

CSI RAPPORT

CSI, Confédération syndicale internationale
Mars 2008



Rapport sur l'écart salarial entre hommes et femmes

**Rapport sur
l'écart salarial
entre hommes
et femmes**

Le présent rapport a été élaboré et rédigé par Incomes Data Services (IDS), partenaire en matière de recherches au Royaume-Uni de la fondation WageIndicator, au nom de la Confédération syndicale internationale.

Le rapport a été élaboré et rédigé par:

Catherine Chubb
Simone Melis
Louisa Potter
Raymond Story

Incomes Data Services
23 College Hill
Londres EC4R 2RP

Téléphone: 020 7429 6800
Télécopie: 020 7393 8081
Courriel: ids@incomesdata.co.uk
Site web: www.incomesdata.co.uk

Copyright © Incomes Data Services 2008

Les annexes de ce rapport sont uniquement disponibles en anglais à l'adresse Internet suivante: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GPG_Report_Final_21_Feb.pdf

La CSI remercie vivement la FNV des Pays-Bas de son soutien à l'élaboration du présent rapport.

Rapport sur l'écart salarial entre hommes et femmes

Table des Matières

Introduction	9
Résumé des résultats	11
Données mondiales	12
Ecart salarial entre hommes et femmes à l'échelle mondiale	23
Ecart salarial entre hommes et femmes à l'échelle européenne	24
Influences internationales sur l'écart salarial	25
Conclusions de WageIndicator	29
Comparaison entre les données publiques officielles et les données de WageIndicator	51
Analyse bibliographique	53
Méthodologie	59
Futurs défis	61

Préface de Sharan Burrow, présidente de la CSI

ECART SALARIAL DE 16% – POURQUOI?

Le présent rapport révèle en détail l'ampleur de la discrimination dont sont victimes les femmes dans le monde entier en matière d'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Le rapport lance également un réel défi aux gouvernements et aux employeurs afin qu'ils répondent aux appels des syndicats en faveur d'un renforcement des efforts visant à combler l'écart salarial entre hommes et femmes.

Malgré des décennies de législation contre la discrimination et de changements dans la rhétorique des entreprises, les femmes, qu'elles soient à New York ou à Shanghai, gagnent en moyenne 16% de moins que leurs collègues masculins.

Tels sont les chiffres officiels obtenus moyennant l'application d'une méthode standard dans soixante-trois pays. Toutefois, les syndicats dans plusieurs pays affirment que le réel écart salarial s'avère même plus important.

Les centaines de millions de femmes qui réalisent un travail informel et non protégé ne sont pas prises en compte dans les statistiques et de nombreux pays en développement ne disposent pas des moyens, ou dans certains cas de la volonté, pour recueillir des données à l'échelle nationale sur le monde du travail. Ce qui constitue un énorme déficit dans la base de données à l'échelle mondiale, et c'est à cet égard que l'ensemble de la communauté internationale doit assumer sa responsabilité.

Nombreux sont ceux qui considèrent que l'éducation est la clef pour combler l'écart salarial alors que, selon une des conclusions du rapport qui font le plus réfléchir, l'écart salarial se creuse souvent davantage au détriment des femmes alors qu'elles ont un niveau d'études plus élevé que celui des hommes.

Bien que la mondialisation semble, dans certains cas, réduire l'écart salarial entre hommes et femmes, en réalité ce ne sont pas les salaires des femmes qui augmentent mais bien les salaires des hommes qui diminuent en raison d'un marché du travail mondial de plus en plus compétitif.

La bonne nouvelle pour les travailleurs/euses dans le monde entier est que les syndicats parviennent actuellement à combler l'écart salarial.

Grâce à la négociation collective, les femmes et les hommes peuvent bénéficier d'un meilleur traitement plus équitable.

En outre, au travers de nos campagnes en faveur de l'égalité, les syndicats jouent un rôle vital en termes d'éducation et d'information des travailleurs et des travailleuses sur les questions liées à l'écart salarial, malgré la ferme résistance de certains gouvernements et employeurs.

Les syndicats sont résolus à poursuivre et à renforcer ce travail. Nous devons veiller à ce que les femmes aux quatre coins du monde, employées dans les différentes industries et réalisant des centaines de travaux différents chaque jour, puissent bénéficier d'une égalité de rémunération.

Lancée le 8 mars 2008, la nouvelle campagne mondiale de la CSI « Un travail décent, une vie décente pour les femmes » place ce travail à l'échelle mondiale, et l'égalité en faveur des travailleuses constituera un élément important de la Journée mondiale pour le travail décent, qui sera organisée le 7 octobre de cette année.

Introduction

Le 8 mars est la Journée internationale de la femme (JIF), qui puise ses origines dans les mouvements des femmes socialistes aux Etats-Unis et en Europe au début du siècle dernier, bien que certains historiens affirment que ses racines remontent à quelque 50 ans auparavant aux Etats-Unis. L'événement a gagné du terrain lors d'une conférence internationale des femmes socialistes tenue à Copenhague en 1910, durant laquelle la Journée internationale de la femme a été proposée pour « honorer le mouvement en faveur des droits des femmes et promouvoir le suffrage universel pour les femmes¹ ». Au cours des premières décennies du 20^e siècle, le mouvement de la JIF a fait campagne en faveur des droits des femmes à travailler, à voter, à suivre des formations, à occuper des postes dans la fonction publique et à mettre fin à la discrimination. Au fil des années, la JIF est devenue une journée reconnue à l'échelle internationale afin qu'une attention soit prêtée aux droits des femmes et à l'égalité de participation à toutes les sphères de la vie politique, économique et sociale.

La Confédération syndicale internationale (CSI) a décidé de mettre l'accent, lors de la JIF 2008, sur les inégalités qui existent entre les rémunérations des hommes et des femmes dans le monde entier. A cette fin, la société Incomes Data Services (IDS) a été chargée de mener des recherches et de rédiger un rapport sur l'écart salarial entre hommes et femmes, sur la base de sources publiques disponibles (telles que les statistiques d'Eurostat et de l'Organisation internationale du travail (OIT)) et de WageIndicator, une base de données qui recueille des informations concernant les salaires au travers d'une enquête autoadministrée sur Internet à l'échelle internationale.

L'IDS a calculé l'écart salarial dans 63 pays sur la base des données publiques disponibles, couvrant 30 pays européens et 33 pays dans le reste du monde. Des données de 2006 sont utilisées dans la mesure du possible, bien que dans certains cas les chiffres les plus récents disponibles datent de 2004, de 2005, voire d'années antérieures, 2001 étant la dernière date. Les graphiques de séries chronologiques illustrent la dynamique de l'écart salarial de 1996 à 2006 pour un certain nombre de pays, bien que des données n'aient pas été disponibles pour toutes les années en ce qui concerne certains pays. C'est pourquoi, certains sauts de ligne apparaissent dans les graphiques. Les données de WageIndicator portent sur 12 pays, utilisant des données recueillies en 2006 et durant les deuxième et troisième trimestres de 2007.

La première partie de ce rapport est consacrée à un examen des sources publiques disponibles en matière d'écart salarial entre hommes et femmes. Elle présente les chiffres les plus récents et des séries chronologiques pour un certain nombre de pays et fournit une brève analyse des résultats. Les données de WageIndicator complètent ces chiffres en s'axant sur douze pays. En ce qui concerne ces pays, l'écart salarial est réparti selon d'autres variables

¹ <http://www.internationalwomensday.com/>

spécifiques, telles que l'éducation, le secteur professionnel, le temps de travail et l'affiliation syndicale. L'analyse bibliographique au chapitre suivant fournit un cadre analytique et théorique qui établit de manière plus détaillée les possibilités et les limites liées à l'étude menée en matière d'écart salarial entre hommes et femmes. Les limites des méthodologies utilisées pour calculer l'écart de manière comparable à l'échelle internationale font l'objet d'un examen, au même titre que les implications par rapport à une prise de décisions politiques appropriées. Des recommandations clefs sur la manière d'aborder l'écart salarial sont formulées dans le dernier chapitre.

La bibliographie et les données disponibles en la matière sont nombreuses. Ce rapport ne vise pas à présenter un examen systématique complet de toutes les informations existantes mais a plutôt pour objet de donner un aperçu des derniers chiffres et tendances concernant l'étude menée en matière d'écart salarial entre hommes et femmes.

Résumé des résultats

- Selon l'analyse réalisée par l'IDS sur la base des sources d'informations publiques disponibles, l'écart salarial moyen mondial est de 15,6%, l'Europe, l'Océanie et l'Amérique latine affichant en général des résultats plus positifs que l'Asie et l'Afrique, pour lesquelles les données disponibles sont limitées. Si nous excluons le Bahreïn, qui enregistre un écart positif de 40% (en raison probablement de la très faible participation des femmes à l'emploi rémunéré), le chiffre global est de 16,5%.
- L'écart salarial entre hommes et femmes ne tient pas compte de la participation des femmes à l'économie informelle, ce qui fausse particulièrement les chiffres concernant l'écart salarial dans des pays où cette économie est importante, notamment en Afrique, au Moyen-Orient, au Sud de l'Asie et en Amérique latine.
- Les recherches ont démontré que la mise en œuvre de la Convention n°100 de l'Organisation internationale du travail sur l'égalité de rémunération a un impact positif sur l'écart salarial entre hommes et femmes dans un pays et la concurrence économique peut également avoir une incidence positive. Toutefois, son impact précis n'est pas clair dans la mesure où elle fait souvent partie d'un plus large éventail d'initiatives politiques visant à lutter contre les inégalités dans la société.
- WageIndicator (<http://www.wageindicator.org>), une enquête en ligne sur les salaires dans 12 pays couvrant pratiquement 400.000 personnes interrogées, révèle un écart salarial moyen de 13 à 23% dans les pays participants.
- L'enquête réalisée par WageIndicator révèle également que l'affiliation syndicale a une incidence positive sur l'écart salarial entre hommes et femmes, l'écart dans la majorité des pays étant inférieur parmi les employés syndicalisés que parmi les employés qui ne sont pas affiliés à un syndicat.
- Selon les données de WageIndicator, le niveau d'études des femmes est souvent similaire à celui des hommes, voire plus élevé. L'enseignement supérieur des femmes ne débouche pas nécessairement sur une diminution de l'écart salarial. Toutefois, dans certains cas, l'écart augmente en fonction du niveau d'études.
- Selon les recherches menées par la Commission européenne, l'écart salarial dans les Etats membres de l'Union européenne se creuse avec l'âge, les années de service et le niveau d'études.

- L'écart salarial tend principalement à être supérieur dans les milieux de travail majoritairement féminins (tels que la santé, l'éducation et le travail social) par rapport aux milieux majoritairement masculins, probablement en raison du fait que les fonctions de cadre dans ces secteurs sont souvent occupées par des hommes, alors que les femmes occupent fréquemment des postes à temps partiel faiblement rémunérés.
- D'autres secteurs qui affichent invariablement un écart salarial élevé dans plusieurs pays sont l'industrie minière, le secteur des services publics de distribution et le secteur des services financiers. L'administration publique et d'autres services collectifs, sociaux et personnels affichent généralement un moindre écart salarial.

Les chiffres mentionnés dans le présent rapport proviennent de différentes sources, telles qu'Eurostat, l'OIT, WageIndicator et plusieurs articles publiés en la matière. WageIndicator se base sur les informations fournies par des individus concernant leurs propres salaires moyennant une étude en ligne et, par conséquent, ne prend pas en compte les personnes qui n'ont pas accès à l'informatique et à l'internet, ni ceux qui ne sont pas initiés à l'informatique. Ceci qui peut influencer sur les résultats. En outre, Eurostat et l'OIT basent leurs chiffres sur des sources nationales qui utilisent différentes méthodologies pour calculer les revenus individuels. Compte tenu de ce manque de cohérence en ce qui concerne le recueil de données et la méthodologie et des données insuffisantes dans certains pays, la prudence est de rigueur dans le cadre de l'interprétation et de la comparaison des informations relatives à l'écart salarial de diverses sources dans les différents pays. Comme précisé dans la conclusion du présent rapport, un accord international sur la définition de l'écart salarial entre hommes et femmes et la méthodologie utilisée pour le calculer est nécessaire pour traiter ces questions. En vue de conclure un tel accord, l'élimination de l'écart salarial entre hommes et femmes doit devenir une priorité dans les programmes des gouvernements, des syndicats et des employeurs.

Données mondiales

Cette section comporte une analyse des chiffres officiels disponibles sur l'écart salarial entre hommes et femmes dans le monde entier. Les résultats présentés ci-dessous se basent sur des données mondiales relatives aux revenus des hommes et des femmes, à partir desquelles l'IDS a calculé l'écart salarial entre hommes et femmes. La qualité des données n'est pas optimale et, dans certains cas, les chiffres présentés ci-dessous peuvent ne pas être directement comparables puisqu'ils sont basés sur différentes évaluations des revenus et n'ont pas été pondérés pour tenir compte de l'influence de l'emploi à temps partiel sur l'écart salarial entre hommes et femmes. En outre, la disponibilité à l'échelle mondiale des statistiques concernant les activités économiques a entraîné certaines difficultés. Ces questions feront l'objet d'une discussion plus approfondie dans le chapitre sur la méthodologie du présent rapport.

Les données correspondant aux 30 pays européens mentionnés dans le rapport proviennent de la Commission européenne (Eurostat). Les données de l'OIT ont été prises en compte pour le reste du monde; voir dans l'Annexe 3 [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GPG_Report_Final_21_Feb_tra.pdf] les références correspondantes. L'Organisation internationale du travail obtient auprès des autorités nationales des statistiques officielles sur la main-d'œuvre et ses caractéristiques. Les séries de données par pays varient en fonction de la manière dont elles ont été recueillies et des détails qu'elles comprennent, ayant inévitablement un impact sur la qualité des données en termes d'analyse mondiale. En outre, les données utilisées dans le présent rapport ne tiennent pas compte des types non formels d'activité économique et de revenus. Par conséquent, l'écart salarial entre hommes et femmes n'est pas suffisamment ou trop pris en compte dans les statistiques officielles, notamment certaines formes de travail majoritairement féminin qui ne sont pas rémunérées ou font partie de l'économie informelle.

Aperçu mondial

245 entités sont reconnues dans le monde. L'IDS a été en mesure de calculer l'écart salarial entre hommes et femmes dans 63 pays au total – 30 en Europe et 33 dans le reste du monde (voir les cartes sur l'écart salarial entre hommes et femmes). Sur cette base, l'écart salarial moyen entre hommes et femmes à l'échelle mondiale, en utilisant la méthodologie de l'IDS, serait de 15,6%, ce qui signifie que les femmes gagnent en moyenne 84,8% des revenus des hommes. Si nous excluons le Bahreïn, qui enregistre un écart positif de 40% (probablement en raison de la très faible participation des femmes à l'emploi rémunéré), le chiffre mondial s'élève à 16,5%. La tendance générale fait ressortir de meilleurs résultats en Europe, en Océanie et en Amérique latine, par rapport à l'Asie et à l'Afrique, où la participation économique des femmes est généralement faible et où les données officielles de l'économie informelle, qui est très répandue, ne sont pas disponibles.

Analyse régionale

Afrique

L'économie informelle est très répandue dans toute l'Afrique et une grande partie du travail réalisé par les femmes, tant l'économie informelle qu'un travail familial non rémunéré, n'est pas suffisamment prise en compte. C'est pourquoi, les données officielles concernant la rémunération en fonction du genre sont insuffisantes en ce qui concerne les nations africaines. Les données relatives au Botswana mettent en exergue un écart salarial entre hommes et femmes qui se creuse entre 1998 et 2005 et qui s'élève actuellement à 23,2%. Le graphique de séries chronologiques pour l'Afrique met en évidence l'accroissement de l'écart salarial entre hommes et femmes en Egypte après 1996, qui atteint son niveau maximum de 26% en 2000. A la suite de ce point culminant, l'écart salarial entre hommes et femmes chute jusqu'à 12,4% en 2005.

Asie

Les données révèlent un écart salarial entre hommes et femmes nettement plus important en Asie que dans la moyenne mondiale. Cet écart est encore plus prononcé dans les économies transitoires, notamment en Arménie, en Géorgie et au Kazakhstan. L'écart salarial entre hommes et femmes est également plus grand au Japon et dans la République de Corée où les femmes ont traditionnellement été sous-représentées sur le marché du travail formel. L'écart salarial moyen entre hommes et femmes en 2005 dans les pays asiatiques, mentionné dans notre analyse, s'élève à 17,6% (médiane de 16,1%). Si nous excluons les chiffres correspondant au Bahreïn (qui enregistre un écart salarial inverse de 40%), la moyenne est de 21,2% (médiane de 16,4%). La plus grande variance en matière d'écart salarial entre hommes et femmes a été enregistrée en Asie en raison de la nature des marchés de travail de chaque pays. De plus grands progrès ont été constatés au Moyen-Orient et en Asie centrale par rapport à l'Asie du Sud et à l'Asie orientale. Les données pour la Mongolie, Hong Kong et le Sri Lanka révèlent un écart relativement moindre par rapport au reste de l'Asie. Les données mettent en exergue un écart salarial entre hommes et femmes positif au Bahreïn, qui est en partie dû à la faible participation des femmes à la main-d'œuvre, et au fait que les femmes qui travaillent ont probablement un niveau d'études supérieur, sont plus qualifiées et occupent des fonctions mieux rémunérées. Dans l'ensemble, l'écart salarial entre hommes et femmes en Asie du Sud et en Asie orientale diminue progressivement. Les données pour la Cisjordanie et la bande de Gaza font ressortir une diminution de l'écart salarial entre hommes et femmes due à un accroissement du nombre de femmes participant au marché du travail bien que, dans l'ensemble, l'écart demeure important dans la mesure où la représentation des femmes reste disproportionnée.

Amériques

Les données sont réparties entre, d'une part, les Etats-Unis et le Canada et, d'autre part, l'Amérique latine. Le recueil de données sur l'écart salarial entre hommes et femmes aux Etats-Unis ne semble pas être une priorité pour le

gouvernement américain; nous n'avons dès lors pas pu recueillir des données de séries chronologiques. Il en va de même pour le Canada. Selon le Congrès du travail du Canada (Canadian Labour Congress), les femmes gagnent 72,5 cents pour chaque dollar gagné par un homme, ce qui représente un écart salarial entre hommes et femmes de 27,5%. En ce qui concerne les Etats-Unis, les données obtenues en 2007 du Bureau du recensement des Etats-Unis révèlent que les femmes gagnent 77,6% du salaire horaire des hommes, ce qui représente un écart salarial moyen entre hommes et femmes de 23%. Bien que les chiffres varient d'un Etat à l'autre, on constate généralement un écart de 20 à 25% entre les salaires des hommes et des femmes. Selon les chiffres fournis par la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO), basés sur les salaires hebdomadaires médians des employés travaillant à temps plein, tels qu'évalués par le Bureau de statistiques américain², l'écart salarial entre hommes et femmes varie considérablement en fonction de la profession. Le moindre écart salarial correspond aux professions d'auxiliaires médicaux (à l'exception du personnel infirmier) dans lesquelles les femmes gagnent 95,2% du salaire hebdomadaire médian des hommes et l'écart le plus grand correspond aux professions de médecins, dans lesquelles les femmes gagnent 58,2% du salaire des hommes.

Les données pour les pays d'Amérique latine dressent un portrait mitigé comportant des écarts entre hommes et femmes plus importants au Paraguay, en Colombie et au Salvador, qu'au Costa Rica, au Mexique et au Panama. L'écart salarial entre hommes et femmes positif calculé pour le Costa Rica s'explique en partie par une vaste économie informelle où les salaires des femmes n'ont pas été pris en compte dans les statistiques officielles.

Europe

La moyenne de l'écart salarial entre hommes et femmes en 2006 pour les 30 pays européens repris dans le présent rapport est de 14,5%. Les données pour l'Europe sont directement comparables dans la mesure où tous les chiffres sont basés sur les salaires moyens horaires bruts. En général, les données révèlent une diminution de l'écart salarial entre hommes et femmes au cours des dix dernières années. Les diminutions les plus significatives ont été enregistrées en Irlande, en Hongrie et en Roumanie. La réduction en Irlande est en partie due à l'accroissement de la participation des femmes à l'économie, à la diminution du chômage et à l'augmentation de l'emploi total. Le faible écart salarial entre hommes et femmes en Hongrie est dû à la nature des statistiques officielles, dans la mesure où elles s'orientent vers le secteur public et excluent les petites entreprises employant jusqu'à 6 personnes, où l'écart salarial entre hommes et femmes tend à être plus grand.

Les changements les moins importants ont été enregistrés dans les pays baltes, où l'écart salarial entre hommes et femmes reste au même niveau ou augmente légèrement au cours de cette période. L'Europe occidentale a également enregistré de faibles diminutions par rapport aux autres pays européens. La plus

2 Highlights of Women's Earnings in 2002, septembre 2003, rapport 972.

grande augmentation en matière d'écart salarial en Espagne en 2002 s'explique par un changement de la méthodologie du recueil de données au cours de cette année. Nous ne pouvons dès lors interpréter l'augmentation qui apparaît dans la série chronologique comme un "réel" changement dans l'écart salarial.

Les économies en transition en Europe centrale et orientale, y compris les pays baltes, ont vu chuter la participation économique aussi bien des hommes que des femmes depuis les années 1990 et affichent également une diminution de la tendance en matière d'écart salarial entre hommes et femmes. Le graphique de séries chronologiques fait ressortir une diminution de l'écart salarial entre hommes et femmes en Europe orientale au cours des 10 années antérieures à l'année 2006, à l'exception de la Pologne, où l'écart s'est légèrement creusé depuis 2006, en raison du nombre élevé de travailleurs qui ont émigré au Royaume-Uni et en Irlande. Cette migration entraîne une diminution du nombre de travailleurs à bas salaire, généralement employés dans la construction et la plomberie, sur le marché du travail en Pologne, ce qui a une incidence sur les statistiques concernant l'écart salarial entre hommes et femmes.

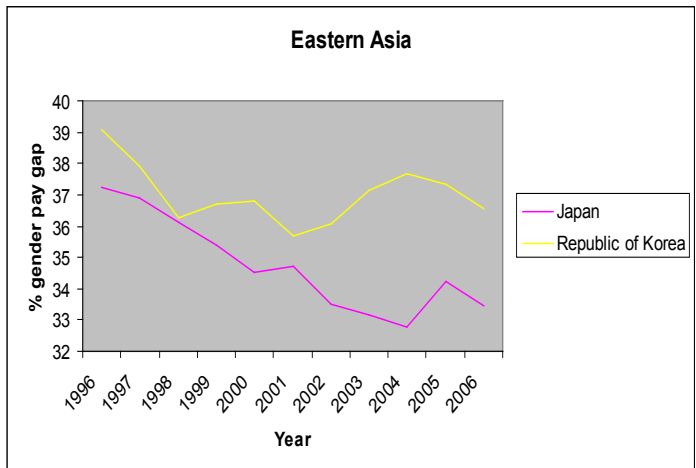
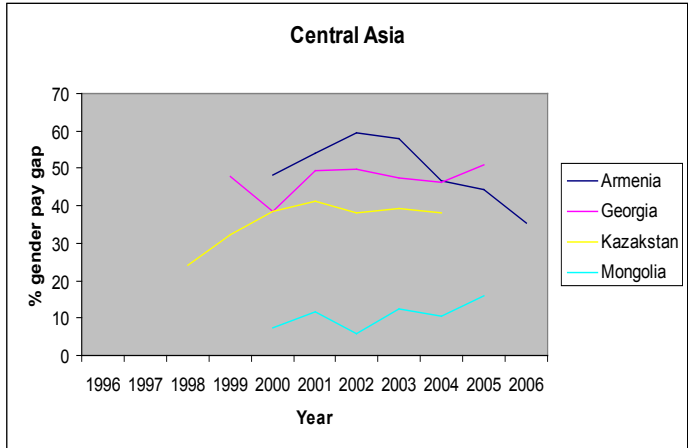
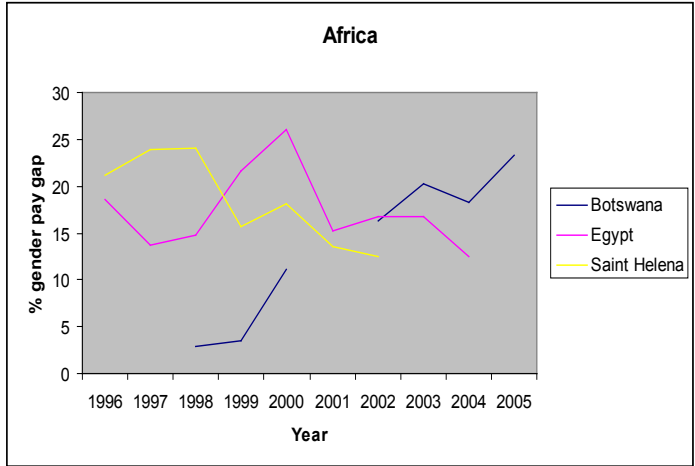
Les caractéristiques des emplois de la main-d'œuvre jouent également un rôle dans l'influence sur l'écart salarial entre hommes et femmes – lorsque les emplois principalement occupés par les femmes sont dans l'ensemble plus proches de ceux des hommes, l'écart tend à être moins important. Au Royaume-Uni, la ségrégation professionnelle en matière de genre est plus prononcée et l'écart salarial entre hommes et femmes est de 20% plus élevé que dans de nombreux autres pays européens. La Commission des Communautés européennes³ affirme qu'«Un écart élevé va généralement de pair avec une ségrégation du marché du travail élevée (par exemple, Chypre, Estonie, Slovaquie, Finlande) ou un recours important des femmes au travail partiel (par exemple, Allemagne, Royaume-Uni, Autriche, Suède). Par ailleurs, les systèmes et mécanismes institutionnels de fixation des rémunérations peuvent également influencer l'écart de rémunération ».

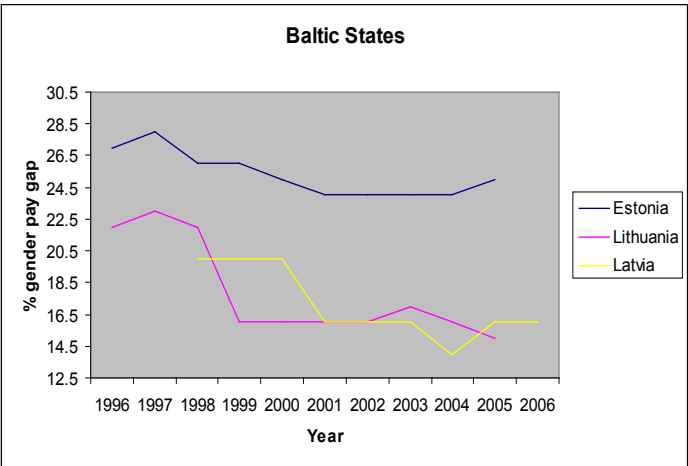
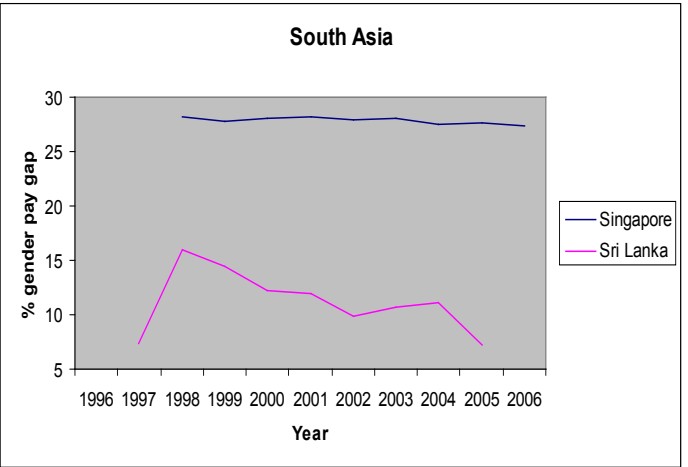
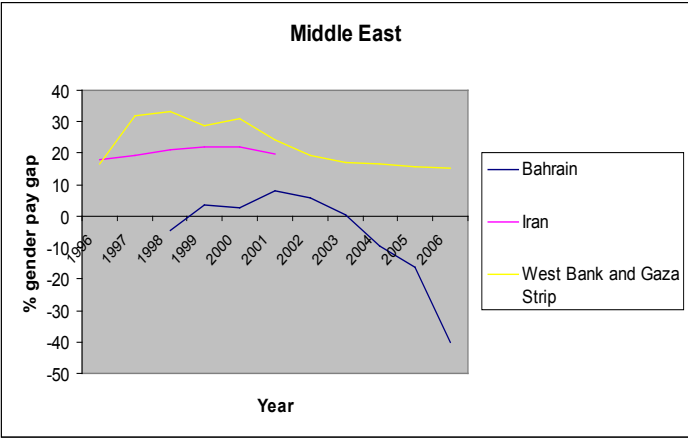
Océanie

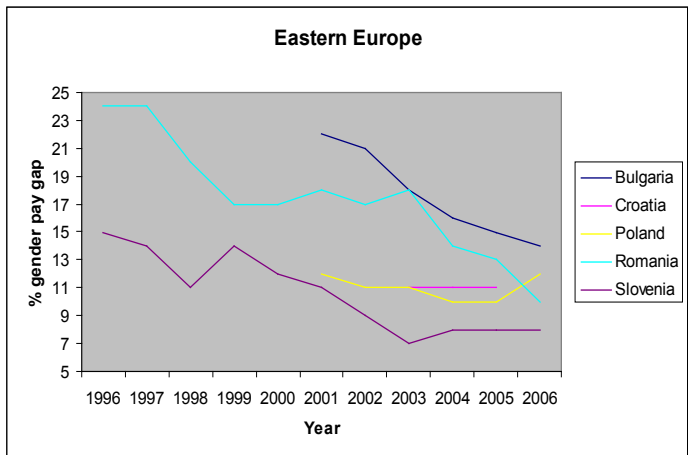
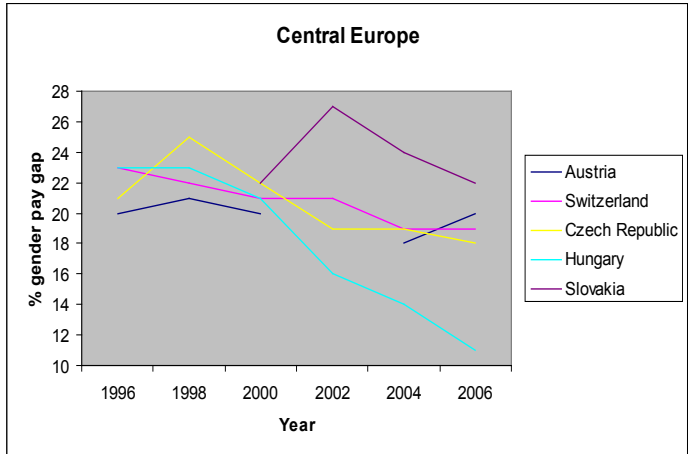
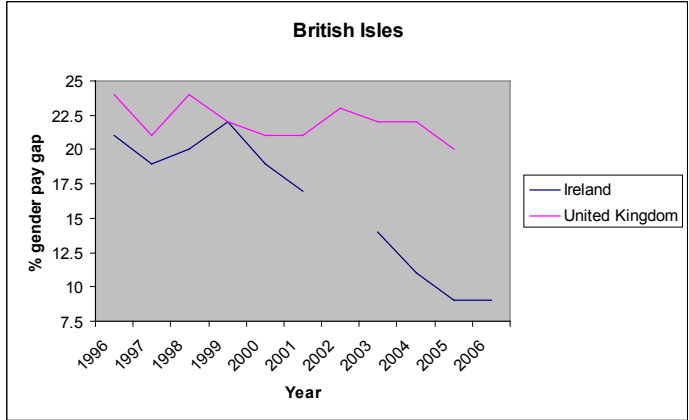
L'écart salarial entre hommes et femmes en Nouvelle-Zélande a constamment diminué, passant de 18% en 1996 à 12,8% en 2005. Une proportion relativement élevée de femmes sont employées dans l'économie. Les données recueillies par l'OIT pour l'Australie sont obtenues tous les six mois; toutefois, la tendance démontre que l'écart salarial entre hommes et femmes se creuse, en raison d'un changement au niveau de la politique. Les données mentionnées dans les graphiques de séries chronologiques montrent l'écart salarial entre hommes et femmes en Australie jusqu'en 2004. Selon des données plus récentes de l'Employee Earnings and Hours Survey (Bureau australien des statistiques), l'écart s'est creusé entre 2004 et 2006, puisque les 87 cents gagnés par les femmes pour chaque AUD\$ gagné par un homme sont passés à 84 cents en 2006. Ce qui représente un accroissement de l'écart salarial entre

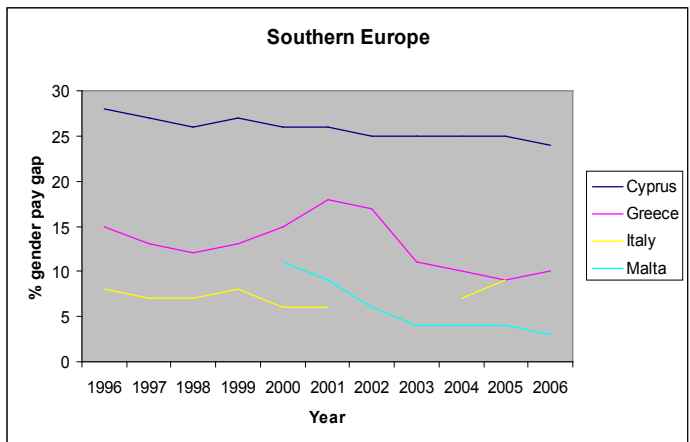
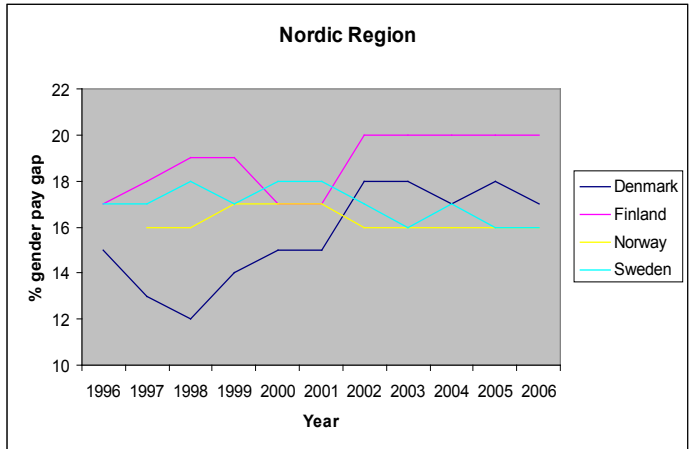
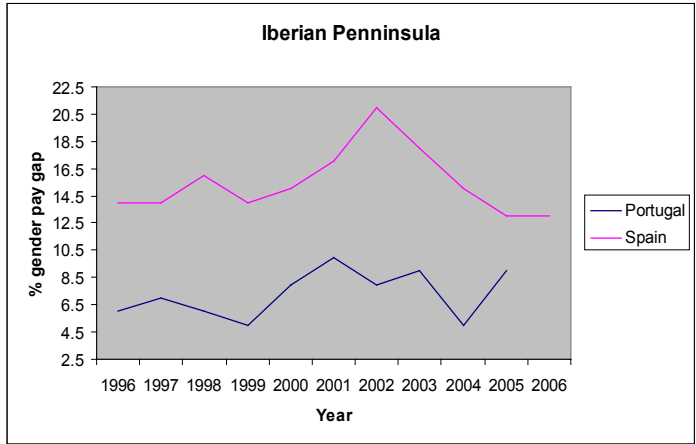
³ Communication de la Commission européenne (2007), Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, p.4.

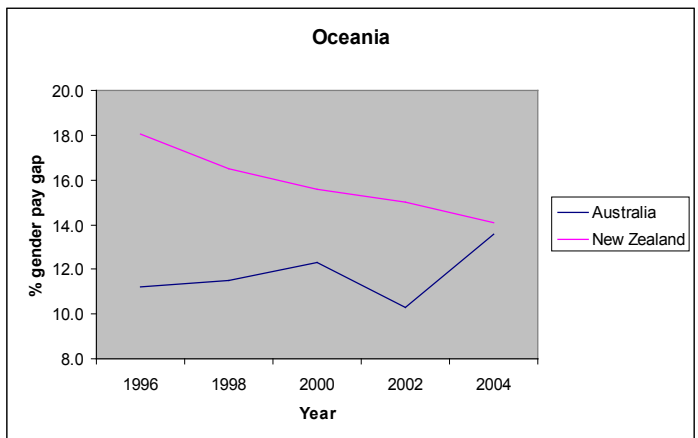
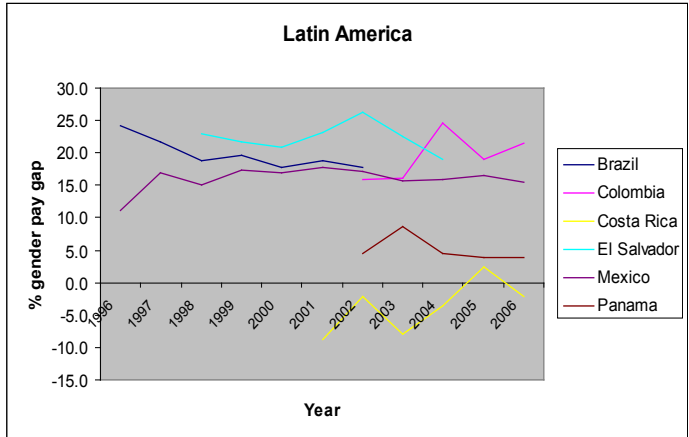
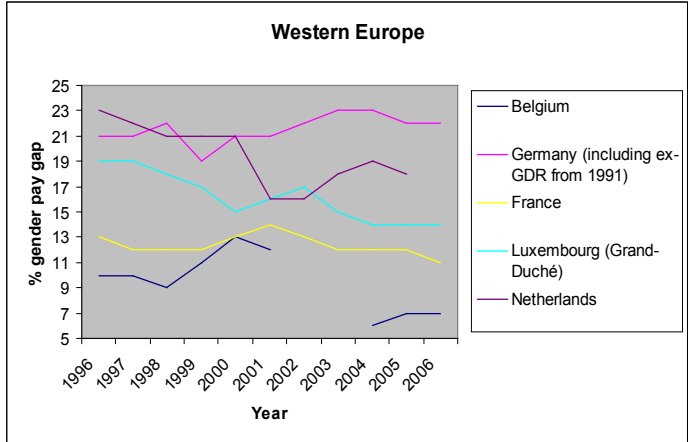
hommes et femmes, qui est passé de 13 à 16%. Une explication possible serait l'introduction des "WorkChoices", le système de relations de travail de l'ancien gouvernement qui limitait les droits syndicaux et réduisait le nombre d'employé(e)s couvert(e)s par les conventions collectives. Ce système avait un plus grand impact sur les travailleurs défavorisés, incluant les travailleurs à bas salaire et à temps partiel, qui sont généralement des femmes.











Global Gender Pay Gap 2006



Key: *** = 2007, † = 2005, ‡ = 2004, * = 2003, †† = 2002, ** = 2001

Sources: International Labour Organisation; except Australia - Australian Bureau of Statistics, Canada - Canadian Labour Congress, USA - AFL-CIO

European Gender Pay Gap 2006



Key: p= provisional, †= 2005. Source: Eurostat

Influences internationales sur l'écart salarial

Les études sur les effets et les influences de la libéralisation du commerce et de l'augmentation de la concurrence économique internationale sur l'écart salarial entre hommes et femmes résultent en des preuves contradictoires. D'une part, la théorie économique souligne une diminution de l'écart due au commerce international. L'accroissement de la concurrence à la suite de l'ouverture du marché au libre-échange éliminerait les profits excessifs d'une firme, qui pourraient être utilisés comme source de discrimination. L'idée sous-jacente est que les pratiques discriminatoires imposent des coûts supplémentaires à la firme. Autrement dit, l'accroissement de la concurrence internationale à la suite du libre-échange influe sur les marges bénéficiaires et, dans le même temps, requiert une augmentation de la productivité, supprimant ainsi les ressources dont aurait besoin la firme pour financer la discrimination en matière d'écart salarial⁴. Toutefois, les éléments de preuve empiriques brossent un tableau plus complexe et, dans certains cas, contredisent cette théorie.

Sur la base de leurs recherches, Weichselbaumer et Winter-Ebmer affirment que l'écart salarial entre hommes et femmes est moindre dans les pays qui ont une plus grande liberté économique, bien qu'ils soutiennent également que l'orientation du marché peut avoir une incidence qui restreint et qui renforce, dans le même temps, les disparités salariales⁵. Une étude relative aux effets de la libéralisation du commerce sur l'écart salarial entre hommes et femmes au Mexique, par exemple, a révélé que le processus de libéralisation du commerce dans ce pays a entraîné un accroissement de l'écart salarial entre hommes et femmes qui peut s'attribuer aux mouvements généraux de l'économie au cours de la période de libéralisation des échanges, ainsi qu'une augmentation des primes de qualification. Parallèlement, elle a également réuni des preuves, bien que suggestives, selon lesquelles l'écart s'est particulièrement réduit dans les industries qui ont été fortement contraintes de devenir plus compétitives et d'abandonner leurs pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes⁶. Les autres concluent dès lors que le commerce pourrait être favorable aux femmes dans la mesure où il réduit la discrimination; toutefois, toute amélioration des salaires relatifs des femmes dépendra d'autres facteurs également, tels que les programmes visant à améliorer l'éducation et les qualifications des femmes afin qu'elles soient en mesure de mieux entrer en concurrence sur un marché compétitif. Dans un autre projet de recherche concernant les effets d'une ouverture accrue au commerce dans l'industrie manufacturière en Inde, la mise en œuvre de la législation relative à l'égalité de rémunération et à l'égalité de chances, l'amélioration des normes du travail et l'éradication

4 Becker, G. (1971), *The Economics of Discrimination*.

5 Weichselbaumer, D. and R. Winter-Ebmer (2007), *The Effects of Competition and Equal Treatment Laws on Gender Wage Differentials*, pp. 272-273. Voir également la page 49 de ce rapport.

6 Artecona, R. and W. Cunningham (2002), *Effects of Trade Liberalization on the Gender Wage Gap in Mexico*.

des pratiques des employeurs favorisant la main-d'œuvre masculine sont repris comme instruments destinés à combler l'écart salarial entre hommes et femmes⁷. Cette étude démontre un élargissement de l'écart salarial parmi les travailleurs de l'industrie manufacturière en Inde, que les auteurs lient au pouvoir de négociation plus faible des employées et à leur statut plus bas sur le lieu de travail par rapport à leurs collègues masculins. Elles ont dès lors plus de difficultés à négocier une augmentation des salaires et deviennent vulnérables à l'exploitation dans un secteur caractérisé par de fortes pressions pour réduire les coûts. A la lumière de ces constatations, les auteurs concluent que l'impact de la libéralisation du commerce sur la pauvreté et l'inégalité est mitigé, les femmes assumant une part disproportionnellement élevée des coûts de la libéralisation du commerce⁸.

Enfin, selon certaines études, une réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes est plutôt due à la diminution des salaires de la main-d'œuvre masculine, qu'à une augmentation des salaires des employées. Des recherches sur la libéralisation du commerce au Brésil, par exemple, ont démontré que l'ouverture des marchés au libre-échange et à la compétitivité a entraîné une diminution de l'ensemble des salaires, principalement des hommes⁹.

En outre, la ratification des conventions internationales défendant l'égalité de traitement pour les hommes et les femmes et visant à abolir les lois discriminatoires qui entravent l'égalité de traitement pour les deux sexes a un impact positif sur l'écart salarial entre hommes et femmes. Toutefois, les auteurs soulignent également que l'impact de la signature d'une convention internationale, ou de la suppression des obstacles au libre-échange, sur l'écart salarial entre hommes et femmes ne peut être exclusivement attribué à de telles actions. En général, ces mesures font partie d'un plus large éventail d'initiatives politiques prises par les gouvernements pour essayer d'éradiquer les inégalités existantes dans la société, notamment la facilitation de l'accès des femmes au marché du travail moyennant une amélioration de la garde des enfants ou l'application de lois nationales supplémentaires en matière d'égalité de traitement.

En vue de nos recherches, nous avons examiné de plus près les effets possibles de la ratification de la Convention n°100 de l'OIT concernant l'égalité de rémunération de 1951¹⁰ sur l'écart salarial dans les pays repris dans le présent rapport. Comme l'indique le tableau ci-dessous, la majorité des pays pris en considération dans le présent rapport ont ratifié la convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération, bien que l'année de ratification varie dans une grande mesure. Parmi les Etats ou entités qui n'ont pas ratifié la convention, figurent les Etats-Unis comme le plus grand pays.

7 Menon, N. and Y. Van der Meulen-Rodgers (2006), The Impact of Trade Liberalization on Gender Wage Differentials in India's Manufacturing Sector.

8 *Id.*, at p. 21

9 Santos M.H. and J.S. Arbache (2005), Trade Openness and Gender Discrimination.

10 Cette convention a été adoptée le 6 juin 1951 en vue d'exhorter les membres de l'OIT à promouvoir et à garantir l'application à tous les travailleurs du principe d'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale: http://www.ilo.org/public/french/employment/skills/hrdr/instr/c_100.htm

Les données de séries chronologiques mentionnées dans le présent rapport (voir chapitre sur les données mondiales) couvrent la période comprise entre 1996 et 2006, alors que le processus de ratification a été entrepris dans la plupart des pays avant 1996. Si nous prenons en considération les pays figurant dans le tableau qui ont ratifié la convention au cours des 20 dernières années, et examinons le développement de l'écart salarial entre hommes et femmes dans ces pays au cours des 10 dernières années, nous constatons que certains pays affichent une augmentation ou un maintien de l'écart salarial (Botswana, Singapour, Sri Lanka), alors que d'autres enregistrent une diminution (Slovénie, République tchèque).

La moyenne de l'écart salarial entre hommes et femmes à l'échelle nationale dans les pays pris en considération dans le présent rapport s'élève à 15,6%, ou à 16,5% si nous excluons le Bahreïn. Encore une fois, un certain nombre des pays ayant ratifié la convention obtiennent de meilleurs résultats que la moyenne (Sri Lanka, Thaïlande) et d'autres de moins bons résultats (Géorgie, Kazakhstan et Corée).

Date de ratification de la Convention n°100 sur l'égalité de rémunération, 1951

(par les pays pris en compte dans le présent rapport)

Pays	Date de ratification
Allémgagne (y compris l'ancienne RDA à partir de 1991)	8 juin 1956
Arménie	29 juillet 1994
Australie	10 décembre 1974
Autriche	29 octobre 1953
Bahreïn	-
Belgique	23 mai 1953
Bermudes	-
Botswana	5 juin 1997
Brésil	25 avril 1957
Bulgarie	7 novembre 1955
Canada	16 novembre 1972
Chypre	19 novembre 1987
Cisjordanie et bande de Gaza	-
Colombie	7 juin 1963
Corée, République de	8 décembre 1997
Costa Rica	2 juin 1960
Croatie	8 octobre 1991
Danemark	22 juin 1960
Egypte	26 juillet 1960
El Salvador	12 octobre 2000
Espagne	6 novembre 1967
Estonie	10 mai 1996
Etats-Unis	-
Finlande	14 janvier 1963
France	10 mars 1953
Géorgie	22 juin 1993
Grèce	6 juin 1975
Guadeloupe	-
Hongrie	8 juin 1956
Irlande	18 décembre 1974
Israël	9 juin 1965
Italie	8 juin 1956

Japon	24 août 1967
Jordanie	22 septembre 1966
Kazakhstan	18 mai 2001
Lettonie	27 janvier 1992
Lituanie	26 septembre 1994
Luxembourg	23 août 1967
Madagascar	10 août 1962
Malte	9 juin 1988
Martinique	-
Mexique	23 août 1952
Mongolie	3 juin 1969
Pays-Bas	16 juin 1971
Nouvelle-Zélande	3 juin 1983
Norvège	24 septembre 1959
Panama	3 juin 1958
Paraguay	24 juin 1964
Philippines	29 décembre 1953
Pologne	25 octobre 1954
Polynésie française	-
Portugal	20 février 1967
Qatar	-
République tchèque	1 ^{er} janvier 1993
Roumanie	28 mai 1957
Royaume-Uni	15 juin 1971
Singapour	30 mai 2002
Slovaquie	1 ^{er} janvier 1993
Slovénie	29 mai 1992
Sri Lanka	1 ^{er} avril 1993
Suède	20 juin 1962
Suisse	25 octobre 1972
Thaïlande	8 février 1999

Conclusions de WageIndicator

WageIndicator est une enquête salariale sur Internet basée sur les données fournies par les utilisateurs qui peuvent comparer leur propre salaire avec celui d'autres personnes ayant le même emploi. Dans le cadre de ce rapport, nous avons repris les données recueillies en 2006 ainsi qu'au cours des deuxième et troisième trimestres de 2007 dans 12 pays participants. Comme l'indiquent les données ci-dessous, tous les pays n'ont pas intégré toutes les questions dans leur enquête en ligne, et, dans le cas de certains pays, le taux de réponse à certaines questions était trop bas (à savoir, 0, 1 ou 2 réponses) pour être pris en compte. Ces conclusions ont été omises des tableaux figurant dans le rapport. D'autres taux de réponse bas (moins de 50) sont mentionnés pour montrer les résultats plutôt que pour tirer des conclusions tranchées. Les tailles d'échantillon d'ensemble pour l'Inde et la Russie sont réduites, car leurs enquêtes ont été lancées plus récemment que les enquêtes plus régulières, comme en Allemagne, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas.

Dans le tableau ci-dessous, nous avons indiqué les valeurs moyennes, médianes et interquartiles pour l'ensemble de l'écart salarial. Nous examinons ensuite l'écart salarial entre hommes et femmes classé selon des variables plus spécifiques. Ces tableaux fournissent les chiffres moyens et médians. La médiane est incluse car elle représente la valeur centrale de la répartition: la moitié des valeurs sont supérieures et l'autre moitié des valeurs sont inférieures à ce chiffre. Elle s'avère par conséquent moins sensible aux valeurs extrêmes que la moyenne. Généralement, si la moyenne et la médiane sont proches, et si la répartition est normale, nous pouvons être relativement sûrs que nous disposons d'une estimation optimale de la réelle valeur de l'écart salarial. Une grande différence entre la moyenne et la médiane peut refléter l'influence de quelques valeurs extrêmes, telles qu'un nombre restreint d'hommes et de femmes percevant des salaires élevés. La colonne « N valable » indique le nombre valable de personnes ayant répondu à l'enquête qui a été pris en compte dans chaque calcul.

Profil de l'échantillon

Genre

Les personnes ayant répondu à l'enquête sont réparties approximativement de la même manière entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine, bien que dans certains pays la répartition soit de 60-40. L'Inde constitue une exception, où 80% des personnes interrogées sont des hommes et 20% sont des femmes.

Education

La plupart des personnes interrogées sont classées dans l'un des groupes

suivants en fonction de leur niveau d'études¹¹: premier cycle de l'enseignement secondaire ou deuxième cycle de l'éducation de base, enseignement post-secondaire non supérieur, et premier cycle de l'enseignement supérieur. Certains pays comptent un niveau supplémentaire dénommé "enseignement secondaire (deuxième cycle)". La Belgique, les Pays-Bas, la Pologne, l'Espagne et le Royaume-Uni comptent une proportion élevée d'hommes et de femmes ayant un niveau d'études élevé, comme l'illustre la colonne "premier cycle de l'enseignement supérieur". La Pologne se distingue particulièrement, vu que deux tiers des hommes et trois tiers des femmes ont atteint le premier cycle de l'enseignement supérieur. Dans l'ensemble, les femmes ont un niveau d'études égal à celui des hommes, si pas supérieur.

Affiliation syndicale

Si nous prenons en considération l'affiliation syndicale, aucune des personnes de la Fédération de Russie ayant répondu à l'enquête n'est affiliée à un syndicat. A l'autre extrême figurent la Hongrie et la Finlande, où 93% et 70% des personnes interrogées respectivement affirment être membres d'un syndicat. De faibles taux d'affiliation syndicale sont enregistrés en Argentine (13,1%), en Allemagne (17,1%) et en Pologne (12,7%). La répartition de l'affiliation syndicale en fonction du genre est relativement équitable.

Horaire à plein temps et à temps partiel

Les hommes sont généralement plus enclins à travailler à plein temps que les femmes. Dans l'ensemble, de 80 à 90% des personnes qui ont répondu à l'enquête travaillent à plein temps. Tout en haut de l'échelle se situent la Russie (94,5% travaillent à plein temps) et l'Inde (97,8%). Les Pays-Bas affichent la proportion la plus élevée de travailleurs à temps partiel dans l'ensemble (43,9%). En Allemagne, plus d'un cinquième des femmes qui ont répondu à l'enquête travaillent à temps partiel, par rapport à 3% des hommes. Au Royaume-Uni, ces chiffres se situent à 14,4% pour les femmes et à 3% pour les hommes respectivement.

Secteurs public, privé et sans but lucratif

Dans l'ensemble, de 70 à 80% des travailleurs/euses pris(es) en compte dans cette enquête sont employé(e)s dans le secteur privé, alors que de 10 à 20% sont employé(e)s dans le secteur public. Le secteur sans but lucratif représente de 1 à 10% de tous les emplois des personnes interrogées. Certains pays ressortent en raison du taux particulièrement élevé des employés dans le secteur public, notamment la Finlande (30,8%), la Pologne (31,5%), le Royaume-Uni (30%) et la Hongrie (28,5%). En revanche, un faible nombre des personnes interrogées en Inde travaillent dans le secteur public (6,8%) alors que le nombre de personnes travaillant dans le secteur privé est élevé (85,9%).

Classification des industries de la NACE¹²

¹¹ Classification basée sur les niveaux d'éducation de la CITE (Classification internationale type de l'éducation). Voir annexe 6 et <http://www.eurydice.org/> pour de plus amples informations.

¹² NACE (Nomenclature des activités économiques) est la classification statistique des activités économiques utilisées par la Communauté européenne. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ.L.2002-006:0003:0034:FR:PDF>

L'industrie manufacturière, le commerce de gros et le commerce de détail (qui comprend la réparation de véhicules) et les activités commerciales générales constituent les secteurs de l'activité économique dans lesquels sont employé(e)s la plupart des travailleurs/euses qui ont participé à cette enquête. Le secteur des transports brosse un tableau uniforme, dans la mesure où il fournit du travail à 5-10% des travailleurs/euses dans tous les pays. L'enquête démontre en outre que l'Inde compte, à titre exceptionnel, un taux élevé de travailleurs/euses employé(e)s dans les activités commerciales. Par ailleurs, très peu de personnes sont employées dans l'agriculture, la pêche, les mines, les services publics de distribution, l'hôtellerie et la restauration, les activités domestiques et les organisations extra-territoriales. La répartition met également en évidence la présence d'une ségrégation au travail en fonction du genre: l'éducation, la santé et le travail social sont des domaines majoritairement féminins, alors que l'industrie manufacturière et la construction sont des milieux de travail majoritairement masculins.

Classification des professions de la CITP¹³

La classification dans les catégories de la CITP démontre que la plupart des participants à l'enquête se classent comme professionnels (associés) et techniciens. Dans la majorité des pays, les membres de l'exécutif et des corps législatifs, de cadres supérieurs de l'administration publique, de dirigeants et de cadres supérieurs d'entreprise représentent de 5 à 10% des travailleurs qui ont participé à l'enquête. L'Allemagne, l'Inde, la Pologne, le Royaume-Uni et en particulier la Fédération de Russie constituent des exceptions dans la mesure où les proportions de travailleurs/euses dans ce groupe de professions sont plus élevées. D'autre part, les Pays-Bas affichent un taux très bas de membres de l'exécutif et des corps législatifs, de cadres supérieurs de l'administration publique, de dirigeants et de cadres supérieurs d'entreprise, en particulier parmi les femmes (2,8%). On constate à nouveau une claire ségrégation au travail en fonction du genre, les employés de type administratif et des services, les vendeurs de magasin et de marché étant principalement des femmes alors que les ouvriers des métiers d'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage sont majoritairement des hommes.

Vous trouverez de plus amples informations sur le profil des participants à l'enquête dans l'Annexe 4 [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GPG_Report_Final_21_Feb.pdf].

Ecart salarial global entre hommes et femmes

La moyenne de l'écart salarial se situe entre 12,9% au Brésil et 23% en Pologne. L'Inde compte un écart salarial de 2,2%; toutefois, il est peu probable que ce chiffre soit représentatif de l'ensemble de la population étant donné que la taille de l'échantillon est très limitée (242 réponses) par rapport à la taille de la population (plus de 1,1 milliard). La même prudence est de rigueur pour ce qui est des chiffres de la Fédération de Russie, qui sont également

¹³ Classification internationale type des professions, système de classification sous la responsabilité du BIT <http://www.ilo.org/public/trench/bureau/stat/isco/index.htm>

basés sur un échantillon réduit. En ce qui concerne la majorité des pays, nous constatons que la moyenne et la médiane sont très proches, ce qui signifie que la moyenne de l'enquête constitue probablement une bonne estimation de la moyenne réelle de l'écart salarial pour la population. Le Brésil, la Hongrie et le Royaume-Uni présentent une plus grande différenciation entre les chiffres de la moyenne et de la médiane. Par exemple, la moyenne au Royaume-Uni semble être assez basse, même lorsqu'elle est comparée au chiffre officiel de 20%.

Pays	Percentile 25				N valable
Allemagne	18,5	21,9	21,2	23,0	79905
Argentine	13,9	18,9	20,9	24,2	13135
Belgique	12,8	13,3	14,3	18,1	13532
Brésil	9,4	12,9	17,1	15,4	14782
Espagne	16,9	21,8	22,3	26,8	12967
Fédération de Russie	4,2	2,4	3,1	-3,4	594
Finlande	13,2	20,0	19,4	24,1	27718
Hongrie	10,0	17,0	10,3	19,5	4199
Inde	-11,0	2,2	-23,0	46,7	242
Pays-Bas	14,9	20,8	17,0	22,6	95600
Pologne	20,5	23,0	23,7	26,1	6573
Royaume-Uni	15,2	15,7	25,1	23,5	32976

Source: WageIndicator 2006-2007

Ecart salarial entre hommes et femmes selon le niveau d'études

Lorsque nous examinons le rapport entre le niveau d'études et l'écart salarial entre hommes et femmes, les données démontrent qu'un niveau d'études plus élevé parmi les femmes ne débouche pas automatiquement sur un moindre écart salarial¹⁴. Au contraire, dans certains pays, notamment au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, l'écart se creuse en fonction du niveau d'études, particulièrement au niveau de l'enseignement supérieur (premier cycle).

¹⁴ Voir dans l'annexe 6 de plus amples informations sur la définition des niveaux d'éducation de la CITE.

Pays	Niveau d'éducation	Moyenne	Médiane	N valable
	Sans éducation	40,1	24,1	296
	Education de base	17,9	17,8	7186
	Premier cycle de l'enseignement secondaire ou deuxième cycle de l'éducation de base	16,2	14,4	19826
	Second cycle de l'enseignement secondaire	23,3	23,0	9376
	Enseignement post-secondaire non supérieur	18,4	15,2	10378
	Premier cycle de l'enseignement supérieur	20,6	20,8	11366
	Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	18,3	11,2	1974
Belgique	Sans éducation	-18,1	11,3	26
	Education de base	31,5	15,8	195
	Premier cycle de l'enseignement secondaire ou deuxième cycle de l'éducation de base	11,7	15,5	1536
	Enseignement post-secondaire non supérieur	19,9	15,4	3963
	Premier cycle de l'enseignement supérieur	12,6	15,3	6875
	Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	21,8	11,4	120

Espagne	Sans éducation	-8,8	22,4	49
	Education de base	20,5	20,4	1610
	Premier cycle de l'enseignement secondaire ou deuxième cycle de l'éducation de base	31,1	23,6	559
	Second cycle de l'enseignement secondaire	22,5	20,9	3025
	Premier cycle de l'enseignement supérieur	24,4	25,3	5102
	Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	26,1	32,3	815
Finlande	Sans éducation	8,9	7,2	156
	Education de base	17,9	14,2	1435
	Premier cycle de l'enseignement secondaire ou deuxième cycle de l'éducation de base	19,9	17,0	5802
	Enseignement post-secondaire non supérieur	21,7	22,2	13470
	Premier cycle de l'enseignement supérieur	20,7	18,0	4941
	Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	-3,1	-2,6	180

Pays-Bas	Sans éducation	5,3	20,9	133
	Education de base	20,3	13,9	1221
	Premier cycle de l'enseignement secondaire ou deuxième cycle de l'éducation de base	18,4	15,2	13454
	Second cycle de l'enseignement secondaire	16,3	17,5	4172
	Enseignement post-secondaire non supérieur	20,9	16,7	25913
	Premier cycle de l'enseignement supérieur	23,2	22,5	31164
	Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	10,3	17,8	529
Pologne	Education de base	97,6	75,8	16
	Premier cycle de l'enseignement secondaire ou deuxième cycle de l'éducation de base	43,4	30,0	105
	Enseignement post-secondaire non supérieur	29,2	30,7	1167
	Premier cycle de l'enseignement supérieur	25,1	27,4	3411
	Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	37,4	14,7	74

Royaume-Uni	Sans éducation	1,4	18,2	58
	Éducation de base	-44,7	9,0	142
	Premier cycle de l'enseignement secondaire ou deuxième cycle de l'éducation de base	6,6	12,9	2882
	Second cycle de l'enseignement secondaire	13,7	19,2	12224
	Enseignement post-secondaire non supérieur	17,8	25,9	766
	Premier cycle de l'enseignement supérieur	17,0	26,0	13872
	Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	19,9	19,4	382

Source: WageIndicator 2006-2007

Ecart salarial entre hommes et femmes selon les secteurs

L'écart salarial dans le secteur privé est généralement plus important que dans le secteur public. Selon les résultats de l'étude, l'écart salarial est également prononcé dans le secteur sans but lucratif. La Belgique, le Brésil, l'Allemagne, la Hongrie, les Pays-Bas et l'Espagne présentent relativement peu de différences entre les écarts salariaux dans les secteurs public et privé. Les différences entre ces secteurs sont plus grandes en Argentine, en Pologne et au Royaume-Uni. La tendance inverse est observée en Finlande et en Russie.

Pays	Secteur		Médiane	N valable
Allemagne	Privé	18,1	17,7	31646
	Public	14,9	15,7	4817
	Sans but lucratif	14,5	10,0	2301
	Autre	18,2	15,0	3026
Argentine	Privée	22,0	26,5	9983
	Public	7,6	3,3	2059
	Sans but lucratif	22,6	19,7	312
	Autre	8,6	20,0	134

Belgique	Privé	10,5	13,9	4914
	Public	8,0	14,1	981
	Sans but lucratif	13,9	15,4	600
	Autre	42,1	22,2	278
Brésil	Privé	15,2	17,5	9317
	Public	15,3	20,5	1214
	Sans but lucratif	4,0	6,0	552
Espagne	Privé	18,5	20,5	7006
	Public	17,6	19,6	1571
	Sans but lucratif	6,7	18,3	195
	Autre	30,9	16,9	122
Fédération de Russie	Privé	-1,4	-2,1	418
	Public	5,8	16,7	112
	Sans but lucratif	44,5	51,2	22
Finlande	Privé	17,4	16,8	15405
	Public	19,6	18,2	7430
	Sans but lucratif	21,4	17,6	1164
Hongrie	Privé	17,7	11,3	2714
	Public	17,6	12,7	1239
	Sans but lucratif	30,3	29,4	173
	Autre	28,0	29,6	5
Inde	Privé	-1,5	18,3	148
	Public	85,3	-37,5	10
	Sans but lucratif	-93,7	-93,7	8
	Gouvernemental	-0,7	-0,7	6
Pays-Bas	Privé	22,0	19,3	46835
	Public	16,7	18,8	8450
	Sans but lucratif	19,7	19,1	4557
	Autre	12,1	6,8	3912
Pologne	Privé	16,4	20,0	2351
	Public	2,2	16,7	1223
	Sans but lucratif	-18,2	19,7	92
	Autre	-7,7	-16,2	126

Royaume-Uni	Privé	16,2	23,0	9809
	Public	10,8	14,0	4665
	Sans but lucratif	6,3	13,2	932
	Autre	14,6	16,1	558

Source: WageIndicator 2006-2007

Écart salarial entre hommes et femmes selon le nombre d'heures

Il est généralement présumé que le travail à temps partiel donne lieu à un écart salarial entre hommes et femmes plus important, dû au fait que les femmes ont plus souvent un travail à temps partiel par rapport aux hommes, et qu'on considère souvent que le travail à temps partiel englobe un plus grand nombre d'emplois à bas salaire que le travail à plein temps. Toutefois, certains pays repris dans le tableau ci-dessous prouvent le contraire: l'Argentine, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Pologne, l'Espagne et le Royaume-Uni enregistrent un moindre écart salarial parmi les travailleurs/euses à temps partiel que parmi les employé(e)s à temps plein, et la tendance au Brésil est même inverse en ce qui concerne le travail à temps partiel. Ceci peut refléter les faibles taux de participation des hommes aux emplois à temps partiel faiblement rémunérés.

Pays	PT/PT	Moyenne	Médiane	N valable
Allemagne	Temps partiel	5,8	6,9	7854
	Plein temps	20,9	19,7	71341
Argentine	Temps partiel	10,5	10,4	2055
	Plein temps	20,2	22,3	11080
Belgique	Temps partiel	15,9	14,8	2109
	Plein temps	12,9	14,3	11281
Brésil	Temps partiel	-7,3	4,0	1295
	Plein temps	15,3	18,4	13471
Espagne	Temps partiel	11,9	6,1	840
	Plein temps	21,1	21,1	12057
Fédération de Russie	Temps partiel	40,9	47,1	18
	Plein temps	0,8	2,5	576
Finlande	Temps partiel	25,6	17,5	1623
	Plein temps	19,0	19,4	25391
Hongrie	Temps partiel	25,1	-0,4	245
	Plein temps	17,0	10,8	3954

Pays-Bas	Temps partiel	17,5	13,8	21186
	Plein temps	20,6	17,7	72531
Pologne	Temps partiel	14,5	20,0	421
	Plein temps	25,9	23,1	5980
Royaume-Uni	Temps partiel	8,0	5,0	2582
	Plein temps	14,8	22,5	30170

Source: WageIndicator 2006-2007

L'écart salarial entre hommes et femmes en fonction de la syndicalisation

L'Argentine, la Finlande, la Pologne, l'Espagne et plus particulièrement l'Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni témoignent tous de l'impact positif de la syndicalisation sur l'écart salarial entre hommes et femmes, l'écart étant moindre dans ces pays parmi les employé(e)s syndicalisé(e)s que parmi les employé(e)s qui ne sont pas affilié(e)s à un syndicat. La taille de l'échantillon pour l'Inde est trop restreinte pour pouvoir tirer des conclusions et, dans la Fédération de Russie, 100% des participants à l'enquête ont répondu ne pas être membres d'un syndicat, ce qui écarte la possibilité de procéder à une comparaison. La Pologne présente un écart salarial inverse de pratiquement 21% pour les membres syndicaux.

Pays	Syndicalisation	Moyenne	Médiane	N valable
Allemagne	Non affiliés à un syndicat	23,0	22,3	60553
	Affiliés à un syndicat	14,3	12,8	12906
Argentine	Non affiliés à un syndicat	19,3	21,9	10625
	Affiliés à un syndicat	13,2	15,0	1796
Belgique	Non affiliés à un syndicat	13,7	16,4	4498
	Affiliés à un syndicat	15,4	14,8	6410
Brésil	Non affiliés à un syndicat	12,5	17,4	845
	Affiliés à un syndicat	15,9	18,3	595
Espagne	Non affiliés à un syndicat	21,5	21,7	7437
	Affiliés à un syndicat	21,1	16,8	3026

Fédération de Russie	Non affiliés à un syndicat	2,4	3,1	594
Finlande	Non affiliés à un syndicat	21,9	20,7	7642
	Affiliés à un syndicat	18,4	18,6	18652
Hongrie	Non affiliés à un syndicat	11,5	12,5	89
	Affiliés à un syndicat	16,7	9,2	4099
Inde	Non affiliés à un syndicat	12,8	11,7	14
	Affiliés à un syndicat	1,8	-27,1	114
Pays-Bas	Non affiliés à un syndicat	22,2	18,6	69512
	Affiliés à un syndicat	14,0	9,8	19216
Pologne	Non affiliés à un syndicat	27,5	28,2	4558
	Affiliés à un syndicat	-20,8	17,4	671
Royaume-Uni	Non affiliés à un syndicat	17,1	28,3	25687
	Affiliés à un syndicat	8,7	10,2	6463

Source: WageIndicator 2006-2007

Ecart salarial entre hommes et femmes selon les milieux de travail masculins et féminins

Dans la plupart des pays, les résultats de l'étude mettent en évidence un écart salarial plus important dans les milieux de travail où la majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des femmes. Cette différenciation peut être due au fait que les hommes qui travaillent dans des milieux majoritairement féminins (nettoyage, éducation, santé) occupent, plus souvent que les femmes, des fonctions de direction qui sont mieux rémunérées que la majorité des emplois dans ces secteurs. En outre, les femmes dans ces secteurs travaillent souvent à temps partiel, régime de travail qui concentre souvent la plus grande partie du travail faiblement rémunéré. Ceci est particulièrement le cas en Belgique, aux Pays-Bas, en Allemagne et au Royaume-Uni. En revanche, cette tendance n'est pas constatée au Brésil, où les résultats sont faussés par le faible nombre de participants qui ont affirmé travailler principalement avec des hommes. La Pologne affiche également un écart salarial plus prononcé sur les lieux de travail où la majorité des travailleurs sont des hommes. En Russie, l'écart salarial dans les milieux de travail majoritairement masculins affiche une tendance inverse.

Pays	Milieu de travail masculin/féminin	Moyenne	Médiane	N valable
Allemagne	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des hommes	16,7	15,2	46515
	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des femmes	24,6	23,4	33390
Argentine	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des hommes	17,4	22,4	7682
	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des femmes	19,0	17,9	5453
Belgique	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des hommes	4,5	6,9	6317
	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des femmes	19,6	18,6	7215
Brésil	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des hommes	71,1	34,0	30
	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des femmes	12,7	16,8	14752
Espagne	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des hommes	16,6	18,3	6656
	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des femmes	26,6	25,7	6311

Fédération de Russie	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des hommes	-3,7	-14,3	264
	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des femmes	7,1	6,5	330
Finlande	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des hommes	9,7	9,3	11482
	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des femmes	23,9	20,9	16236
Hongrie	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des hommes	33,3	22,3	17
	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des femmes	35,7	36,2	29
Pays-Bas	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des hommes	12,1	10,2	52810
	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des femmes	27,5	21,6	42790
Pologne	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des hommes	27,0	16,7	2125
	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des femmes	16,1	25,7	4448

Fédération de Russie	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des hommes	-3,7	-14,3	264
	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des femmes	7,1	6,5	330
Royaume-Uni	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des hommes	9,2	11,7	13839
	La majorité des collègues occupant des fonctions similaires sont des femmes	17,1	25,5	19137

Source: WageIndicator 2006-2007

Écart salarial entre hommes et femmes en fonction du pourcentage de femmes sur le lieu de travail

Aucun réel profil ni tendance ne sont observés lorsqu'on examine le rapport entre le pourcentage des femmes sur le lieu de travail et l'écart salarial entre hommes et femmes. Certains chiffres sont extrêmes, tels que l'écart salarial de 35,5% sur les lieux de travail en Espagne où les femmes représentent de 60 à 80% de la main-d'œuvre alors qu'au Royaume-Uni l'écart salarial est très faible, se situant à 8,7%, pour cette catégorie.

Pays	Pourcentage des femmes sur le lieu de travail	Moyenne	Médiane	N valable
Allemagne	0- 20%	15,1	14,8	8097
	20- 40%	18,5	18,7	12694
	40- 60%	20,3	21,3	11682
	60- 80%	16,6	19,6	4308
	80- 100%	21,1	20,0	1438
Espagne	0- 20%	23,2	19,4	1095
	20-40%	12,8	13,0	1644
	40- 60%	19,7	18,9	1668
	60- 80%	35,5	22,0	815
	80-100%	9,6	23,4	409

Pays-Bas	0- 20%	17,7	13,0	10271
	20-40%	21,0	17,0	9690
	40- 60%	19,4	16,9	9375
	60- 80%	18,7	16,1	5011
	80-100%	22,3	17,8	2861
Royaume- Uni	0- 20%	15,9	21,1	2452
	20-40%	13,8	24,7	3716
	40- 60%	15,3	24,9	5532
	60- 80%	8,7	30,2	2458
	80-100%	14,2	11,6	842

Source: WageIndicator 2006-2007

Ecart salarial entre hommes et femmes en fonction de la classification des industries de la NACE

La composition du marché du travail et de ses différents sous-secteurs diffère d'un pays à l'autre. Certains secteurs dans le tableau ci-dessous présentent un écart salarial relativement bas dans certains pays alors que dans d'autres pays ils affichent un écart important. Cette absence de profil clair dans l'écart salarial en fonction de la classification des industries illustre la composition particulièrement nationale des secteurs. Toutefois, certains secteurs récurrents confirment invariablement un écart salarial important dans plusieurs pays, notamment l'industrie minière, le secteur des services publics de distribution, et le secteur des services financiers. Par ailleurs, l'administration publique ainsi que d'autres services collectifs, sociaux et personnels présentent un moindre écart salarial.

Pays	Industrie NACE	Moyenne	Médiane	N valable
Allemagne	A Agriculture, chasse et sylviculture	15,8	17,8	442
	C Industries extractives	16,2	14,4	250
	D Industrie manufacturière	20,9	20,5	21321
	E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	17,9	16,0	2201
	F Construction	14,8	12,8	4931
	G Commerce de gros et de détail	17,4	14,6	7309
	H Hôtels et restaurants	18,6	13,9	1743
	I Transports, entreposage et communications	11,8	8,1	3388
	J Activités financières	24,5	21,5	4122
	K Services aux entreprises	25,9	25,7	11291
	L Administration publique et défense	19,9	19,9	3659
	M Education	20,1	21,3	2263
	N Santé et action sociale	24,5	23,8	6164
	O Services collectifs, sociaux et personnels	19,8	17,0	1678
	P Services domestiques	26,5	23,4	363
	O Services collectifs, sociaux et personnels	21,1	20,5	504
	P Services domestiques	-5,5	-18,1	46
	Q Organismes extra-territoriaux	19,4	14,7	267

Belgique	A Agriculture, chasse et sylviculture	-9,3	-15,9	95
	C Industries extractives	34,7	31,0	34
	D Industrie manufacturière	11,7	9,1	3204
	E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	27,7	38,3	126
	F Construction	15,0	7,5	850
	G Commerce de gros et de détail	13,2	15,6	1533
	H Hôtels et restaurants	39,0	9,3	256
	I Transports, entreposage et communications	15,6	10,4	931
	J Activités financières	16,3	14,1	781
	K Services aux entreprises	17,6	20,8	2121
	L Administration publique et défense	10,8	16,3	758
	M Education	4,7	12,7	482
	N Santé et action sociale	11,9	18,0	1610
	O Services collectifs, sociaux et personnels	23,0	15,8	574
	P Services domestiques	-39,4	-5,0	45
Q Organismes extra-territoriaux	66,8	70,6	8	

Brésil	A Agriculture, chasse et sylviculture	14,3	19,8	210
	B Pêche	49,6	49,6	3
	C Industries extractives	23,0	34,2	537
	D Industrie manufacturière	22,6	29,7	2356
	E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	3,7	15,4	172
	F Construction	-13,9	13,0	502
	G Commerce de gros et de détail	21,8	19,3	1048
	H Hôtels et restaurants	14,4	23,9	86
	I Transports, entreposage et communications	3,9	21,5	849
	J Activités financières	19,2	23,1	680
	K Services aux entreprises	15,2	13,3	2727
	L Administration publique et défense	-6,5	9,6	573
	M Education	17,2	15,9	761
	N Santé et action sociale	16,1	14,4	614
O Services collectifs, sociaux et personnels	-31,1	4,0	432	
Q Organismes extra-territoriaux	23,6	36,1	160	
Espagne	A Agriculture, chasse et sylviculture	19,9	18,5	166

	B Pêche	10,7	4,4	24
	C Industries extractives	4,4	4,1	49
	D Industrie manufacturière	22,2	25,0	1807
	E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	6,7	20,8	230
	F Construction	12,5	14,4	1097
	G Commerce de gros et de détail	27,9	26,2	1185
	H Hôtels et restaurants	11,4	12,1	567
	I Transports, entreposage et communications	13,4	25,1	824
	J Activités financières	23,0	28,4	775
	K Services aux entreprises	18,2	20,6	3392
	L Administration publique et défense	23,7	10,3	891
	M Education	21,1	23,5	646
	N Santé et action sociale	33,9	26,1	690
	O Services collectifs, sociaux et personnels	22,7	16,4	505
	P Services domestiques	30,0	32,7	65
	Q Organismes extra-territoriaux	34,4	37,9	8
Fédération de Russie	A Agriculture, chasse et sylviculture	11,1	11,1	6

	C Industries extractives	-14,4	-35,3	14
	D Industrie manufacturière	5,5	0,0	98
	E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	-4,5	-4,5	8
	F Construction	3,0	6,9	26
	G Commerce de gros et de détail	-3,3	0,2	108
	I Transports, entreposage et communications	-8,3	-22,4	34
	J Activités financières	-33,9	-37,1	36
	K Services aux entreprises	9,8	11,2	196
	M Education	13,8	7,1	10
	N Santé et action sociale	10,3	14,3	14
	O Services collectifs, sociaux et personnels	-0,5	-4,9	12
	Q Organismes extra-territoriaux	-73,9	-104,2	18
	N Santé et action sociale	4,4	-5,7	346
	O Services collectifs, sociaux et personnels	29,8	27,6	207
	Q Organismes extra-territoriaux	11,2	22,4	6
Inde	D Industrie manufacturière	-61,1	-674,9	36
	F Construction	-57,9	-57,9	8
	K Services aux entreprises	-2,2	43,0	86
	N Santé et action sociale	-343,4	-343,4	4
	O Services collectifs, sociaux et personnels	68,2	68,2	6

Pays-Bas	A Agriculture, chasse et sylviculture	22,6	14,5	1344
	B Pêche	37,4	41,5	9
	C Industries extractives	26,3	36,4	238
	D Industrie manufacturière	20,1	18,4	16426
	E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	20,4	25,4	625
	F Construction	10,6	5,9	6255
	G Commerce de gros et de détail	26,4	22,5	10078
	H Hôtels et restaurants	19,2	17,6	4143
	I Transports, entreposage et communications	17,8	13,0	7027
	J Activités financières	31,0	29,6	5079
	K Services aux entreprises	23,6	21,3	17480
	L Administration publique et défense	13,8	15,0	6581
	M Education	17,4	17,8	3468
	N Santé et action sociale	24,5	22,6	9045
	O Services collectifs, sociaux et personnels	24,4	19,4	3632
	P Services domestiques	51,3	33,9	34
	Q Organismes extra-territoriaux	44,6	19,5	4
Pologne	A Agriculture, chasse et sylviculture	1,7	-10,4	40
	C Industries extractives	52,2	13,2	75
	D Industrie manufacturière	-23,9	12,7	882
	E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	-1,5	-2,2	95
	F Construction	39,1	22,3	367
	G Commerce de gros et de détail	15,2	22,1	989
	H Hôtels et restaurants	55,9	34,6	108
	I Transports, entreposage et communications	36,3	12,0	298
	J Activités financières	62,7	24,7	440
	K Services aux entreprises	23,6	37,1	1367
	L Administration publique et défense	24,4	22,8	814
	M Education	14,7	15,5	434
	N Santé et action sociale	15,8	12,6	286
	O Services collectifs, sociaux et personnels	1,7	14,8	255

Royaume- Uni	A Agriculture, chasse et sylviculture	20,8	-7,0	234
	B Pêche	39,3	22,2	18
	C Industries extractives	22,0	43,5	257
	D Industrie manufacturière	18,0	26,7	4635
	E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	8,6	36,6	296
	F Construction	23,2	32,7	2189
	G Commerce de gros et de détail	16,5	17,4	3591
	H Hôtels et restaurants	9,6	14,3	1405
	I Transports, entreposage et communications	3,9	3,5	2228
	J Activités financières	13,7	29,2	2043
	K Services aux entreprises	17,4	28,8	7036
	L Administration publique et défense	12,5	18,8	1742
	M Education	22,0	31,4	2130
	N Santé et action sociale	21,5	32,0	3193
	O Services collectifs, sociaux et personnels	22,7	19,6	1364
	P Services domestiques	63,6	83,5	36
Q Organismes extra- territoriaux	-152,4	-91,5	26	

Source: WageIndicator 2006-2007

Comparaison entre les données publiques officielles et les données de WageIndicator

La comparaison de l'écart salarial entre hommes et femmes selon les données publiques et les données de WageIndicator brosse un tableau mitigé. En ce qui concerne la Finlande, l'Allemagne et les Pays-Bas, les deux sources donnent des résultats similaires. Les chiffres d'Eurostat pour la Belgique, la Hongrie, la Pologne et l'Espagne révèlent de moindres écarts salariaux par rapport à ceux de WageIndicator, alors que la situation est inverse au Brésil et au Royaume-Uni. Les données publiques mettent en évidence un écart salarial plus marqué dans ces deux pays que les données de WageIndicator.

En interprétant ces chiffres, il convient de tenir compte du fait que les données publiques remontent, dans certains cas, à des années antérieures à celles de WageIndicator, qui ont été recueillies entre 2006 et 2007. Tel est le cas du Brésil (2004), des Pays-Bas (2005) et du Royaume-Uni (2005).

Pays	Données de l'OIT/ Eurostat	Données de WageIndicator
Allemagne	22,0	21,9
Belgique	7,0p	13,3
Brésil	17,7 ¹	12,9
Espagne	13,0p	21,8
Finlande	20,0	20,0
Hongrie	11,0	17,0
Pays-Bas	18,0 ²	20,8
Pologne	12,0	23,0
Royaume-Uni	20,0p ³	15,7

p=provisoire

Analyse bibliographique

Définition de l'écart salarial entre hommes et femmes

Eurostat définit l'écart salarial entre hommes et femmes comme « l'écart de la rémunération horaire brute moyenne entre hommes salariés et femmes salariées en pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes salariés¹⁵. » D'après la Commission européenne, en 2005, l'écart salarial moyen entre hommes et femmes était estimé à 15% pour l'ensemble de l'économie de l'UE.

La persistance de l'écart salarial entre hommes et femmes traduit la valeur attribuée au travail des femmes. Il témoigne souvent d'une discrimination sexuelle et d'une ségrégation professionnelle au travail. D'autre part, les statistiques tendent à refléter une concentration des femmes dans des emplois à temps partiel, une distribution inéquitable des responsabilités domestiques, où les femmes sont amenées à assumer la majorité des tâches ménagères, ainsi qu'une probabilité plus élevée d'interruptions de carrière chez les femmes, attribuable à la maternité et aux responsabilités familiales. Comme on peut le constater, l'écart salarial entre hommes et femmes relève d'un phénomène à la fois très complexe et à facettes multiples¹⁶. Certaines de ses caractéristiques sont examinées plus en détail ci-dessous.

Les causes de l'écart

La Commission européenne attribue l'existence de l'écart salarial entre hommes et femmes à une combinaison de facteurs, dont:

- Les caractéristiques individuelles – âge, niveau d'éducation, titularisation pour l'emploi, enfants à charge, expérience acquise;
- Les caractéristiques de l'emploi – profession, temps de travail, type de contrat, statut, perspectives de carrière et conditions de travail;
- Les caractéristiques de l'entreprise – secteur d'activité, taille, politique en matière d'embauche, organisation du travail;
- La ségrégation fondée sur le sexe, par profession ou par secteur;
- Les caractéristiques institutionnelles – systèmes d'éducation et de formation, négociations salariales, relations professionnelles, dispositions en matière de congé parental et accès à un service de garde d'enfants;
- Les normes sociales et les traditions – éducation, choix de l'emploi, choix de carrière et évaluation des fonctions majoritairement masculines et majoritairement féminines¹⁷.

Toujours d'après la Commission européenne, l'écart salarial entre hommes et femmes tendrait à s'accroître en fonction de l'âge, de l'ancienneté et du

¹⁵ Commission des Communautés européennes (2007), Communication de la Commission: Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, p. 15.

¹⁶ Idem, p. 16.

¹⁷ Ibid.

niveau d'éducation. Ainsi par exemple, les différences salariales dans l'Union européenne se situent au-dessus de 30% dans la catégorie 40-59 ans, contre 7% chez les moins de 30 ans. L'écart salarial entre hommes et femmes est de 32% chez les salarié(e)s avec plus de 30 ans d'ancienneté au sein d'une même entreprise, alors qu'il est seulement de 22% chez les salarié(e)s ayant entre un et cinq ans d'ancienneté. Il est de 30% parmi ceux possédant un niveau d'enseignement du troisième cycle et de 13% parmi ceux possédant un diplôme d'enseignement secondaire inférieur. Si les femmes affichent des taux de réussite scolaire supérieurs aux hommes dans tous les Etats membres de l'UE et représentent la majorité des diplômés de l'enseignement supérieur, elles sont néanmoins confrontées à des inégalités lorsqu'elles accèdent au marché du travail¹⁸.

Travail à temps partiel

Souvent amenées à assumer une part plus importante des responsabilités domestiques et familiales, les femmes sont aussi plus nombreuses que les hommes à exercer un emploi à temps partiel (aux Etats-Unis, près d'un tiers des femmes travaillent à temps partiel, contre 8% des hommes). Les femmes sont surreprésentées dans les fonctions à temps partiel, généralement faiblement rémunérées. D'après un rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND), dans la plupart des pays européens, entre 70 et 80% des employé(e)s à temps partiel se situeraient au bas de l'échelle salariale¹⁹. Ceci est confirmé par le fait que l'écart salarial entre hommes et femmes est plus élevé dans des pays où un pourcentage plus élevé de femmes exerce un emploi à temps partiel, comme au Danemark, au Royaume-Uni ou aux Pays-Bas, par exemple, que dans des pays où les femmes travaillent majoritairement à temps plein. Cela explique aussi pourquoi les hommes sont plus nombreux que les femmes à occuper les échelons salariaux supérieurs, et ce, même dans des secteurs à forte main-d'œuvre féminine.

Dans la catégorie du temps partiel, les bas salaires sont répartis à parts égales entre hommes et femmes et les salaires plus élevés sont, eux aussi, répartis relativement équitablement parmi un petit pourcentage d'hommes et de femmes travaillant à temps partiel (environ 10%). Deux exceptions notables à cette règle méritent d'être signalées: l'Irlande et le Royaume-Uni, où les hommes exerçant un emploi à temps partiel occupent 21% de la tranche salariale supérieure, contre 5% seulement de femmes.

Ségrégation dans la profession

Légalement, le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale doit être appliqué. Toutefois, les fonctions majoritairement exercées par des femmes, telles que le nettoyage, la restauration et le travail de secrétariat sont généralement moins bien rémunérées que des fonctions à majorité masculine

¹⁸ Id., p. 20, 24.

¹⁹ Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2006), The Gender Pay Gap: Background Paper, p. 6.

d'égle valeur. Ceci est également illustré par le fait que l'écart salarial le plus important entre hommes et femmes se concentre dans des pays dont les marchés du travail sont en proie à une forte ségrégation, comme Chypre, l'Estonie et la Slovaquie, ainsi que dans des secteurs où les hommes sont majoritaires, comme l'industrie, les services et les finances²⁰.

Les résultats de l'Enquête européenne sur les conditions de travail 2005 mettent en lumière une forte ségrégation au sein des marchés du travail européens, où à peine 26% des Européens exercent des professions mixtes, c'est-à-dire des professions dans lesquelles les femmes représentent au moins 40% de la main-d'œuvre. Environ la moitié de la main-d'œuvre féminine est employée dans deux secteurs: 4% des femmes travaillent dans l'enseignement et la médecine, 17% dans le commerce de gros et de détail. 50% des emplois exercés par les hommes se concentrent dans les trois secteurs d'activité suivants: manufacture (22%), commerce de gros et de détail (14%) et construction (13%). La Commission européenne signale, d'autre part, que près de la moitié de la main-d'œuvre féminine travaille dans des services de secrétariat, la vente ou des emplois faiblement qualifiés ou non qualifiés. Dans le même temps, les femmes occupent à peine un tiers des postes de direction dans les entreprises de l'Union européenne²¹.

Selon la Women and Work Commission (Commission des femmes et du travail) du Royaume-Uni, la valeur attribuée aux fonctions familiales serait un facteur clé de la position des femmes sur le marché du travail. Le pourcentage plus élevé de femmes dans des professions considérées comme faiblement qualifiées et le pourcentage plus élevé d'hommes dans des emplois plus qualifiés est donné comme explication partielle de l'écart salarial entre hommes et femmes « lié à la structure du marché du travail plutôt qu'à la discrimination salariale. » Toutefois, la définition d'un emploi faiblement qualifié est souvent basée sur une conception stéréotypée des critères afférents aux fonctions majoritairement féminines et un emploi perçu comme faiblement qualifié pourrait, en réalité, ne pas en être un²². D'où l'importance de systèmes d'évaluation des emplois en termes d'égalité, qui permettent une évaluation juste et équitable des fonctions exercées par les hommes et les femmes.

Discrimination au travail

D'après Chicha²³, les préjugés et les stéréotypes sont des facteurs contributifs de la discrimination salariale. La discrimination salariale peut se présenter sous deux formes: dans le premier cas, un salaire différent est appliqué pour un même emploi; par exemple, pour une enseignante et un enseignant possédant les mêmes qualifications et un même niveau d'expérience et investis des mêmes responsabilités. Bien qu'il s'agisse d'une atteinte flagrante à la législation sur l'égalité de rémunération, des situations de ce type sont constatées avec

20 Commission des Communautés européennes (2007), Communication de la Commission: Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, p.4.

21 Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2006), The Gender Pay Gap: Background Paper, p. 4.

22 Chicha, M.T. (2006). A Comparative Analysis of Promoting Pay Equity: Models and Impacts, p. 3-7.

23 Idem, p. 5.

fréquence. Ce genre de discrimination est souvent associé aux femmes qui accèdent à des professions traditionnellement exercées par des hommes. Le second type de discrimination est celui qui survient lorsqu'on se trouve en présence d'emplois différents mais évalués comme étant d'égale valeur et que des différences salariales sont néanmoins pratiquées. Dans ce cas, les conditions requises liées à la quantité de fonctions majoritairement féminines comme l'aptitude à communiquer, par exemple, sont moins valorisées que celles de postes où les hommes sont traditionnellement majoritaires. D'après Chicha, l'« influence des préjugés et des stéréotypes sur les méthodes d'évaluation des fonctions a pour effet de renforcer et d'entretenir les disparités salariales liées au genre » et « les méthodes traditionnelles d'évaluation des fonctions manquent de prendre en compte ou sous-estiment d'importants aspects des fonctions exercées par les femmes²⁴. »

L'écart salarial entre hommes et femmes à l'échelle mondiale

Le Forum économique mondial utilise le cadre de l'« Indice d'écart de genre global » (Global Gender Gap Index) pour référencer les inégalités de genre à l'échelle mondiale sur la base de critères économiques, politiques, éducatifs et de santé. L'Indice mesure l'écart entre hommes et femmes dans 128 pays, couvrant 90% de la population mondiale. L'élément économique de l'Indice recouvre l'écart de participation, qui représente la différence dans les taux de participation à la main-d'œuvre, l'écart salarial et l'écart entre la promotion des femmes et des hommes, sur la base du ratio de participation femmes/hommes au niveau du législatif, des échelons supérieurs de l'administration et de la direction et du ratio de participation femmes/hommes au sein des effectifs techniques et professionnels. L'Indice d'écart de genre global 2007 montre que l'écart entre hommes et femmes en matière de participation économique demeure considérable et qu'à peine 58% de l'écart lié aux résultats économiques s'est résorbé. Les résultats de l'Indice montrent que la participation économique et l'égalité des chances sont plus élevées en Océanie, suivie de l'Amérique du Nord, et que l'inégalité est, en revanche, plus élevée au Moyen-Orient (où la participation des femmes est estimée à un tiers de la main-d'œuvre totale à peine), en Afrique du Nord et en Asie. Des 128 pays inclus dans le rapport, le Mozambique se classe en première position en matière de participation économique et d'égalité des chances, avant les Philippines, le Ghana, la Tanzanie et la Moldavie. La Suède occupe la sixième place. Tous les pays nordiques ont affiché des résultats à la hausse par rapport à 2006 en ce qui concerne la participation économique. Ceci se doit « essentiellement à une réduction de l'écart entre hommes et femmes, à la fois sur le plan du taux de participation à la main-d'œuvre et des salaires²⁵. »

Cuba se classe 39^e en termes de participation économique et affiche, au regard du reste de la région, un pourcentage relativement élevé de participation de femmes aux fonctions parlementaires et ministérielles, de même qu'une proportion plus élevée de femmes que d'hommes parmi sa main-d'œuvre

²⁴ Idem, p. 6.

²⁵ Hausmann, Tyson, Zahidi (2007), Forum économique mondial. The Global Gender Gap Report 2007, p. 16.

professionnelle et technique. L'Argentine a progressé dans le domaine de la participation économique, atteignant la 75^e position en 2007, alors qu'elle occupait la 82^e place en 2006. Cette progression a été impulsée par « une amélioration du ratio de participation femmes/hommes à la main-d'œuvre et une réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes. » L'Executive Opinion Survey du FEM révèle cependant que l'Argentine continue d'accuser un des écarts les plus élevés pour ce qui a trait aux fonctions similaires (se classant 104^e pour cette variable). Le Chili reste en arrière dans les classements, en raison d'une « faible performance » dans l'indice de participation économique et d'égalité des chances (105^e sur 128 pays). La participation des femmes à la main-d'œuvre au Chili est de 41%, contre 76% pour les hommes. Les revenus des femmes sont estimés à moins de la moitié de ceux des hommes. Dans ce pays, les femmes occupent moins d'un quart des fonctions au niveau du législatif, des échelons supérieurs de l'administration et de la direction des entreprises. Le Yémen se situe au bas du classement général des pays en matière de participation économique et d'égalité des chances.

Réduire l'écart salarial entre hommes et femmes à l'échelle mondiale

Au cours des quarante dernières années, les pays industrialisés ont engrangé certains progrès dans le sens d'une réduction, voire une inversion de l'écart salarial entre hommes et femmes. Un tel exemple se rapportant à une profession spécifique est celui des avocats aux Pays-Bas, où le salaire moyen d'une femme avocate est de 15,6 euros de l'heure, alors que celui de ses collègues de sexe masculin est de 14,63 euros. Cette tendance a été attribuée au fait que la majorité des étudiantes néerlandaises obtiennent leur licence à un plus jeune âge que leurs homologues de sexe masculin, et qu'elles font, dès lors, leur entrée sur le marché de l'emploi plus tôt. Les années supplémentaires d'expérience professionnelle ainsi accumulées, outre le fait que les étudiantes obtiennent de meilleurs résultats que les étudiants du sexe opposé, leur procurent un avantage dans leur secteur d'activité, qui se reflète dans leur rémunération. Au-delà de l'âge de 30 ans, toutefois, l'écart salarial entre hommes et femmes augmente à nouveau, les hommes touchant, en moyenne, 27,74 euros de l'heure, contre 19,90 euros de l'heure pour les femmes. Une tendance similaire a été observée dans les grandes villes des Etats-Unis, où les jeunes licenciées tendent à trouver des emplois bien rémunérés au sein de grandes firmes internationales plus souvent que leurs collègues de sexe masculin²⁶.

Dans leur étude internationale sur l'écart salarial réalisée en 2005, Weichselbaumer et Winter-Ebmer avancent des preuves supplémentaires à l'appui de cette tendance, en montrant une diminution de l'écart salarial entre hommes et femmes de 65%, à la fin des années '60, à 30% dans les années '90. Weichselbaumer et Winter-Ebmer attribuent cette réussite au fait que les femmes acquièrent plus d'expérience professionnelle avec moins d'interruptions du marché du travail, bénéficiant, dans le même temps,

26 Het Financieel Dagblad, 22 août 2007. Sur base des conclusions de www.loonwijzer.nl.

d'une éducation mieux adaptée au marché du travail et de changements technologiques qui ont conduit à une « relative dévaluation de la force physique et à une demande accrue de cols blancs ». Les auteurs indiquent que « la diminution des écarts salariaux entre hommes et femmes peut également être attribuée à des développements tels que la concurrence globale accrue et l'introduction de lois contre la discrimination²⁷. L'analyse montre cependant aussi que «les hommes touchent 25% de plus que les femmes sur la base de critères d'évaluation identiques »²⁸ et que cet écart est resté plus ou moins constant durant les quarante dernières années sur lesquelles se base l'étude.

²⁷ Weichselbaumer D. et Rudolf Winter-Ebmer (2007), *The Effects of Competition and Equal Treatment Laws on Gender Wage Differentials*, p. 238.

²⁸ Ibid.

Methodologie

Une comparaison internationale de l'écart salarial entre hommes et femmes représente un exercice complexe, pour lequel un éventail de facteurs doit être pris en compte. Ceux-ci seront passés en revue ci-après.

Calcul des revenus salariaux

Pour pouvoir procéder à un comparatif à l'échelle internationale, il est important que l'évaluation de l'écart salarial entre hommes et femmes se fasse de manière cohérente dans tous les pays; ceci n'est toutefois pas possible, vu que les mesures utilisées pour évaluer l'écart varient d'un pays à l'autre. Or Weichselbaumer et Winter-Ebmer soulignent qu'il y a un déficit en termes de données internationalement comparables sur les revenus salariaux: « Si des données concernant la main-d'œuvre et ses caractéristiques existent pour la plupart des pays, permettant la réalisation d'études à l'échelle nationale... les données internationales sont, elles, limitées²⁹.» Le ratio des revenus salariaux moyens femmes/hommes au sein du marché du travail varie donc selon la disponibilité et la méthode de recueil de données, le pays, la période visée, les caractéristiques des groupes concernés³⁰, de même que la définition de la variable de revenus employée³¹. A titre d'exemple, la plupart des pays n'appartenant pas à l'Union européenne calculent l'écart salarial entre hommes et femmes sur la base des revenus mensuels (Japon, Kazakhstan, Salvador), alors que d'autres se basent sur la rémunération horaire (Panama, Sri Lanka, Australie). Aux Etats-Unis, l'écart salarial entre hommes et femmes est calculé sur la base de la moyenne des revenus salariaux hebdomadaires. Les calculs basés sur les revenus mensuels et hebdomadaires sont susceptibles de fausser l'évaluation de l'écart salarial entre hommes et femmes, dès lors que la rémunération mensuelle ou hebdomadaire peut inclure la rémunération pour heures supplémentaires. Dû à une répartition inéquitable des responsabilités domestiques et familiales, les hommes sont favorisés par la possibilité qu'ils ont de faire des heures supplémentaires; autrement dit, il n'est souvent pas possible pour les femmes de faire autant d'heures supplémentaires que les hommes.

L'évaluation de l'écart salarial entre hommes et femmes sur la base des revenus annuels risque aussi de fausser l'estimation dès lors que les revenus annuels peuvent inclure les revenus dérivés des heures supplémentaires, en plus du salaire de base, autant d'éléments qui peuvent servir à dissimuler certains facteurs essentiels de la persistance de l'écart salarial entre hommes et femmes, y compris la discrimination sexuelle directe.

29 Weichselbaumer D. et Rudolf Winter-Ebmer (2007), *The Effects of Competition and Equal Treatment Laws on Gender Wage Differentials*, p. 239.

30 Ex. D'après Beblo, Beninger, Heinze et Laisney, le panel communautaire de ménages pour la France, l'Allemagne, l'Italie, l'Espagne et le Royaume-Uni indique que tout au plus 50% de l'écart salarial entre hommes et femmes peut être attribué aux différences de caractéristiques. Beblo, Beninger, Heinze et Laisney (2003), *Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression*, p.6.

31 Chicha, M.T. (2006), *A Comparative Analysis of Promoting Pay Equity: Models & Impacts*. p. 3.

Disponibilité d'informations concernant les revenus

La disponibilité de données sur les revenus fluctue énormément d'un pays à l'autre. Les informations disponibles sont empreintes d'un net biais européen. Une estimation de l'écart salarial entre hommes et femmes est dès lors présentée pour la plupart des pays européens. L'accessibilité de ces données dans les autres régions est comparativement faible. En Afrique, il n'y a pas de recueil de données exhaustif concernant les revenus salariaux et même lorsque de telles informations sont disponibles, l'analyse sexospécifique des données fait défaut. Il en va de même pour certaines parties de l'Asie, où les informations concernant les revenus spécifiques des hommes et des femmes sont rares, notamment en Asie centrale.

L'évaluation de l'écart salarial entre hommes et femmes est, dans certains cas, faussée, parfois même en faveur des femmes (Bahreïn, Costa Rica), en raison du faible pourcentage de femmes dans la population active participant à l'économie structurée. A titre d'exemple, au Proche-Orient (où seul environ un tiers des femmes participe à la main-d'œuvre), l'écart salarial entre hommes et femmes est inférieur à 40% au Bahreïn en raison d'une présence plus élevée de femmes à des fonctions d'élite au sein du marché du travail, alors que le pourcentage de femmes au sein de la main-d'œuvre totale est très faible; dans le même temps, l'estimation des revenus moyens des hommes est réduite sous l'effet de la présence plus nombreuse d'hommes sur le marché du travail et, dès lors aussi, aux fonctions plus faiblement rémunérées. De telles incohérences dans le recueil et l'analyse des données rendent extrêmement difficiles des comparaisons globales de l'écart salarial entre hommes et femmes.

Taille de l'échantillon

Un autre facteur dont il faut tenir compte à l'heure de procéder à des comparaisons de l'écart salarial entre hommes et femmes est lié à la diversité des échantillons utilisés à l'échelle mondiale. La taille de l'échantillon peut, notamment, varier d'un pays à l'autre, alors que des échantillons plus grands seront généralement considérés comme étant plus fiables. Les décisions concernant l'échantillonnage peuvent, elles aussi, varier. Les tranches d'âge du groupe échantillon peuvent, par exemple, varier, au même titre que peuvent varier les définitions de temps partiel et temps complet d'une estimation à l'autre. Ceci est illustré par le rapport de la Commission européenne, qui inclut les personnes entre 15 et 64 ans travaillant 15 heures ou davantage, alors que le rapport de Beblo, Beninger, Heinze et Laisney couvre les personnes entre 25 et 55 ans employées à raison de 8 heures par semaine minimum³².

Catégories d'employé(e)s

Le choix de la catégorie d'employé(e)s prise en compte dans l'échantillon utilisé pour évaluer l'écart salarial entre hommes et femmes dénote, lui aussi,

32 Beblo, Beninger, Heinze et Laisney (2003), Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression, p.6.

un manque de cohérence entre les pays. Certains procèdent à un comparatif entre hommes/femmes employé(e)s à temps complet pour calculer l'écart salarial entre hommes et femmes, tandis que d'autres pays incluent l'ensemble des employés dans leur calcul. Une mise en commun des employés à temps complet et à temps partiel reflète, dans la plupart des cas, une augmentation de l'écart salarial entre hommes et femmes si ce dernier est calculé sur la base d'une moyenne, dès lors que les femmes sont surreprésentées dans l'emploi à temps partiel, qui est, le plus souvent, rémunéré inférieurement à l'emploi à temps complet. Il peut en résulter un écart salarial plus important entre les hommes et les femmes dans des pays où un pourcentage important de femmes exercent à temps partiel.

Recueil de données

Les méthodes utilisées pour le recueil de données sur les revenus peuvent également susciter des doutes quant à la fiabilité des estimations. Certaines enquêtes de ménage comme l'Enquête polyvalente sur les ménages (Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples) menée au Costa Rica peuvent engendrer des erreurs statistiques dès lors qu'elles permettent aux membres d'un ménage de répondre aux questionnaires à la place d'un autre membre du ménage. Le recueil d'informations basé sur les fiches de paie (notamment la méthodologie basée sur l'analyse des registres fiscaux, comme à Sainte-Hélène ou l'Annual Survey of Hours and Earnings, au Royaume-Uni) est généralement considérée comme la méthode la plus fiable de recueil d'informations sur les revenus.

Futurs défis

Comme l'a démontré le présent rapport, l'écart salarial entre hommes et femmes relève d'une problématique complexe, exigeant une solution à plusieurs niveaux. Employeurs, syndicats et gouvernements devront tous œuvrer conjointement à l'élimination de l'écart salarial entre hommes et femmes et faire de la devise « un salaire égal pour un travail d'égale valeur » une réalité.

Un premier défi pour combattre l'écart salarial entre hommes et femmes à l'échelle mondiale consistera à s'accorder sur une définition de l'écart salarial entre hommes et femmes. Il incombe aux gouvernements d'adopter (à l'échelle locale, nationale et internationale) une définition unique et internationalement reconnue de l'écart salarial entre hommes et femmes et d'inclure aux priorités de leur agenda politique le recueil et le partage d'informations fiables concernant les revenus à l'échelle nationale, en veillant à ce que ces informations permettent une évaluation et une comparaison effectives de l'écart salarial entre hommes et femmes dans chaque pays.

A cette fin, il convient de parvenir à un consensus mutuel sur les différents facteurs intervenant dans l'écart. Comme l'a signalé la Commission européenne, un défi essentiel consistera à « distinguer les différences salariales résultant de différences de caractéristiques des marchés du travail, d'une part, et les différences dues à la discrimination directe ou indirecte, d'autre part, y compris les différences sociétales intervenant dans la valorisation des fonctions et des secteurs ou professions où les femmes sont majoritaires³³. »

Une évaluation des postes, libre de tout biais lié au genre, constitue donc un outil important pour garantir un salaire égal pour un travail d'égale valeur. Une autre mesure d'équité salariale possible consiste en la mise en œuvre d'audits d'équité réguliers à l'échelon d'entreprise. Chicha signale, toutefois, qu'il n'est pas suffisant de corriger l'écart salarial entre hommes et femmes uniquement à travers le salaire³⁴. D'après elle, des politiques d'équité, entre autres dispositions, devront être adoptées, dont notamment:

- Des mesures pour que les écoles encouragent les étudiantes à opter pour des disciplines où les hommes sont traditionnellement majoritaires;
- Des politiques permettant aux deux parents de mieux concilier la vie de famille et la vie au travail, pour que l'expérience professionnelle et l'ancienneté des femmes ne soient pas pénalisées. Des mesures doivent également être prises pour que l'ancienneté continue d'être comptabilisée durant le congé de maternité;

³³ Commission des Communautés européennes (2007), Communication de la Commission: Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, p.4.

³⁴ Chicha, M.T. (2006). A Comparative Analysis of Promoting Pay Equity: Models & Impacts. p. 4.

- Des politiques en matière de recrutement, de sélection et de promotion, qui favorisent l'accès des femmes à des professions mieux rémunérées, où les hommes ont traditionnellement été majoritaires;
- Des mesures visant à encourager la syndicalisation et la négociation collective, plus particulièrement dans le cadre d'emplois où les femmes sont majoritaires, y compris le travail à temps partiel, à durée déterminée et à domicile.

Un rapport de recherche néerlandais, rédigé pour la Confédération syndicale néerlandaise FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging), souligne, d'autre part, l'importance d'une approche ciblée et adaptée, qui tienne compte des forces et des faiblesses de chaque secteur d'emploi et prévoie des processus de surveillance pour suivre les réussites et les échecs des initiatives politiques dans chaque secteur³⁵.

³⁵ STZ Advies & Onderzoek et Université d'Amsterdam (2007), Dicht de Loonkloof! Verslag van het CLOSE (Correctie Loonkloof in Sectoren) – Onderzoek voor de FNV, ABVAKABO FNV en FNV Bondgenoten, p.41.