité et a inspiré des initiatives similaires dans d'autres pays.

2 Employeurs et associations d'employeurs

Les employeurs sont en première ligne de la mise en œuvre. Leurs responsabilités s'étendent à l'ensemble du cycle de vie de l'emploi :

- Réaliser des audits réguliers sur la rémunération entre les sexes et mettre en place des évaluations de poste non sexistes.
- Assurer la transparence salariale et maintenir des structures de rémunération objectives et équitables.
- Favoriser des cultures organisationnelles inclusives qui favorisent la diversité dans le recrutement, la promotion et le leadership.
- Mettre en œuvre des formations sur les préjugés inconscients et les processus décisionnels équitables.
- Offrir des modalités de travail flexibles et un soutien aux fournisseurs de soins.
- Soutenir l'engagement syndical et les efforts de négociation collective axés sur l'égalité des sexes.

3 Syndicats et associations d'employés

Les syndicats jouent un rôle crucial de défense et d'application des règlements :

- Négocier des conventions collectives qui privilégient l'équité salariale pour un travail de valeur égale.
- Mener des campagnes pour l'équité salariale et contester les pratiques discriminatoires en milieu de travail.
- Sensibiliser les employés à leurs droits et soutenir les procédures de règlement des griefs.
- Encourager une syndicalisation accrue dans les secteurs où la proportion d'employées est importante, tels que le travail domestique et le commerce de détail.



4 Société civile et groupes de défense des droits

Ces groupes sensibilisent et impulsent des changements systémiques :

- Mener des campagnes et des initiatives de sensibilisation du public pour mettre en lumière les disparités salariales entre les sexes.
- Représenter et amplifier la voix des employés marginalisés.
- Collaborer avec les parties prenantes pour élaborer conjointement des stratégies inclusives d'équité salariale.
- Promouvoir des approches intersectionnelles pour lutter contre les formes aggravées de discrimination.

5 Organismes internationaux

Les organismes internationaux offrent un soutien technique, financier et politique :

- Des institutions comme l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE fournissent des lignes directrices, des repères et des plateformes de dialogue politique.
- Soutenir la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC) et d'autres initiatives qui favorisent la coopération internationale.
- Mener des recherches et diffuser les pratiques exemplaires internationales.

Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC)

L'EPIC, une initiative multipartite menée par l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE, vise à accélérer les progrès vers l'équité salariale. Grâce à des mesures de défense des intérêts, de recherche et de renforcement des capacités, l'EPIC a attiré l'attention sur l'écart salarial entre les sexes aux échelles mondiale et locale, et a aidé les pays à élaborer des stratégies nationales pour lutter contre les disparités salariales⁶³.



6 Établissements d'enseignement

Les établissements d'enseignement jouent un rôle fondamental dans l'élaboration des parcours professionnels et des normes sociétales :

- Promouvoir une éducation équitable entre les sexes et supprimer les obstacles à l'entrée dans des domaines bien rémunérés comme les STIM.
- Offrir des bourses, du mentorat et des programmes ciblés pour encourager les femmes à exercer des métiers sous-représentés.
- Établir des partenariats avec les industries pour offrir des stages et des expériences concrètes.

7 Milieu universitaire

Le milieu universitaire fournit les données et les recherches nécessaires à l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes :

- Étudier les disparités salariales, leurs causes profondes et l'efficacité des interventions.
- Éclairer les réformes législatives et les pratiques des employeurs en s'appuyant sur des résultats empiriques.
- Contribuer au discours public et accroître la sensibilisation à l'aide d'études publiées.

Recherches de la professeure Goldin

La professeure Claudia Goldin de l'Université Harvard a étudié en profondeur l'écart salarial entre les sexes, montrant comment les choix professionnels et les normes sociétales contribuent aux disparités salariales. Ses recherches, qui lui ont valu le prix Nobel d'économie, soulignent l'importance de s'attaquer aux « emplois cupides » et aux responsabilités de prestation des soins pour parvenir à l'égalité des sexes⁶⁴.



8 Fournisseurs de technologies et plateformes de données

Les outils numériques peuvent contribuer à surveiller et à faire respecter l'équité :

- Des plateformes telles que Logib⁶⁵ (Suisse) et des applications telles que PayParity⁶⁶, Pequity⁶⁷, et PayAnalytics⁶⁸ permettent aux employeurs d'analyser et de corriger les disparités salariales.
- Ces outils facilitent l'accès des employés à des données comparatives sur les salaires, favorisant ainsi la transparence et la responsabilisation.

Technologie et outils de données

La technologie peut être un outil puissant pour combler l'écart salarial entre les sexes. Les outils et plateformes basés sur les données, qui permettent aux employés de comparer les salaires entre les sexes, contribuent à révéler et à corriger les inégalités salariales. Les solutions technologiques peuvent aider les organismes à surveiller les pratiques salariales et à garantir le respect des lois sur l'équité salariale.

Une approche globale et multipartite est essentielle pour éliminer l'écart de rémunération entre les sexes. Chaque acteur doit assumer son rôle avec urgence et engagement, en s'appuyant sur les lois, les politiques, la recherche, l'innovation et le militantisme pour veiller à ce que l'équité salariale pour un travail de valeur égale devienne une réalité pour tous.

Conclusion

L'équité salariale pour un travail de valeur égale n'est pas seulement une exigence prévue par la loi, mais aussi un impératif moral et économique. En s'attaquant aux causes des écarts salariaux entre les sexes et en mettant en œuvre des interventions stratégiques, idéalement menées conjointement lorsque cela est possible, nous pouvons créer une société plus équitable et prospère pour tous. Les mesures isolées sont souvent insuffisantes et doivent se renforcer mutuellement pour être véritablement efficaces. Les gouvernements, les employeurs, les syndicats, la société civile et les organismes internationaux doivent collaborer pour combler l'écart salarial entre les sexes et garantir que les femmes reçoivent une rémunération équitable pour leur contribution au marché du travail. Grâce à des mesures ciblées, des politiques transparentes et un engagement en faveur de l'équité, nous pouvons nous rapprocher d'un monde où l'équité salariale est la norme, et non l'exception.





Sources

¹ Organisation internationale du Travail. « Convention C100 – Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (No. 100). » NORMLEX Information System on International Labour Standards, 29 juin 1951, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100.

² Organisation internationale du Travail. « Convention C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). » NORMLEX Information System on International Labour Standards, 25 juin 1958, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312256,-fr:NO.

³ Equal pay: an introductory guide / Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei; Bureau international du Travail, services des normes internationales du travail, service des conditions de travail et de l'égalité – Genève : BIT, 2013, <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/>

public/%40dgreports/%40dcom-m/%40publ/documents/publication/wcms_216695.pdf.

⁴ Banque mondiale. 2024. Women, Business and the Law 2024. Washington, DC : Banque mondiale. do : 10.1596/978-1-4648-2063-2. Licence : Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/d891abb1-ca9c-42cd-989f-32d3885189a2/content>.

⁵ Pennings, Steven Michael. 2022. A Gender Employment Gap Index (GEGI): A Simple Measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands. Policy Research Working Paper; 9942. © Banque mondiale. <http://hdl.handle.net/10986/37062>. License: CC BY 3.0 IGO

⁶ Citi GPS. « Women Entrepreneurs: Catalyzing Growth, Innovation, and Equality », Citi Global Perspectives & Solutions, mars 2022 [https://ir.citi.com/gps/4tv-kohSoc%2Bv614IZGyo19dc5yiov31GLEh-](https://ir.citi.com/gps/4tv-kohSoc%2Bv614IZGyo19dc5yiov31GLEh-re8t4YkGPKZycemOaPeOM9I5RWRh-QN5o5udyLrgyc%3D)

<re8t4YkGPKZycemOaPeOM9I5RWRh-QN5o5udyLrgyc%3D>.

⁷ Organisation internationale du Travail. « L'écart de rémunération entre les sexes », Organisation internationale du Travail, 15 avril 2024, <https://www.ilo.org/fr/resource/autre/lecart-de-re-muneration-entre-les-sexes>.

⁸ Organisation internationale du Travail. « New Data Shine Light on Gender Gaps in the Labour Market », Spotlight on Work Statistics n°12, mars 2023, www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_870519.pdf.

⁹ Conseil des ministres des pays nordiques. « The Nordic Gender Effect at Work », Conseil des ministres des pays nordiques, 2019, <https://doi.org/10.6027/no2019-058>.

¹⁰ Levanon, Asaf, et coll. « Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 U.S. Census Data », Social Forces, vol.

88, no 2, déc. 2009, p. 865–91, <https://doi.org/10.1353/sof.0.0264>.

¹¹ Équité salariale (Loi sur l'), L.R.O. 1990, chap. P.7. Lois-en-ligne, <https://www.ontario.ca/lois/loi/90p07>.

¹² Drolet, Marie. « Étude : Pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes a-t-il diminué? », Statistique Canada, 20 déc. 2010, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/101220/dq101220b-fra.htm>.

¹³ Statistique Canada. « Tableau 14-10-0417-01 Salaire des employés selon la profession, données annuelles. » . https://www150.statcan.gc.ca/tl/tbl1/fr/tv.action?pid=1410041701&request_locale=fr.

¹⁴ Alarakhia, Mehjabeen, et coll. « Why Women Earn Less: Gender Pay Gap and Labour Market Inequalities in East and Southern Africa », ONU Femmes, Bureau régional d'ONU Femmes pour l'Afrique de l'Est et l'Afrique australe, 24 oct. 2023, https://africa.unwomen.org/sites/default/files/2023-10/gpg_regional_report_un_women.pdf.

¹⁵ Council on Foreign Relations. « Spotlight on Japan: Japan Introduces 'Womenomics' to Counter the Country's Aging Workforce and Boost GDP », Council on Foreign Relations, Growing Economies through Gender Parity, www.cfr.org/womens-participation-in-global-economy/case-studies/japan/.

¹⁶ Gouvernement du Japon – JapanGov. « Womenomics Is Pushing Abenomics Forward », Tomodachi Womenomics Edition, 2014, www.japan.go.jp/tomodachi/2014/womenomics_edition_2014/womenomics_is_pushing_abenomics_forward.html.

¹⁷ OCDE. « Explorateur des données de l'OCDE – Archives. » https://data-explorer.oecd.org/vis?tenant=archive&df%5bds%5d=DisseminateArchiveDMZ&df%5bid%5d=DF_GENDER_EMP&df%5bag%5d=OEC-D&dq=...&to%5bTIME%5d=false.

¹⁸ OCDE. « Écart de salaires entre les hommes et les femmes : Japon », Données de l'OCDE, 2023, <https://www.oecd.org/fr/data/indicators/gender-wage-gap.html?oecdcontrol=324c268e53-var1=JPN>.

¹⁹ Guyatt, Tanya. « Millions of Girls Are out of School – but Data Show That Gender Alone Is Not the Main Culprit », Institut de statistique de l'UNESCO, 5 mars 2019, <https://uis.unesco.org/en/blog/millions-girls-are-out-school-data-show-gender-alone-not-main-culprit>.

²⁰ Forum économique mondial. « Global Gender Gap Report 2024 », Forum économique mondial, 20 juin 2023, <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/in-full/>.

²¹ Women in Digital Initiatives Luxembourg Asbl. WIDE ANDCO. <https://wide.lu/>.

²² PAN 2025 MEGA: Plan d'action national pour l'égalité. Ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité, <https://gouvernement.lu/dam-assets/images-documents/actualites/2025/03/31-mega-pan-2025/pan-2025-mega.pdf>.

²³ Eurostat. Spécialistes des TIC dans le domaine de l'emploi. Données extraites en avril 2025. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment&action=stat-exp-seat&lang=fr.

²⁴ STATEC. (2025). Regards No. 01-25: Les femmes sur le marché du travail – Où en sommes-nous en 2024?, <https://statistiques.public.lu/fr/publications/series/regards/2025/regards-01-25.html>.

²⁵ STATEC. (2025). Regards No. 01-25: Les femmes sur le marché du travail – Où en sommes-nous en 2024?, <https://statistiques.public.lu/fr/publications/series/regards/2025/regards-01-25.html>.

²⁶ Organisation internationale du Travail. « Les femmes dans l'entreprise et la gestion », Organisation internationale du Travail, 2 oct. 2024, <https://www.ilo.org/fr/bureau-des-activites-pour-les-employeurs/secteurs-cles/dactivite/les-femmes-dans-lentreprise-et-la-gestion>.

²⁷ Organisation internationale du Travail. « Qu'est-ce qui pénalise les femmes face à l'emploi? », InfoStories, Organisation internationale du Travail, jan. 2018, <https://webapps.ilo.org/infostories/fr-FR/Stories/Employment/barriers-women>.

²⁸ OCDE (2023), SIGI 2023 Global Report: Gender Equality in Times of Crisis, Social Institutions and Gender Index, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/4607b7c7-en>.

²⁹ OCDE (2014), Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth, Éditions OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264210745-en>.

³⁰ OCDE (2024), Challenging Social Inequality Through Career Guidance: Insights from International Data and Practice, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/619667e2-en>.

³¹ Kochhar, Rakesh. The Enduring Grip of the Gender Pay Gap, Pew Research Center, 1 mars 2023, www.pewresearch.org/social-trends/2023/03/01/the-enduring-grip-of-the-gender-pay-gap/.

³² Beato, Lucila Bandeira. « Inequality and Human Rights of African Descendants in Brazil », *Journal of Black Studies*, vol. 34, no 6, 2004, p. 766-86. JSTOR, <http://www.jstor.org/stable/3180913>.

³³ Gouvernement de l'Australie. Workplace Gender Equality Act 2012. www.legislation.gov.au/C2004A03332/latest/text.

³⁴ Jobs and Skills Australia. « Gender Framework », gouvernement de l'Australie, mars 2025, https://www.jobsandskills.gov.au/sites/default/files/2025-03/gender_framework.pdf.

³⁵ Australian Public Service Commission. « Gender Equality » State of the Service Report 2023-24, gouvernement de l'Australie, 26 nov. 2024, www.apsc.gov.au/initiatives-and-programs/work-force-information/research-analysis-and-publications/state-service/state-service-report-2023-24/apsc-profile/gender-equality.

³⁶ OCDE. « Gender Wage Gap: Australia ». Données de l'OCDE, 2012, <https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html?oecdcontrol=6c2e197565-var3=2012&oecdcontrol=324c268e53-var1=AUS>.

³⁷ Premier ministre de l'Australie. « Gender Pay Gap Drops to Historic Low. » 15 août 2024, <https://www.pm.gov.au/media/gender-pay-gap-drops-historic-low>.

³⁸ OCDE (2021), « Bringing Household Services Out of the Shadows: Formalising Non-Care Work in and Around the House, Gender Equality at Work », Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/fbea8f6e-en>.

³⁹ Organisation internationale du Travail. « Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent », OIT, 2018. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/PREN-DRE%20SOIN%20D'AUTRUI_0.pdf.

⁴⁰ Employment New Zealand. Parental leave payments. <https://www.employment.govt.nz/pay-and-hours/pay-and-wages/leave-and-holiday-pay/parental-leave-payments>.

⁴¹ Le Parliamentary Counsel Office. Employment Relations Act, 2000. <https://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM58317.html>.

⁴² Ministry for Women. Flexible work pilots begin in the public service. 10 décembre 2018. <https://www.women.govt.nz/news/flexible-work-pilots-begin-public-service>.

⁴³ Inland Revenue. FamilyBoost. 5 juin 2024. <https://www.ird.govt.nz/familyboost>.

⁴⁴ NZIER. 2022. KiwiSaver equity for women: Building long-term financial wellbeing. A report for Kiwi Wealth. <https://www.nzier.org.nz/hubfs/Public%20Publications/Client%20reports/NZIER%20KiwiSaver%20Equity%20for%20Women.pdf>.

⁴⁵ Groupe de la Banque mondiale. Portail des données sur les sexes. Nouvelle-Zélande. <https://gender-data.worldbank.org/en/economies/new-zealand>.

⁴⁶ Organisation internationale du

Travail. Législation sur la transparence des salaires: Implications pour les organisations d'employeurs et de travailleurs. OIT, 2022. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@pro-trav/@travail/documents/publication/wcms_850997.pdf.

⁴⁷ OCDE. Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries, Éditions OCDE, 2021. https://www.oecd.org/en/publications/reporting-gender-pay-gaps-in-oecd-countries_ea13aa68-en.html.

⁴⁸ Commission européenne. Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution. 2021. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>.

⁴⁹ Bennedsen, Morten, Birthe Larsen, et Jiayi Wei. « Gender Wage Transparency and the Gender Pay Gap: A Survey », *Journal of Economic Surveys*, vol. 37, no 5, 2023, p. 1743-1777. Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1111/joes.12545>.

⁵⁰ Hofman, J., Nightingale, M., Bruckmayer, M., Sanjurjo, P., Equal Pay for Equal Work: Binding pay-transparency measures, Study for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, Parlement européen, Luxembourg, 2020. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL_STU%282020%29642379_EN.pdf.

⁵¹ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

« Négociations collectives et dialogue social », OCDE, 2023. <https://www.oecd.org/fr/themes/negociations-collectives-et-dialogue-social.html>.

⁵² OCDE. « Democracy at Work and Beyond: The Role of Trade Unions in Strengthening Citizens' Participation and Trust in Public Institutions », blogues de l'OCDE, sept. 2024. <https://www.oecd.org/en/blogs/2024/09/democracy-at-work-and-beyond-the-role-of-trade-unions-in-strengthening-citizens-participation-and-trust-in-public-institutions.html>.

⁵³ Organisation internationale du Travail (OIT). « Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent », Genève : OIT, 2018. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_633167.pdf.

⁵⁴ Confédération européenne des syndicats (CES). « Résolution: La négociation collective – un outil puissant pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes », CES, 2020. <https://www.etuc.org/fr/document/resolution-la-negociation-collective-un-outil-puissant-pour-reduire-lecart-de-remuneration>.

⁵⁵ OCDE. « Écart de salaires entre les hommes et les femmes : Suède », données de l'OCDE, 2023. <https://www.oecd.org/fr/data/indicators/gender-wage-gap.html?oecdcontrol-324c268e53-var1=SWE>.

⁵⁶ Budlender, Debbie. « Gender Equality and Social Dialogue in South Africa ». Bureau international du Travail, Département des relations professionnelles et des relations d'emploi,

2011. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms_150430.pdf.

⁵⁷ Alliance internationale des femmes. « Who Are Domestic Workers? », Womenalliance.org, 2021. <https://womenalliance.org/3726-2/>.

⁵⁸ Human Rights Watch. « Progress on Domestic Workers' Rights, but Gaps Remain », HRW, 16 juin 2021. <https://www.hrw.org/news/2021/06/16/progress-domestic-workers-rights-gaps-remain>.

⁵⁹ Espagne. Décret royal 901/2020 du 13 octobre. Journal officiel (BOE), 14 oct. 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901/con>.

⁶⁰ OCDE. « Écart de salaires entre les hommes et les femmes : Espagne », données de l'OCDE, 2023. <https://www.oecd.org/fr/data/indicators/gender-wage-gap.html?oecdcontrol-324c268e53-var1=ESP>.

⁶¹ Gouvernement de l'Islande. « Equal Pay Certification », gouvernement de l'Islande, 2023. <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/>.

⁶² "Statistics Iceland: Unadjusted Gender Pay Gap 9.3% in 2023." Statistics

Iceland, 11 sept. 2024. <https://statice.is/publications/news-archive/social-affairs/unadjusted-gender-pay-gap-2023/>.

⁶³ Equal Pay International Coalition (EPIC). « Qui nous sommes », EPIC, 2023. <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/fr/the-coalition>.

⁶⁴ Harvard Gazette. Extrait de « Career and Family » par Claudia Goldin. Harvard University, 2023. <https://news.harvard.edu/gazette/story/2023/10/excerpt-from-career-and-family-by-claudia-goldin/>.

⁶⁵ Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (Suisse). « Analyser l'égalité salariale avec Logib », EBG, 2023. <https://www.ebg.admin.ch/fr/analyser-legalite-salariale-avec-logib>.

⁶⁶ Trusaic. « PayParity: Analytics to Achieve Pay Equity », Trusaic, 2023. <https://trusaic.com/payparity/>.

⁶⁷ Pequity. « 7 Key Metrics for Tracking Pay Equity in Your Organization », blogue de Pequity, 2023. <https://blog.pequity.com/7-key-metrics-for-tracking-pay-equity-in-your-organization>.

⁶⁸ PayAnalytics. Page d'accueil. PayAnalytics, 2023. <https://www.payanalytics.com/>.



Visitez notre site à <https://payequity.gov.on.ca/>



PAY EQUITY OFFICE
BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE