



**FORWARD  
FASTER**

**PLUS VITE, PLUS LOIN  
SUR LES MESURES  
EN FAVEUR DE  
L'ÉGALITÉ DES SEXES  
GUIDE D'ACTION**

# INTRODUCTION

Les guides d'action de l'initiative Plus Vite, Plus Loin fournissent aux entreprises qui se sont engagées ou qui envisagent de le faire des détails supplémentaires, spécifiques aux cibles que ces mêmes entreprises peuvent utiliser lorsqu'elles définissent une stratégie pour atteindre la ou les cibles d'ici à 2030, notamment des définitions clés, des exemples d'actions et des indicateurs clés de performance (KPI), des cibles intermédiaires, des ressources et des programmes dans lesquels elles peuvent s'engager et des politiques qu'elles peuvent demander aux gouvernements de mettre en œuvre pour créer un environnement favorable.

# CONTEXTE

L'égalité des sexes est un droit humain fondamental, et l'autonomisation des femmes et des filles est essentielle pour permettre de progresser non seulement vers l'objectif 5 sur l'égalité des sexes, mais aussi vers l'ensemble des 17 Objectifs de développement durable (ODD), y compris la contribution à l'éradication de la pauvreté, l'atténuation des changements climatiques et l'adaptation à ces derniers, la protection de la biodiversité et la croissance économique durable. Pourtant, les femmes et les filles du monde entier ne bénéficient pas encore pleinement de l'égalité des droits et, au rythme actuel, il faudra plus de 150 ans pour parvenir à l'égalité en termes d'autonomisation économique et de participation des femmes. Le potentiel considérable des femmes en tant qu'agents du changement économique, social et en matière de développement durable reste inexploité et les obstacles à l'égalité doivent être levés.

Le secteur privé a un rôle crucial à jouer pour accélérer les progrès en éliminant la discrimination fondée sur le sexe et en faisant progresser l'accès des femmes aux débouchés professionnels, car ces dernières restent largement sous-représentées dans les entreprises. À peine 7 % des entreprises dans le monde sont dirigées par des femmes (selon le rapport Equileap 2024). De plus, d'après l'Organisation internationale du travail (OIT), les femmes sont payées environ 20 % de moins que les hommes. Malheureusement, bien que les chef.fe.s d'entreprise soient de plus en plus nombreuses à s'engager en faveur de l'égalité des sexes, moins de 45 % des entreprises ont fixé des buts et des cibles mesurables et assortis de délais.

Dans ce contexte, il est temps que les entreprises joignent le geste à la parole en fixant des cibles ambitieuses et en prenant des mesures responsables pour parvenir à l'équilibre entre les sexes et à l'égalité salariale. Les entreprises peuvent et doivent créer des lieux de travail inclusifs en s'attaquant aux éléments qui font obstacle à la participation des femmes au marché du travail et en favorisant un environnement respectueux et valorisant pour tou.te.s les employé.e.s. Ce faisant, les entreprises obtiendront non seulement des avancées cruciales sur l'ensemble des ODD, mais aussi de nouvelles opportunités commerciales. En effet, la recherche montre que les entreprises où les femmes sont fortement représentées enregistrent des rendements annuels supérieurs de trois points de pourcentage<sup>1</sup> et que le leadership des femmes dans les entreprises est associé à de meilleurs résultats en matière de développement durable (y compris sur le plan de la réduction des émissions de gaz à effet de serre, du renforcement des relations avec les travailleur.se.s et de la réduction de l'incidence de la fraude, des délits d'initiés et d'autres pratiques contraires à l'éthique).

# CIBLE RELATIVE AU LEADERSHIP DES FEMMES AU TRAVAIL

**Niveau équitable de représentation, de participation et de leadership à tous les niveaux d'encadrement d'ici à 2030.**

# DÉFINITION DES TERMES CLÉS ET DES ÉLÉMENTS DE LA CIBLE

**TOUS LES NIVEAUX D'ENCADREMENT :** De l'encadrement supérieur à l'encadrement intermédiaire et au conseil d'administration. La classification et la définition des professions sont conformes à la [classification internationale type des professions \(CITP-08\)](#) élaborée par l'OIT. Les définitions complètes sont disponibles sur [WWW.ILO.ORG/PUBLIC/ENGLISH/BUREAU/STAT/ISCO/ISCO08/INDEX.HTM](http://WWW.ILO.ORG/PUBLIC/ENGLISH/BUREAU/STAT/ISCO/ISCO08/INDEX.HTM).

<sup>1</sup> Morgan Stanley, « [Why Gender Lens Investing May Lead to Better Returns](#) » (Pourquoi l'investissement dans une optique de genre peut conduire à de meilleurs rendements), 21 février 2023

## PRODUCTION DE RAPPORTS

Les entreprises qui s'engagent à atteindre la cible rendront compte chaque année au Pacte mondial de l'ONU en répondant aux questions suivantes :

QUESTION OBLIGATOIRE DANS LE CADRE DE LA COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS (COP) :

G11. Répartition en fonction du sexe au sein du conseil d'administration/de la plus haute instance de gouvernance de l'entreprise par : (homme/femme)

### QUESTIONS SPÉCIFIQUES À L'ENGAGEMENT :

1. Quels étaient les ratios femmes/hommes moyens au sein de votre personnel au cours de la période de référence, aux différents niveaux ?

	Ratio femmes/hommes		
	Hommes %	Femmes %	Autres %
Total			
Haute direction			
Encadrement intermédiaire			
Professionnel.le.s			

2. Au cours de la période de référence, quel a été le ratio femmes/hommes moyen pour le recrutement et la rotation du personnel, les salariés promus et les salariés ayant pris un congé parental ?

	Ratio femmes/hommes		
	Hommes %	Femmes %	Autres %
Nouvelles embauches			
Rotation du personnel			
Salariés promus			
Salariés en congé parental			

3. Au cours de la période de référence, quel a été le nombre total d'incidents de discrimination liés au travail et fondés sur le genre ? Possibilité de publier l'état des incidents et/ou des plaintes et les mesures correctives prises.
4. Disposez-vous d'une stratégie ou d'un plan d'égalité des sexes à l'échelle de l'organisation qui identifie des domaines prioritaires spécifiques dans lesquels des améliorations peuvent être apportées ou des cibles en matière d'égalité des sexes font-ils partie de votre plan global en matière de droits humains ?
5. Quel type de mesures l'entreprise a-t-elle prises au cours de la période de référence dans le but de promouvoir un niveau équitable de représentation, de participation et de leadership ? (sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent) :
  - a) Revoir les conditions d'adhésion au conseil d'administration et aux autres organes et comités de gouvernance afin d'éliminer toute discrimination ou tout préjugé à l'encontre des femmes.
  - b) Verser une rémunération égale, y compris des avantages et des primes, pour un travail de valeur égale et garantir au minimum un salaire minimum vital à tous les employés, hommes et femmes.

- c) Mettre en œuvre des pratiques de recrutement et de fidélisation sensibles à la dimension de genre et recruter et nommer de manière proactive des femmes à des postes de direction et d'encadrement ainsi qu'au conseil d'administration de l'entreprise.
- d) Offrir des modalités de travail flexibles, des pratiques favorables à la famille, des congés et des possibilités de réintégration à des postes à salaire et statut égaux.
- e) Favoriser l'accès à la garde d'enfants et de personnes dépendantes par le biais de services, de ressources et d'informations.
- f) Mettre en place des politiques internes, des formations et des procédures pour prévenir toute forme de violence et de harcèlement sexuel au travail.
- g) Investir dans des possibilités de développement professionnel, de mise en réseau et de mentorat, ainsi que dans des programmes qui ouvrent des voies à la promotion des femmes à tous les niveaux et dans tous les domaines d'activité.
- h) Organiser des formations sur les préjugés inconscients et sensibiliser aux politiques et au plan d'action de l'entreprise en matière d'égalité des sexes.
- i) Collecter, analyser et utiliser des statistiques et des données ventilées par sexe ainsi que des critères de référence pour mesurer et communiquer les résultats à tous les niveaux.
- j) L'entreprise n'a pris aucune mesure au cours de la période de référence dans le but de promouvoir un niveau équitable de représentation, de participation et de leadership.

## MESURES QUE LES ENTREPRISES PEUVENT PRENDRE POUR PROGRESSER

*(Remarque: ces actions ne sont pas exhaustives et ne sont que des suggestions d'actions ou des idées pour multiplier les possibilités de parvenir à «un niveau équitable de représentation, de participation et de leadership à tous les niveaux d'encadrement d'ici à 2030»)*

Pour faire progresser l'égalité des sexes, les entreprises peuvent :

- 6. S'ASSURER UN SOUTIEN AU PLUS HAUT NIVEAU :** Signez les [PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES](#) et engagez-vous à respecter les sept principes au travail, sur les marchés et dans la communauté.
- 7. ENTREPRENDRE UNE ANALYSE DES RÉSULTATS :** Utilisez [L'OUTIL D'ANALYSE DES ÉCARTS DE GENRE DES WEP](#) pour identifier les écarts et les domaines d'amélioration au sein de votre organisation.
- 8. ENGAGEZ-VOUS** dans [L'ACCÉLÉRATEUR DE LA CIBLE ÉGALITÉ DES SEXES](#) où vous élaborerez un plan d'action pour parvenir à un meilleur équilibre entre les sexes à tous les niveaux de votre organisation.

### SENSIBILISATION ET COMPRÉHENSION :

- Comprendre les concepts fondamentaux de l'égalité des sexes et les avantages de la diversité et de l'inclusion.
- Procéder à une évaluation globale afin de comprendre les domaines prioritaires spécifiques dans lesquels des améliorations peuvent être apportées.
- Élaborer une stratégie d'égalité des sexes à l'échelle de l'organisation, comprenant une analyse de rentabilité ou une justification de l'investissement dans l'égalité des sexes, liée à la stratégie générale de l'entreprise. La stratégie doit être élaborée en consultation avec les employé.e.s et les parties prenantes externes.
- Proposer régulièrement au personnel des formations sur les préjugés inconscients afin d'être conscient des angles morts.

### APPROCHE :

- Mettre en place un comité, un conseil ou un mécanisme similaire doté de responsabilités claires pour suivre les progrès de la stratégie et des cibles en matière d'égalité des sexes. Ces rôles ne doivent pas être assumés à titre bénévole, mais être clairement reconnus dans les profils de poste et les plans de travail.
- Mettre en place un groupe de travail, un groupe de ressources pour les employé.e.s ou un mécanisme similaire afin d'assurer un retour d'information régulier et de vérifier si les efforts déployés produisent un changement de comportement et une culture inclusive au travail.

## **CYCLE DE GESTION DES TALENTS :**

- Établir une politique de non-discrimination et d'égalité des chances qui traite spécifiquement la question de la diversité des sexes dans le recrutement.
- Prendre des mesures proactives pour recruter des femmes dans des fonctions traditionnellement sous-représentées.
- Veiller à ce que les jurys d'entretien d'embauche soient équilibrés entre les hommes et les femmes, à ce que la liste des candidats retenus pour les entretiens soit équilibrée entre hommes et femmes et à ce que les descriptions de poste soient rédigées dans un langage et avec des illustrations non sexistes.
- Proposer un accompagnement en matière de leadership, des programmes de mentorat, un accès à des réseaux professionnels, des formations de développement, des programmes de rotation et des possibilités d'éducation avec un soutien spécifique pour les femmes. Mettre en place des mesures pour garantir que les programmes de développement professionnel sont prévus à des heures qui tiennent compte des besoins d'organisation de tous les sexes (par exemple, en prenant en considération les responsabilités familiales).

## **S'ATTAQUER AUX OBSTACLES SUPPLÉMENTAIRES :**

- Offrir des modalités de travail flexibles, des pratiques favorables à la famille, des congés et des possibilités de réintégration à des postes à salaire et statut égaux. Veiller à assurer un suivi avec répartition par sexe des personnes qui profitent des avantages offerts et mener des enquêtes régulières pour déterminer si les avantages répondent aux besoins des employé.e.s.
- Favoriser l'accès aux services de garde d'enfants et de personnes dépendantes par le biais de services, de ressources et d'informations, et mettre en place des installations d'allaitement au travail.
- Mettre en place des politiques internes, des formations et des procédures pour prévenir toute forme de violence et de harcèlement sexuel au travail.
- Mettre en place des pratiques d'intégration au travail en prêtant attention aux barrières intersectionnelles en tenant compte du fait que toutes les femmes ne partagent pas les mêmes expériences et que certains groupes ont tendance à être confrontés à des barrières supplémentaires en raison de leur origine, de leur race, de leur âge, de leur orientation sexuelle, de leur statut d'autochtone ou de leur handicap.

## **FIXER DES CIBLES ET SUIVRE LES PROGRÈS :**

- Tenir compte des facteurs externes et internes lors de la définition des cibles en matière d'équilibre entre les sexes. Parmi les facteurs internes peuvent figurer les données démographiques, les taux d'embauche/de fidélisation/de promotion par genre, les politiques et pratiques existantes, l'ouverture au changement et les objectifs plus larges de l'entreprise. Parmi les facteurs externes peuvent figurer la diversité du marché ou de la communauté, la composition globale des effectifs du secteur, les taux d'obtention de diplômes dans la région ou le secteur et l'évolution démographique au fil du temps.
- Fixer des cibles équilibrées, à la fois ambitieuses et réalisables/réalistes, en décomposant les étapes des cibles pour 2030 en cibles annuelles et en les faisant coïncider avec d'autres étapes du cycle économique.
- Fixer des cibles mesurables et assorties de délais afin de constituer un vivier de femmes qualifiées pour les postes de direction, avec des sous-cibles pour les différents aspects du cycle de gestion des talents.

## **RESSOURCES POUR ÉCLAIRER LES STRATÉGIES DE MISE EN ŒUVRE**

- PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES
- OUTIL D'ANALYSE DES ÉCARTS DE GENRE DES WEP
- FEMMES D'AFFAIRES ET FEMMES CADRES : LES ARGUMENTS EN FAVEUR DU CHANGEMENT
- COUNTDOWN TO INTERNATIONAL WOMEN'S DAY: A GENDER EQUALITY LEARNING JOURNEY (COMPTE À REBOURS POUR LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES : UN PARCOURS D'APPRENTISSAGE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES)
- BUSINESS CASE TRACKER FOR DIVERSITY IN THE WORKPLACE (SUIVI DES ARGUMENTS EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ AU TRAVAIL)

- INTERRUPTING BIAS IN YOUR TALENT PROCESSES (SUPPRIMER LES PRÉJUGÉS DANS VOS PROCESSUS DE GESTION DES TALENTS)
- CADRE DE TRANSPARENCE ET DE RESPONSABILITÉ DES WEP - UN GUIDE DE RÉFÉRENCE
- SDG AMBITION BENCHMARK ON GENDER BALANCE ACROSS ALL LEVELS OF MANAGEMENT (CRITÈRE DE RÉFÉRENCE DE L'AMBITION ODD SUR L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES À TOUS LES NIVEAUX D'ENCADREMENT)

## PROGRAMMATION DU PACTE MONDIAL DE L'ONU POUR GUIDER LA MISE EN ŒUVRE

- **ACADÉMIE DU PACTE MONDIAL DE L'ONU** : L'Académie est la principale plateforme d'apprentissage du Pacte mondial de l'ONU. Elle fournit aux chef.fe.s d'entreprise et aux praticien.ne.s les compétences et les connaissances nécessaires pour accélérer leur stratégie de développement durable. L'auto-apprentissage permet aux entreprises de se familiariser avec le thème du leadership féminin et de se préparer à agir à leur propre rythme.
  - **ÉGALITÉ DES SEXES : COMMENT LES ENTREPRISES PEUVENT ACCÉLÉRER LE RYTHME DU CHANGEMENT**
- **ACCÉLÉRATEUR DE LA CIBLE ÉGALITÉ DES SEXES** : Le Pacte mondial de l'ONU propose des programmes d'accélération d'une durée de six à neuf mois destinés à susciter des changements de comportement au sein d'un grand nombre d'entreprises au niveau local. L'Accélérateur de la cible Égalité des sexes aide les entreprises à fixer et à atteindre des cibles ambitieuses en matière de représentation des femmes et d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Vous pouvez savoir si votre réseau national utilise l'Accélérateur ICI.
- **GROUPE D'APPRENTISSAGE PAR LES PAIRS : LE LEADERSHIP DES FEMMES** : Le Pacte mondial de l'ONU propose des groupes d'apprentissage par les pairs afin de créer un espace sûr permettant aux entreprises de partager leurs meilleures pratiques et leurs défis en matière de développement durable avec des professionnel.le.s ayant les mêmes idées. Organisés en collaboration avec les Réseaux nationaux du Pacte mondial, les groupes offrent aux participants l'occasion de s'informer sur les meilleures pratiques les plus récentes grâce à des sessions animées, des ressources sélectionnées et des discussions de groupe. Vous pouvez savoir si votre réseau national organise un groupe d'apprentissage par les pairs ici.

## CIBLE RELATIVE À L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE

**Un salaire égal pour un travail de valeur égale d'ici 2030.**

### DÉFINITION DES TERMES CLÉS ET DES ÉLÉMENTS DE LA CIBLE

- **L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE** : L'OIT définit l'égalité de rémunération comme suit : « un travail de valeur égale, qu'il soit effectué par une main-d'œuvre masculine ou une main-d'œuvre féminine, doit être rémunéré sans discrimination fondée sur le sexe ». Le concept de valeur égale se réfère à un travail qui exige des compétences, des efforts et des responsabilités comparables et qui est effectué dans des conditions de travail similaires.
- **RÉMUNÉRATION** : Le terme rémunération comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.
- **ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES** : Pour chaque niveau ou catégorie d'emploi, les entreprises doivent calculer l'écart entre les salaires horaires bruts versés aux employés femmes et hommes et indiquer l'écart moyen des salaires entre les catégories d'emploi sous forme d'un pourcentage.

(Salaires horaires bruts moyens versés aux employés hommes – salaires horaires bruts moyens versés aux employés femmes) = 100 %  
 Salaires horaires bruts moyens versés aux employés hommes

## PRODUCTION DE RAPPORTS

Les entreprises qui s'engagent à atteindre la cible rendront compte chaque année au Pacte mondial de l'ONU en répondant aux questions suivantes :

### QUESTION OBLIGATOIRE DANS LE CADRE DE LA COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS (COP) :

L8. Quel était le ratio moyen entre les hommes et les femmes pour le salaire de base et la rémunération (en comparant des emplois de valeur égale) au cours de la période de référence ?

### QUESTIONS SPÉCIFIQUES À L'ENGAGEMENT :

9. Quel type de mesures votre entreprise a-t-elle prises pour parvenir à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ? (sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent)
- a) Elle a établi une politique ou un engagement intégré dans une politique d'entreprise plus large qui traite de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, aligné sur les exigences réglementaires nationales et/ou la Convention 100 de l'Organisation internationale du travail sur l'égalité de rémunération, 1951.
  - b) L'entreprise a mis en place un comité des rémunérations où les employé.e.s. sont fortement présent.e.s Ce comité reçoit une formation et acquiert une connaissance approfondie des emplois dans l'ensemble de l'entreprise. Le comité examine les décisions en matière de promotion et de recrutement, et répond aux préoccupations et aux plaintes des employé.e.s et développe une expertise interne dans les domaines de l'égalité et de l'évaluation des emplois.
  - c) Elle a mis en place une évaluation neutre des emplois afin de contribuer à la mise en place d'une structure salariale équitable, en identifiant notamment les emplois où les hommes et les femmes effectuent un travail de valeur égale et en comparant leurs rémunérations.
  - d) L'entreprise a estimé les écarts salariaux pour des emplois de valeur égale et procédé à des ajustements salariaux si nécessaire.
  - e) L'entreprise a entrepris un audit ou une évaluation objective de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes par des parties internes ou externes au cours des cinq dernières années afin de s'assurer que les emplois de valeur égale sont rémunérés de la même manière.
  - f) Elle a mis en place des procédures pour remédier aux inégalités salariales (y compris en collaborant avec les syndicats ou les représentants du personnel).
  - g) L'entreprise a publié auprès des parties prenantes de l'entreprise le ratio global et le ratio par niveau d'employé du salaire de base et de la rémunération par sexe.
  - h) L'entreprise n'a pris aucune mesure pour garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale au cours de la période de référence.
10. Veuillez préciser la méthode d'évaluation des emplois sans considération de genre que vous avez utilisée pour mesurer la rémunération, y compris le salaire ou le traitement ordinaire et les autres frais et avantages de base, payés directement ou indirectement, en argent ou en nature.

## MESURES QUE LES ENTREPRISES PEUVENT PRENDRE POUR PROGRESSER

(Remarque: ces mesures ne sont pas exhaustives et ne sont que des suggestions ou des idées pour d'autres possibilités de parvenir à «l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale»)

Pour faire progresser l'égalité des sexes, les entreprises peuvent :

1. **S'ASSURER UN SOUTIEN AU PLUS HAUT NIVEAU :** Signez les [PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES](#) et engagez-vous à respecter les sept principes au travail, sur les marchés et dans la communauté.

- 2. ENTREPRENDRE UNE ANALYSE DES RÉSULTATS :** Utilisez [L'OUTIL D'ANALYSE DES ÉCARTS DE GENRE DES WEP](#) pour identifier les écarts et les domaines d'amélioration au sein de votre organisation.
- 3. ENGAGEZ-VOUS** dans [L'ACCÉLÉRATEUR DE LA CIBLE ÉGALITÉ DES SEXES](#) où vous élaborerez un plan d'action pour parvenir à un meilleur équilibre entre les sexes à tous les niveaux de votre organisation.

## **SENSIBILISATION ET COMPRÉHENSION :**

- Familiarisez-vous avec les concepts clés et les questions relatives à l'équité salariale et à l'égalité de rémunération. Quelle est [LA DIFFÉRENCE ENTRE « L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE »](#) et « l'équité salariale » ? Il est important de comprendre le « quoi » et le « pourquoi » avant d'aborder le « comment ». Un bon point de départ est le [SITE WEB DE LA COALITION EPIC](#) et les [CRITÈRES DE RÉFÉRENCE DE L'AMBITION ODD](#) du Pacte Mondial de l'ONU sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.
- Élaborez une politique distincte ou un engagement intégré dans une politique d'entreprise plus large qui traite de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, aligné sur les exigences réglementaires nationales et/ou la Convention 100 de l'Organisation internationale du travail OIT sur l'égalité de rémunération, 1951.

## **APPROCHE :**

- Mettre en place un comité de rémunération : Il est recommandé que ce comité de rémunération comprenne un nombre important d'employé.e.s, notamment des représentant.e.s des travailleur.se.s à différents niveaux hiérarchiques, et que 50 % des membres du comité soient des femmes. Le comité devrait recevoir une formation et acquérir une connaissance approfondie des emplois dans l'ensemble de l'entreprise. Son rôle consistera à examiner les décisions en matière de promotion et de recrutement et à répondre aux préoccupations et aux plaintes des employé.e.s, tout en développant une expertise interne dans les domaines de l'égalité et de l'évaluation des emplois.
- Procéder à une évaluation des emplois sans considération de genre : Une évaluation des emplois sans considération de genre saisit et valorise de manière précise et délibérée le contenu des compétences, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail de l'emploi dans la mesure où ils sont liés aux catégories d'emploi masculines et féminines. L'évaluation des emplois se déroule en plusieurs étapes :
  - 1.** Sélectionner les emplois à comparer : Établir une liste des emplois de l'entreprise, puis déterminer si ces emplois sont à prédominance masculine ou féminine afin d'identifier les emplois à prédominance féminine au sein de l'entreprise, compte tenu du fait que ces emplois sont susceptibles de faire l'objet d'une discrimination salariale.
  - 2.** Choisir une méthode d'évaluation des emplois sans considération de genre pour évaluer, sur la base de critères communs, les caractéristiques des emplois au sein d'une entreprise afin d'établir leur valeur relative.
  - 3.** Recueillir des informations sur le contenu de chaque emploi en fonction des facteurs sélectionnés. Cela peut se faire par le biais d'un questionnaire distribué à tou.te.s les employé.e.s afin de recueillir des informations sur les descriptions de tâches et les responsabilités.
  - 4.** Déterminer la valeur des emplois : Construire une grille de pondération et attribuer des points aux emplois. La pondération des facteurs d'évaluation consiste à déterminer leur importance relative et à attribuer une valeur numérique à chacun d'entre eux.

## **IDENTIFIER ET COMBLER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION :**

- Estimer les écarts salariaux pour des emplois de valeur égale.
- Élaborer une stratégie et un plan d'action pour combler l'écart de rémunération.
- Mettre en place des procédures pour remédier aux inégalités salariales (y compris en collaborant avec les syndicats ou les représentants du personnel).
- Évaluer les autres avantages financiers, y compris les prestations d'assurance, les primes et les cotisations de retraite, lors de l'examen de la rémunération.
- Entreprendre un audit ou une évaluation objective de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes par des parties internes ou externes au moins tous les cinq ans afin de s'assurer que les emplois de valeur égale sont rémunérés de la même manière.



## S'ATTAQUER AUX OBSTACLES SUPPLÉMENTAIRES :

- Mettre en place des initiatives et des mécanismes de gouvernance pertinents, axés sur les ressources humaines, pour lutter contre les préjugés sexistes tout au long du cycle de vie des talents. Cela peut impliquer de :
  - Réévaluer les procédures de recrutement pour éviter les préjugés — opter pour des entretiens structurés, des évaluations basées sur les compétences et l'expérience, et des décisions salariales.
  - Réviser les politiques de promotion (par exemple, inclure plusieurs femmes dans les listes de présélection pour les promotions et confier les décisions relatives aux talents à un groupe de travail sur la diversité).
- Communiquer régulièrement les progrès réalisés en matière d'égalité salariale à l'ensemble de l'écosystème et favoriser une culture de la transparence.
- Publier les données relatives à l'écart de rémunération dans votre rapport annuel afin de communiquer les progrès réalisés et l'impact positif sur votre entreprise et votre culture.
- Publier des fourchettes de salaires avec les offres d'emploi externes.
- Engager des partenaires et des parties prenantes en vous impliquant dans un ou plusieurs partenariats, au niveau mondial ou dans votre pays d'origine.
- Appeler à l'adoption d'une législation forte sur la transparence des salaires aux côtés des associations de travailleur.se.s et des agences gouvernementales.

## RESSOURCES POUR ÉCLAIRER LES STRATÉGIES DE MISE EN ŒUVRE

- **SDG AMBITION BENCHMARK: EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE (CRITÈRE DE RÉFÉRENCE DE L'AMBITION ODD SUR L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE)**
- **PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES : COMBLER L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES POUR RÉALISER L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES AU TRAVAIL**
- **SITE WEB DE LA COALITION EPIC**
- **OIT : COMPRENDRE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**
- **OIT : EW@W : EMPOWERING WOMEN @ WORK PLATFORM**

## PROGRAMMATION DU PACTE MONDIAL DE L'ONU POUR GUIDER LA MISE EN ŒUVRE

- **ACADÉMIE DU PACTE MONDIAL DE L'ONU** : L'Académie est la principale plateforme d'apprentissage du Pacte mondial de l'ONU. Elle fournit aux chef.fe.s d'entreprise et aux praticien.ne.s les compétences et les connaissances nécessaires pour accélérer leur stratégie de développement durable. L'auto-apprentissage permet aux entreprises de se familiariser avec le thème de l'égalité de rémunération et de se préparer à agir à leur propre rythme.
- **ACCÉLÉRATEUR DE LA CIBLE ÉGALITÉ DES SEXES** : Le Pacte mondial de l'ONU propose des programmes d'accélération d'une durée de six à neuf mois destinés à susciter des changements de comportement au sein d'un grand nombre d'entreprises au niveau local. L'Accélérateur de la cible Égalité des sexes aide les entreprises à fixer et à atteindre des cibles ambitieuses en matière de représentation des femmes et d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Vous pouvez savoir si votre réseau national utilise l'Accélérateur ICJ.
- **GRUPE D'APPRENTISSAGE PAR LES PAIRS SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES** : Le Pacte mondial de l'ONU propose des groupes d'apprentissage par les pairs afin de créer un espace sûr permettant aux entreprises de partager leurs meilleures pratiques et leurs défis en matière de développement durable avec des professionnel.le.s ayant les mêmes idées. Organisés en collaboration avec les Réseaux nationaux du Pacte mondial, les groupes offrent aux participants l'occasion de s'informer sur les meilleures pratiques les plus récentes grâce à des sessions animées, des ressources sélectionnées et des discussions de groupe. Vous pouvez savoir si votre réseau national organise un groupe d'apprentissage par les pairs ICJ.

## ENVIRONNEMENT FAVORABLE

Pour intensifier l'action en faveur des ODD, les entreprises peuvent plaider auprès de leurs gouvernements pour que ceux-ci mettent en œuvre des politiques favorables qui soutiennent leurs efforts pour atteindre les cibles ambitieuses prévues par l'initiative Plus Vite, Plus Loin et leur apportent la clarté et la confiance dont elles ont besoin pour catalyser d'autres investissements.

Pour combler les écarts entre les sexes, il faut que tous les secteurs d'une communauté collaborent. Une approche multisectorielle est la stratégie la plus efficace pour parvenir à une réforme juridique significative qui profite à la société. Les entreprises, ainsi que les organisations de la société civile telles que les associations de travailleur.se.s et les syndicats, peuvent exercer une pression active et travailler avec les gouvernements afin d'introduire une législation et un écosystème favorables, suscitant l'adhésion et amenant des résultats dans l'ensemble du secteur privé. Contrairement à la réforme des normes et des valeurs sociétales, les réformes juridiques peuvent être réalisées plus facilement à court terme. Ainsi, les entreprises doivent appeler les gouvernements à :

- Fixer des quotas ou des cibles de représentation des femmes dans les conseils d'administration et les postes de direction des entreprises. Ces mesures incitent les entreprises à recruter et à promouvoir activement le rôle des femmes.
- Mettre en place des politiques de discrimination positive qui donnent la priorité aux femmes dans les programmes de recrutement, de promotion et de formation afin de remédier aux disparités entre les sexes.
- Promouvoir les dispositifs de travail flexibles, le congé parental et l'aide à la garde d'enfants afin d'aider les femmes à concilier travail et responsabilités familiales.

Des progrès significatifs ont été réalisés en matière de législation sur l'égalité entre les sexes dans le monde entier, même si des difficultés demeurent. À l'heure actuelle, 119 pays ont mis en œuvre des lois sur le travail qui intègrent le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Cette reconnaissance mondiale montre combien il est important de combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, d'assurer la transparence des rémunérations et de promouvoir l'égalité entre les sexes au travail. L'amélioration de ces cadres juridiques et la promotion de l'égalité entre les sexes au travail sont des étapes cruciales pour parvenir à une rémunération juste et équitable pour toutes les personnes, quel que soit leur sexe.

Remarque : Le Pacte mondial de l'ONU reconnaît que les personnes ont des identités sexuelles diverses et s'efforce, dans ses travaux, d'utiliser un langage qui tienne compte des différences entre les sexes. Dans ce guide, le Pacte mondial utilise les mots « femme » et « femmes » pour désigner les personnes dont le sexe assigné à la naissance est féminin, qu'elles s'identifient comme femmes, hommes ou autres. Pour plus d'informations, veuillez consulter les [ORIENTATIONS DES NATIONS UNIES POUR UN LANGAGE INCLUSIF EN FRANÇAIS](#).

## LES DIX PRINCIPES DES DROITS DE L'HOMME DU PACTE MONDIAL



### DES NATIONS UNIES

- 1 Les entreprises doivent promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme ; et
- 2 veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.



### NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3 Les entreprises doivent respecter la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective ;
- 4 contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- 5 contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ; et
- 6 contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



### ENVIRONNEMENT

- 7 Les entreprises doivent appliquer le principe de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- 8 prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
- 9 favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



### ANTI-CORRUPTION

- 10 Les entreprises doivent agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

## À PROPOS DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Initiative spéciale du Secrétaire général de l'ONU, le **Pacte Mondial de l'ONU** est un appel aux entreprises du monde entier à aligner leurs pratiques et leurs stratégies sur Dix principes dans les domaines des droits humains, du droit du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. L'ambition du Pacte mondial est de développer l'impact mondial des entreprises, en respectant ces Dix principes et en atteignant les Objectifs de développement durable par le biais d'entreprises et d'écosystèmes responsables, qui favorisent le changement. Avec plus de 20 000 entreprises basées dans plus de 160 pays et plus de 60 réseaux nationaux, il s'agit de la plus grande initiative de développement durable au monde.

Pour plus d'informations, suivez **@Pactemondial** sur les réseaux sociaux et visitez notre site web à l'adresse [UNGLOBALCOMPACT.ORG](https://unglobalcompact.org).



**United Nations**  
Global Compact

© 2024 Pacte Mondial des Nations Unies  
685 Third Avenue New York, NY 10017, USA