

# Obligation de déclaration de l'écart de rémunération hommes-femmes au Royaume-Uni (Equality Act 2010 / Règlements 2017)

Gender Equality · Good practice · Royaume-Uni

Score de qualité : 100/100

Niveau de preuve : Observational / pre-post

## Résumé

Depuis avril 2017, tous les employeurs britanniques comptant  $\geq 250$  salariés doivent publier chaque année leurs données sur l'écart de rémunération entre les sexes. Plus de 10 700 employeurs déclarent annuellement ; l'écart médian de salaire a reculé de 16,8 % (2016) à 13,3 % (2023, OCDE), soit une réduction de 3,5 pp. Le modèle a directement inspiré la Directive européenne sur la transparence des rémunérations (2023/970/UE).

## Dimensions clés

| Dimension                       | Score |
|---------------------------------|-------|
| Transferability / replicability | 3/3   |
| Impact on gender equality       | 1/1   |
| Effectiveness                   | 1/1   |
| Efficiency                      | 1/1   |
| Evaluated outcomes              | 1/1   |
| Sustainability                  | 1/1   |
| Achievement / evidence          | 1/1   |
| Gender-mainstreaming embedding  | 1/1   |
| Curator validation              | 1/1   |

Évalué par C-NAPSE

## Sources de données

C-NAPSE web research — consulté le 2026-06-21

UK Government Equalities Office / Equality and Human Rights Commission (EHRC) — consulté le 2026-06-21

UK Government – Gender pay gap reporting overview — consulté le 2026-06-21

ONS – Gender pay gap in the UK: 2023 — consulté le 2026-06-21

World Bank – Pay transparency policies (UK & Denmark) — consulté le 2026-06-21

OECD – Gender wage gap indicator — consulté le 2026-06-21

Citer — Evidoria. *Obligation de déclaration de l'écart de rémunération hommes-femmes au Royaume-Uni (Equality Act 2010 / Règlements 2017)*. ID persistant : d5a85250-c9a5-4768-956c-48b68c98c145.