

CSI RAPPORT

CSI, Confédération syndicale internationale
Mars 2008



**(In)égalité entre
hommes et femmes sur
le marché du travail:**
synthèse des tendances
et évolutions mondiales

Créée le 1er novembre 2006, la CSI représente 170 millions de travailleurs, dont 40% de femmes, au sein de 312 organisations affiliées nationales dans 157 pays.

La CSI est une Confédération de centrales syndicales nationales, dont chacune rassemble les syndicats d'un pays donné. L'affiliation est ouverte aux organisations syndicales qui sont indépendantes de toute influence extérieure et qui sont dotées d'une structure démocratique.

La première mission de la CSI consiste à promouvoir et à défendre les droits et les intérêts des travailleurs/euses au travers de la coopération internationale entre les syndicats, de campagnes mondiales et d'actions militantes au sein des principales institutions internationales. Le document de programme adopté lors du Congrès de fondation de la CSI expose le cadre stratégique général de la Confédération, établi sur base des politiques poursuivies par la CISL et la CMT.

Ses principaux domaines d'action sont: les droits syndicaux et les droits humains, l'économie, la société et le lieu de travail, l'égalité et la non-discrimination, la solidarité internationale.

La CSI adhère aux principes de la démocratie et de l'indépendance syndicales tels que précisés dans ses statuts.

CSI

5 Boulevard du Roi Albert II, Bte1

1210 Bruxelles

Belgique

Téléphone: +322 224 02 11

Fax: +322 201 58 15

E-mail: <mailto:info@ituc-csi.org>

www.ituc-csi.org

**(In)égalité entre
hommes et
femmes sur le
marché du travail:
synthèse des
tendances
et évolutions
mondiales**

Ce rapport a été préparé et rédigé par Incomes Data Services (IDS) au nom de la Confédération syndicale internationale (CSI)

Les auteurs du rapport sont :

Stephen Glenn
Simone Melis
Louisa Withers

Incomes Data Services
23 College Hill
London EC4R 2RP

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

Copyright © Confédération syndicale internationale et Incomes Data Services, 2009

(In)égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail: synthèse des tendances et évolutions mondiales

Table des Matières

Introduction	7
Résumé des résultats	9
Partie I – Salaire et emploi	11
Chapitre 1. Écart salarial entre hommes et femmes en 2008: résultats de WageIndicator	11
Chapitre 2. L'impact de la récession sur l'emploi féminin	35
Chapitre 3. Normalisation de la définition de l'écart salarial entre hommes et femmes	42
Partie II – Qui paie les frais?	44
La violence à l'égard des femmes et son impact sur la société	44
Recommandations	55
Annexe : Explication des niveaux d'éducation CITE	57
Notes	58

Introduction

Le 8 mars de chaque année, la Journée internationale de la femme (JIF) est l'occasion de faire le point sur les victoires remportées par les femmes sur la scène politique, économique et sociale. Il faut souligner que les femmes ont fait de très importants progrès dans tous ces domaines depuis la première JIF, en 1911. Partout dans le monde, il n'y a en effet jamais eu autant de femmes qui bénéficient d'un accès à l'éducation supérieure, d'une plus grande égalité en termes de droits civiques et d'opportunités gratifiantes sur le marché du travail. De même, il n'y a jamais eu autant de femmes occupant des postes élevés en politique, dans les affaires et dans le monde universitaire. Cela ne signifie pas pour autant qu'il existe désormais une véritable égalité entre hommes et femmes. Dans de nombreuses parties du monde, les femmes sont toujours victimes d'oppression et, à travail égal, elles ne touchent pas toujours un salaire égal à celui des hommes, et ne bénéficient pas toujours de droits identiques. Par ailleurs, les femmes ne connaissent toujours pas le même niveau d'études, de soins médicaux et de travail rémunéré que les hommes. Cette réalité a des conséquences sur les opportunités de carrière qui se présentent à elles, car même si le nombre de femmes occupant des postes élevés a augmenté, il reste encore un long chemin à parcourir avant d'atteindre une véritable égalité.

En 2008, la Confédération syndicale internationale (CSI) a décidé de mettre l'accent sur les inégalités de rémunération entre hommes et femmes, et elle a publié un rapport sur les écarts salariaux entre hommes et femmes au niveau mondial. Cette année, le rapport se penche non seulement sur l'égalité salariale, mais aussi sur les conséquences de la récession économique mondiale actuelle sur la rémunération et l'emploi des femmes. Par ailleurs, un chapitre entier est consacré aux répercussions sociales de la violence à l'égard des femmes. La CSI a confié la réalisation de ce projet à la société de recherche indépendante Incomes Data Services.

Le premier chapitre du rapport étudie l'écart salarial entre hommes et femmes dans 20 pays, à partir de données recueillies par la base de données WageIndicator en 2007 et au cours des trois premiers trimestres de 2008. Cette base de données a enregistré les réponses à 300 000 questionnaires individuels grâce à une enquête auto-administrée sur Internet. Outre les données sur les salaires, le premier chapitre se penche aussi sur le regard que les hommes et les femmes portent sur leur rémunération et l'équilibre entre leurs vies professionnelle et personnelle. Le chapitre suivant examine les conséquences de la récession actuelle sur les salaires et l'emploi des femmes, en analysant les observations faites au cours des précédentes crises économiques et la manière dont les enseignements tirés du passé peuvent être utilisés face aux problèmes actuels. Des caractéristiques spécifiques au ralentissement économique actuel sont aussi présentées, ainsi que des initiatives qui tentent de combattre la récession tout en respectant le principe d'égalité entre hommes et femmes. Le dernier chapitre de la première

partie débat de la nécessité d'une harmonisation internationale en termes de définition de l'écart salarial entre hommes et femmes, de recueil des données, d'analyse et de méthode. Il s'appuie sur des recherches récentes portant sur des statistiques internationales du travail, réalisées par l'Office britannique des statistiques nationales à la demande de la Division de statistique de l'Organisation des Nations Unies.

La Partie 2 du présent rapport est consacrée à la violence à l'égard des femmes. Elle expose les difficultés relatives à la définition précise de la violence à l'égard des femmes, tant d'un point de vue légal (droits humains) que d'un point de vue social et culturel. Cette partie évalue ensuite les faits mettant en évidence le coût économique de la violence contre les femmes pour la société, et les implications de cette violence sur l'accès des femmes au travail rémunéré. L'analyse est basée sur une étude des documents existants sur le sujet.

Il faut signaler que les thèmes discutés dans le présent rapport ont fait l'objet de recherches approfondies. Le rapport donne une vue d'ensemble des faits et chiffres essentiels à un moment donné, en se concentrant sur un nombre limité de sources d'informations.

Résumé des résultats

● L'écart salarial moyen entre hommes et femmes pour l'ensemble des données est de 22,4 %, tandis que l'écart salarial médian entre hommes et femmes se situe légèrement en dessous, à 20,4 %. Ces chiffres sont tirés d'un échantillon de 300 000 questionnaires individuels auto-administrés remplis sur Internet en 2007 et au cours des trois premiers trimestres 2008. L'échantillon porte sur 20 pays.

● Dans la majorité des pays, l'écart salarial entre hommes et femmes se creuse avec l'âge. En outre, et contrairement à ce que l'on croit couramment, l'écart se creuse aussi en fonction du niveau d'études. Ceci peut s'expliquer par une discrimination au travail, une ségrégation professionnelle, ou parce qu'un plus grand nombre de femmes que d'hommes occupent des emplois à temps partiel ou à un niveau inférieur à leur niveau d'études (et souvent moins bien payés), peut-être parce que les femmes doivent à la fois travailler et s'occuper de leur famille. Cet écart peut aussi s'expliquer par l'élargissement général de la répartition des salaires aux postes les plus élevés.

● L'affiliation à un syndicat a une influence positive sur l'égalité salariale. Dans presque tous les pays, l'écart salarial entre hommes et femmes est inférieur chez les employés syndiqués que chez les employés non syndiqués. Cette tendance est encore plus nette en cas de présence d'un représentant syndical sur le lieu de travail. Par ailleurs, l'existence de conventions collectives dans le milieu professionnel a aussi un effet réducteur dans la majorité des pays.

● Bien qu'il soit encore trop tôt pour évaluer les conséquences de la récession économique actuelle sur l'écart salarial entre hommes et femmes, certains faits montrent que les ralentissements économiques ont des répercussions négatives sur la position des femmes sur le marché du travail, notamment dans les régions les moins développées du monde. Cette tendance peut s'expliquer par des arguments économiques mais aussi par des valeurs socioculturelles sexistes. Quand on essaie de lutter contre la récession, il est nécessaire de bien se concentrer sur les implications différentes des crises économiques pour les hommes et les femmes, et de prendre en compte les questions d'égalité des sexes dans le développement des initiatives. Par ailleurs, une attention particulière aux négociations collectives et l'importance de l'affiliation à un syndicat renforceront la position des femmes dans leur emploi ainsi que sur le marché du travail au sens large.

● Afin d'améliorer les comparaisons entre les salaires des hommes et des femmes au niveau international, il est nécessaire d'harmoniser les concepts et les méthodes portant sur les statistiques du travail. En outre, le nouveau concept de « statistiques du travail », que propose la Review of Labour Statistics de l'ONU, constituera un nouvel élément utile à l'ensemble actuel des statistiques de l'emploi. Ces statistiques du travail prennent en compte le tra-

vail non rémunéré, par exemple les tâches domestiques ou les responsabilités familiales, et elles sont particulièrement utiles pour évaluer le niveau d'emploi des femmes et mesurer la relation entre emploi des femmes et pauvreté des ménages.

● La violence à l'égard des femmes constitue une violation des droits humains qui a des conséquences négatives sur le bien-être physique et psychologique des femmes. Par conséquent, la violence à l'égard des femmes a un impact direct et négatif sur l'accès des victimes au travail rémunéré. Les recherches sur les implications des violences faites aux femmes en termes de coût sont complexes, parce qu'il n'existe pas de consensus international sur la définition de la violence à l'égard des femmes. Les circonstances culturelles et contextuelles, ainsi que les méthodes de définition, d'évaluation et de présentation des résultats, diffèrent d'un pays à l'autre. Néanmoins, il ne fait aucun doute que le coût de la violence à l'égard des femmes, tant pour les victimes que pour la société en général, est élevé, et que des recommandations et des normes internationales sont nécessaires pour entreprendre des recherches cohérentes sur des critères comparables au niveau international afin d'étayer la prise de décision et les actions pour lutter contre la violence à l'égard des femmes au niveau local, national et international.

PARTIE I

Salaire et emploi

Chapitre 1. Écart salarial entre hommes et femmes en 2008: résultats de WageIndicator

Ce chapitre se penche sur les différences salariales entre hommes et femmes dans certains pays choisis, à partir de données recueillies par WageIndicator. WageIndicator est une enquête volontaire et auto-administrée sur les salaires, réalisée en ligne, grâce à laquelle les salariés peuvent comparer leur rémunération avec celle d'autres salariés occupant des emplois identiques¹. Pour les besoins du présent rapport, nous avons utilisé les données recueillies en 2007 et jusqu'en septembre 2008 dans 24 pays participants, ce qui représente des données tirées de 300.000 questionnaires. Quand le taux de réponse était trop faible, les écarts trop importants ou en cas d'absence de données (tous les pays n'ont pas intégré toutes les questions dans leur questionnaire en ligne), les résultats n'ont pas été pris en compte. D'autres taux de réponse faibles (c'est à dire compris entre 10 et 50%) sont présentés, davantage dans le but de montrer les résultats que de tirer des conclusions catégoriques. Enfin, pour certains critères d'analyse (le salaire en fonction de l'âge, par exemple), le nombre d'observations pour certains pays est faible par rapport à la population totale ; les résultats doivent donc être considérés avec précaution.

Nous commencerons par présenter le profil de l'échantillon ainsi que les réponses à certaines questions subjectives relatives au sentiment des personnes sur leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, avant de passer à une discussion sur l'écart salarial entre hommes et femmes dans des pays choisis.

Profil de l'échantillon

Pays

L'échantillon se compose de données recueillies dans 24 pays au total, et 20 de ces 24 pays ont été inclus dans les calculs portant sur l'écart salarial entre hommes et femmes. La France et le Guatemala ont été exclus à cause de leur taux de réponse relativement faible, tandis que la Colombie et la Belgique ont été exclues à cause de l'écart-type important concernant le salaire brut.

WageIndicator vient juste d'être introduit dans certains pays alors qu'il est déjà bien établi dans d'autres, ce qui explique pourquoi les taux de réponse varient de manière considérable entre les pays. Les pays inclus dans le présent rapport sont les suivants (avec le nombre total de réponses pour chaque pays entre parenthèses): Afrique du Sud (9.041), Allemagne (49.018), Argentine (21.074), Belgique (14.253), Brésil (35.152), Chili (945), Colombie (460),

Danemark (1.083), Espagne (11.896), États-Unis (2.299), Fédération de Russie (9.061), Finlande (13.060), France (132), Guatemala (143), Hongrie (2.269), Inde (4 608), Italie (533), Mexique (8.437), Paraguay (441), Pays-Bas (79.588), Pologne (6.974), République de Corée (7.288), Royaume-Uni (18 338) et Suède (2 643).

Globalement, l'échantillon de WageIndicator se caractérise par une population relativement plus jeune et ayant un niveau d'études supérieur à la population totale en âge de travailler dans les pays participants, ce qui se traduit par des emplois proportionnellement plus qualifiés et plus de professions libérales. Cette tendance peut en partie s'expliquer par la nature de l'enquête. En effet, un questionnaire en ligne et auto-administré attirera plus vraisemblablement un public qui maîtrise Internet, c'est-à-dire des personnes qui ont accès à un ordinateur (et savent s'en servir) et qui ont Internet chez eux et/ou sur leur lieu de travail.

Répartition hommes/femmes

De manière générale, l'échantillon est divisé de manière à peu près égale entre hommes (58%) et femmes (42%), avec un ratio typique de 60 pour 40 en faveur des hommes. Les deux exceptions sont l'Inde, avec 85% de répondants masculins dans l'échantillon, et l'Italie, avec 73% de répondants masculins. Les femmes sont majoritaires dans seulement trois pays: l'Afrique du Sud (60%), la Finlande (52%) et la Hongrie (52%).

Âge

L'échantillon est composé de répondants relativement jeunes, avec une majorité appartenant à la tranche des 25-44 ans, suivie par la tranche des 16-24 ans.

Niveau d'études

Les niveaux d'études sont déterminés selon le système de Classification internationale type de l'éducation², qui permet une comparaison des niveaux d'études entre les pays. On trouvera de plus amples explications sur cette classification dans l'annexe. La tendance générale de l'ensemble de l'échantillon montre que les répondants hommes sont majoritaires au plus bas et au plus haut niveau d'éducation, alors que les femmes sont légèrement plus nombreuses aux niveaux intermédiaires (à supérieur). La majorité des répondants ont reçu un enseignement non supérieur de troisième niveau, ou de premier cycle de l'enseignement supérieur. L'Allemagne possède un nombre relativement élevé de répondants ayant uniquement reçu une éducation primaire et, en Russie, la majorité des répondants ont un niveau d'études inférieur à la moyenne.

Heures de travail

La majorité des répondants travaillent à temps complet et la plupart des échantillons par pays présentent 80% ou plus de répondants travaillant à temps complet. Les seules exceptions sont la Corée (68%) et les Pays-Bas (73%).

Les plus fortes proportions de travailleurs à temps complet se trouvent en Inde (99%), en Afrique du Sud (96%), en Pologne (94%), dans la Fédération de Russie (94%) et en Hongrie (94%). Quant aux plus fortes proportions de

travailleurs à temps partiel, on les trouve en République de Corée (32%), aux Pays-Bas (27%) et au Paraguay (20%).

Une ventilation des heures de travail entre hommes et femmes montre que les hommes sont généralement plus nombreux à travailler à temps complet (entre 80 et presque 100%) que les femmes. Ces calculs tiennent compte du nombre d'heures de travail rémunéré réalisé par les répondants à l'enquête appartenant à la catégorie "employés". Les activités non rémunérées (pour lesquelles les femmes sont majoritaires), telles que les responsabilités familiales ou les tâches ménagères, n'ont pas été prises en compte. Les plus fortes proportions de femmes travaillant à temps partiel se trouvent aux Pays-Bas (50%), en Corée (38%) et en Belgique (26%). Les plus grandes disparités en termes d'heures de travail entre hommes et femmes (avec les hommes travaillant à plein temps et les femmes à temps partiel) se trouvent aux Pays-Bas, en Belgique et en Allemagne, alors que la Pologne, la Fédération de Russie et la Colombie connaissent une répartition plus homogène des heures de travail entre hommes et femmes.

Secteurs public, privé et non marchand

Globalement, la plus grande proportion de répondants hommes ou femmes est issue du secteur privé, avec des chiffres allant de 60 à 80% pour chaque pays. Les exceptions sont le Danemark, la Finlande, la Hongrie, le Mexique, la Pologne et le Royaume-Uni, où une proportion relativement importante des répondants (plus de 20%) est issue du secteur public. Les femmes représentent une part particulièrement importante des employés du secteur public dans certains pays, comme au Danemark (33%), en Finlande (39%), en Hongrie (34%), en Pologne (46%) et au Royaume-Uni (36%). À l'inverse, en Inde, 90% des hommes et des femmes ayant répondu travaillent pour le secteur privé. Le secteur non marchand offre un profil mitigé, employant une très modeste proportion des travailleurs dans certains pays (jusqu'à 2%) ou bien représentant 6 à 9% des répondants dans d'autres pays.

Nomenclature des activités économiques NACE³

La ventilation par grands secteurs économiques montre le niveau de répartition des activités économiques pour chaque pays, avec une majorité de femmes dans le secteur public général, la santé et l'éducation. Typiquement, entre 20 et 35% de femmes de chaque pays sont employées par ces secteurs, contre 10 à 20% d'hommes. On observe en revanche une tendance inverse dans les secteurs de l'agriculture, de la production et du bâtiment. De manière générale, la majorité des employés (hommes et femmes) travaillent dans le secteur des services commerciaux, soit entre 30 et 40% des répondants dans la plupart des pays.

Affiliation à un syndicat

Dans l'ensemble des pays, la majorité des répondants hommes et femmes ne sont pas syndiqués. Les proportions les plus élevées d'affiliation à un syndicat se trouvent en Finlande (87%), au Brésil (68%) et en Belgique (67%), alors que les proportions les plus faibles se trouvent en Afrique du Sud (7%) et en Corée (8%).

Questions subjectives

Outre les chiffres relatifs aux salaires, le rapport de cette année étudie de manière plus approfondie les questions tentant de cerner les attitudes des uns et des autres par rapport aux conventions collectives, aux perspectives d'emploi et les niveaux de satisfaction des répondants concernant leurs salaires, leur travail et l'équilibre entre leurs vies professionnelle et personnelle. En particulier, nous observerons les variations entre hommes et femmes et entre pays.

Importance de la couverture par une convention collective

À la question "Est-il important d'être couvert par une convention collective?", entre 65 et 80% de tous les répondants, tous pays confondus, ont répondu par l'affirmative. Le nombre de répondants considérant la couverture par une convention collective comme importante est relativement faible aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Russie et en Suède. Toutefois les recherches menées par la centrale syndicale américaine, l'AFL-CIO, indiquent que 53% environ des personnes non syndiquées souhaitaient le devenir.⁴ En outre, en Suède et aux Pays-Bas, la différence entre hommes et femmes est assez marquée car, dans ces deux pays, environ 1,5 fois plus de femmes que d'hommes reconnaissent l'importance de la couverture par une convention collective.

Perspectives d'emploi

Avec l'horizon économique qui s'assombrit, l'enquête de cette année s'est aussi penchée sur l'analyse des questions relatives à la sécurité de l'emploi. Pour certains pays, le taux de réponse est faible et les résultats doivent donc être considérés avec une certaine précaution. Concernant les résultats pour les pays ayant un taux de réponse satisfaisant, entre 4 et 12% de répondants de l'échantillon estiment que leur emploi sera supprimé au cours de prochaines années, les femmes se montrant légèrement plus pessimistes que les hommes. Le pessimisme est plus répandu en Espagne, avec 10% des hommes et 12% des femmes qui pensent que leur emploi deviendra redondant. Les Belges sont les plus optimistes, avec 4 % des hommes et 7% des femmes qui pensent perdre leur emploi. Par ailleurs, une minorité significative de 15 à 30% de répondants s'attendent à devoir changer d'employeur dans un délai d'un an. Les femmes se montrent légèrement plus négatives que les hommes, notamment au Danemark. En Italie, plus de deux tiers des hommes pensent avoir un employeur différent d'ici un an, contre les trois quarts des femmes. Il faut noter que de nombreuses réponses ont été faites au cours de l'année 2007, avant que les conséquences de la crise économique mondiale n'apparaissent sur le marché du travail.

Satisfaction par rapport au salaire

À n'importe quel moment d'une carrière, chacun aimerait naturellement gagner plus que son salaire, mais il est intéressant d'observer les variations entre les pays et entre hommes et femmes. Entre 20 et 30% des répondants se déclarent satisfaits de leur salaire, et globalement les hommes sont plus nombreux à être satisfaits que les femmes. Entre 35 et 50% des répondants sont peu satisfaits, et entre 25 et 35% ne se prononcent pas. C'est en Afrique du Sud et en Espagne que l'on trouve la plus grosse proportion de mécontents: 58 et 54%, respectivement, des hommes ne sont pas satisfaits de leur salaire,

et les chiffres sont encore plus élevés chez les femmes, avec 63 et 62%. Il existe une grande différence entre hommes et femmes en Finlande, où 28% des hommes sont satisfaits de leur salaire contre 21% des femmes. Le résultat est identique en Allemagne (27% contre 21%). Les Néerlandais et les Suédois sont les moins mécontents de leur salaire (34% dans les deux cas), avec les Américains (32%). Par ailleurs, dans ces trois derniers pays, les différences entre hommes et femmes sont infimes. Il convient toutefois de noter que les données concernant les États-Unis intègrent une proportion relativement importante de cadres..

Politiques respectueuses de la famille

L'enquête de cette année cherche aussi à déterminer dans quelle mesure les employés de certains pays bénéficient de politiques respectueuses de la famille, avec par exemple une participation des employeurs à la garde des enfants. La proportion globale d'employés bénéficiant d'une telle aide est faible, comprise typiquement entre 0,5 et 4%. Il existe des différences nettes entre hommes et femmes: au Mexique, par exemple, 3% des hommes déclarent que leur employeur participe à la garde de leurs enfants contre 9% des femmes. Par ailleurs, les Pays-Bas se démarquent de manière positive, avec 11% des hommes et des femmes qui déclarent que leur employeur participe à la garde des enfants.

En plus de cette politique respectueuse de la famille, l'enquête interrogeait aussi les participants sur la manière dont ils concilient vie professionnelle et familiale. Globalement, entre 40 et 50% des répondants affirment y arriver difficilement. Il ne faut sans doute pas s'étonner que ce soient surtout les femmes qui déclarent avoir du mal à concilier les deux: entre 43 et 57%, contre seulement 34 à 40% des hommes. La Belgique (38% des hommes contre 51% des femmes) et la Hongrie (36% des hommes contre 51% des femmes) sont les exemples les plus nets de la différence entre hommes et femmes. Les répondants polonais semblent s'en sortir le mieux, avec environ 28% des hommes et des femmes déclarant qu'il est difficile de parvenir au bon équilibre entre vie professionnelle et familiale. Le même chiffre relativement bas s'applique aux travailleurs néerlandais, alors que les Néerlandaises sont 43% à trouver cet équilibre problématique.

Satisfaction par rapport à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle

La question découlant de celle qui précède porte sur la satisfaction des travailleurs en termes d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. D'une manière générale, de 20 à 25% des répondants se déclarent peu satisfaits. L'Espagne, les États-Unis, la Fédération de Russie et la Hongrie se situent à l'extrémité supérieure de cette fourchette, avec environ un tiers de mécontents. Environ un tiers des répondants de tous les pays de l'enquête ne se prononcent pas, et entre 40 et 50% des répondants de la plupart des pays déclarent être satisfaits. La plus forte proportion de travailleurs satisfaits de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle se trouve aux Pays-Bas (63%), suivis par le Danemark (53%) et la Finlande (51%).

Concernant la satisfaction des répondants quant à leur vie en général, les niveaux de satisfaction se situent entre 60 et 70%, alors que 10 à 20% des répondants se déclarent soit sans opinion, soit peu satisfaits. Les pays se situant à l'extrémité positive du spectre sont l'Argentine, le Chili, l'Espagne, la Fédération de Russie et la Pologne, avec des niveaux de satisfaction de l'ordre de 75%. La Corée se situe à l'extrémité négative du spectre, avec seulement 45% des répondants satisfaits de leur vie de manière générale. L'enquête n'a pas révélé de grosse différence entre hommes et femmes pour cette question, bien que dans la majorité des pays, la proportion de femmes peu satisfaites soit légèrement supérieure à celle d'hommes.

L'écart salarial entre hommes et femmes

Ce rapport tient compte de l'écart salarial entre hommes et femmes tel qu'il est défini par Eurostat, c'est à dire "la différence entre les salaires horaires bruts moyens des hommes et des femmes, exprimée sous forme de pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes"⁵. Nous commencerons par une vue d'ensemble de l'écart salarial calculé par WageIndicator, et nous comparerons ensuite ces résultats pour un certain nombre de pays choisis avec les chiffres fournis par Eurostat et d'autres sources officielles.

L'écart selon WageIndicator

Dans le tableau principal ci-dessous, présentant l'écart salarial entre hommes et femmes au niveau mondial, nous avons indiqué l'écart salarial moyen et médian entre hommes et femmes pour les niveaux de rémunération. Les tableaux détaillés figurant en annexe indiquent également les plages interquartiles⁶. Nous passerons ensuite à l'écart salarial entre hommes et femmes ventilé en fonction de variables plus spécifiques. Ces tableaux montrent les valeurs moyennes et médianes. Nous avons inclus la valeur médiane parce qu'elle représente le milieu de la distribution, c'est-à-dire qu'une moitié des résultats se situe au-dessus et que l'autre moitié se situe au-dessous. Elle est donc moins sensible aux valeurs atypiques (valeurs extrêmes) que la moyenne. Par ailleurs, l'écart salarial moyen peut être une mesure utile à observer parce que, notamment quand on cherche les variations de salaire entre hommes et femmes, il est important d'inclure les salaires hauts et bas dans les calculs.

De manière générale, si les valeurs moyenne et médiane sont proches l'une de l'autre et que la distribution est normale, nous pouvons être raisonnablement sûrs d'être en présence d'une bonne estimation de la valeur véritable de l'écart salarial pour l'échantillon. Si les valeurs moyenne et médiane sont très éloignées, on peut y voir l'influence de quelques valeurs atypiques, comme un nombre restreint d'hommes ou de femmes recevant un salaire élevé. Dans ce cas, il est plus fiable de regarder l'écart salarial médian, parce que la valeur médiane corrige ces valeurs atypiques. La colonne "N valable" indique le nombre valable de réponses à l'enquête pris en compte pour chaque calcul.

L'écart salarial entre hommes et femmes

Pays	Écart salarial moyen (%)	Écart salarial médian (%)	N valable
ZA Afrique du Sud	33,5	33,0	N=7.211
DE Allemagne	20,4	20,0	N=40.066
AR Argentine	29,0	26,1	N=15.200
BR Brésil	38,5	34,0	N=20.848
CL Chili	17,0	21,0	N=370
DK Danemark	12,1	10,1	N=839
ES Espagne	23,0	24,8	N=9.031
US États-Unis	31,8	20,8	N=395
RU Fédération de Russie	13,8	14,5	N=5.068
FI Finlande	19,6	18,3	N=10.710
HU Hongrie	18,3	21,1	N=1.609
IN Inde	29,4	6,3	N=3.093
IT Italie	17,3	23,9	N=339
MX Mexique	36,1	29,8	N=4.595
PY Paraguay	11,1	19,6	N=150
NL Pays-Bas	17,7	19,2	N=56.363
PL Pologne	22,1	22,4	N=5.566
KR Rép. de Corée.	24,0	13,7	N=2.316
UK Royaume-Uni	19,8	9,0	N=12.049
SE Suède	12,5	11,0	N=1.848

Écart salarial global entre hommes et femmes

Les écarts salariaux moyens pour les 20 pays pour lesquels nous disposions de données suffisantes vont de 38,5% au Brésil à 11,1% au Paraguay. Les résultats relatifs à l'écart salarial moyen sont moins élevés pour le Danemark (12%), la Suède (13%) et la Fédération de Russie (14%), et moins favorables pour l'Argentine (29%), le Mexique (36,1%) et l'Afrique du Sud (33,5%). Les chiffres pour le Chili, les États-Unis, l'Italie et le Paraguay sont tirés d'échantillons relativement petits et doivent être considérés avec précaution.

Pour la majorité des pays, l'écart salarial moyen et l'écart salarial médian sont assez étroitement liés, ce qui indique que la moyenne de l'enquête reflète certainement une bonne estimation du véritable écart salarial moyen pour la population. Toutefois, au Royaume-Uni, en Inde et en République de Corée, l'écart salarial basé sur le salaire moyen et l'écart salarial basé sur le salaire médian présentent des variations considérables. Par exemple, l'écart salarial moyen en Inde est de 30%, alors que la valeur médiane est égale à 6%. L'échantillon du Royaume-Uni contient un grand nombre d'employés très peu payés et une proportion relativement forte de femmes occupant une profession libérale, ce qui explique en partie pourquoi l'écart salarial moyen (20%) et

l'écart salarial médian (9%) sont si différents. L'écart salarial moyen figurant dans les résultats de WageIndicator est proche de l'écart salarial officiel de 17% pour le Royaume-Uni.

Écart salarial entre hommes et femmes par tranches d'âge

Pays	Tranche d'âge	Écart salarial moyen (%)	Écart salarial médian (%)	N valable
ZA Afrique du Sud	16-24	38,6	24,1	N=859
	25-34	25,7	27,8	N=3.862
	35-44	32,0	30,1	N=1.750
	45-54	44,3	43,9	N=627
	55-64	39,1	58,8	N=103
DE Allemagne	16-24	9,0	10,5	N=2.542
	25-34	14,0	13,9	N=13.856
	35-44	19,4	20,0	N=13.231
	45-54	23,0	22,1	N=8.051
	55-64	22,6	21,2	N=2.289
AR Argentine	16-24	11,2	12,4	N=2.067
	25-34	22,1	24,4	N=7.728
	35-44	27,2	32,0	N=3.443
	45-54	30,9	34,1	N=1.524
	55-64	27,7	36,3	N=407
BR Brésil	16-24	23,2	22,5	N=4.567
	25-34	31,1	34,3	N=10.791
	35-44	31,7	40,7	N=3.874
	45-54	37,1	44,8	N=1.355
	55-64	35,7	44,0	N=230
DK Danemark	16-24	27,9	15,2	N=65
	25-34	10,5	13,7	N=271
	35-44	9,1	13,5	N=256
	45-54	5,9	3,7	N=191
	55-64	12,6	11,5	N=55
ES Espagne	16-24	20,9	16,1	N=830
	25-34	21,7	21,5	N=5.109
	35-44	23,6	25,7	N=2.287
	45-54	29,7	30,1	N=695
	55-64	41,4	39,9	N=105
US États-Unis	16-24	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
	25-34	11,0	23,0	N=140
	35-44	25,6	39,3	N=102
	45-54	29,5	36,7	N=85
	55-64	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
RU Fédération de Russie	16-24	10,7	11,0	N=1.222
	25-34	16,0	15,3	N=2.619
	35-44	13,6	10,3	N=797
	45-54	-4,4	-5,7	N=275

	55-64	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
FI Finlande	16-24	10,8	9,7	N=836
	25-34	16,7	18,2	N=4.424
	35-44	21,0	23,8	N=3.087
	45-54	25,3	27,6	N=1.773
	55-64	27,1	29,1	N=580
HU Hongrie	16-24	23,0	2,5	N=121
	25-34	15,6	10,8	N=699
	35-44	24,9	28,7	N=377
	45-54	24,1	11,1	N=289
	55-64	23,6	25,8	N=121
IN Inde	16-24	31,9	38,0	N=327
	25-34	3,1	20,8	N=2.226
	35-44	6,0	40,9	N=461
	45-54	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
	55-64	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
IT Italie	16-24	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
	25-34	30,9	15,8	N=153
	35-44	23,2	14,8	N=128
	45-54	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
	55-64	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
MX Mexique	16-24	9,9	15,8	N=834
	25-34	24,7	30,7	N=2.428
	35-44	36,7	49,8	N=974
	45-54	30,4	36,3	N=297
	55-64	56,5	55,6	N=55
NL Pays-Bas	16-24	3,2	-0,5	N=6.333
	25-34	9,4	8,0	N=19.354
	35-44	16,9	18,6	N=16.879
	45-54	24,5	24,3	N=10.477
	55-64	25,7	27,2	N=3.244
PL Pologne	16-24	18,6	15,7	N=313
	25-34	20,8	20,9	N=2.710
	35-44	23,8	24,1	N=1.126
	45-54	23,3	20,5	N=957
	55-64	21,1	18,8	N=423
KR Rép. de Corée	16-24	-0,9	2,1	N=281
	25-34	11,9	10,0	N=1.404
	35-44	9,6	32,6	N=512
	45-54	40,1	51,3	N=101
	55-64	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
UK Royaume-Uni	16-24	12,4	10,6	N=1.776
	25-34	8,1	15,0	N=4.640

	35-44	8,4	23,9	N=2.979
	45-54	9,6	20,1	N=1.913
	55-64	16,1	25,5	N=701
SE Suède	16-24	9,2	10,8	N=65
	25-34	8,0	9,9	N=802
	35-44	10,8	15,1	N=702
	45-54	20,9	22,4	N=233
	55-64	17,6	27,6	N=45

Écart salarial entre hommes et femmes par âge

Une analyse de l'écart salarial entre hommes et femmes par âge révèle que, globalement, l'écart salarial se creuse avec l'âge, comme le montrent les données pour l'Allemagne, l'Argentine, le Brésil, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, le Mexique, les Pays-Bas, la République de Corée et la Suède.

On suppose généralement que l'écart salarial entre hommes et femmes se creuse avec l'âge, puisque plus de postes de haut niveau sont liés à l'expérience et aux compétences, et par conséquent à une plus grande ancienneté. Les hommes ont souvent plus d'ancienneté que les femmes, puisque celles-ci assument généralement l'essentiel des responsabilités familiales. De ce fait, les femmes peuvent ne pas occuper un emploi rémunéré pendant plusieurs années. La situation est toutefois différente au Danemark, en Inde et dans la Fédération de Russie, où l'écart salarial entre hommes et femmes s'estompe avec l'âge.

Les données pour la Hongrie et la Pologne révèlent un écart salarial relativement cohérent pour toutes les classes d'âge. Les données pour l'Afrique du Sud et le Royaume-Uni montrent des écarts salariaux plus prononcés aux deux extrémités du spectre, c'est-à-dire que les écarts salariaux les plus importants se situent parmi les plus jeunes travailleurs puis parmi les plus âgés. Enfin, nous manquons de données pour l'Italie afin de ventiler l'écart salarial entre hommes et femmes par âge.

Écart salarial entre hommes et femmes ventilé par niveau d'études

Pays	Niveau d'études	Écart salarial moyen (%)	Écart salarial médian (%)	N valable
DE Allemagne	Sans éducation	-13,7	3,5	N=260
	Enseignement primaire	17,1	21,7	N=5.377
	Enseignement secondaire inférieur	14,4	12,9	N=12.335
	Enseignement secondaire supérieur	21,4	21,6	N=4.947
	Enseignement non supérieur de troisième niveau	18,2	16,4	N=4.920

	Premier cycle de l'enseignement supérieur	20,4	20,4	N=5.101
	Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	16,3	20,6	N=900
DK Danemark	Enseignement primaire	11,2	15,2	N=217
	Enseignement non supérieur de troisième niveau	10,3	13,2	N=337
	Premier cycle de l'enseignement supérieur	14,9	16,1	N=278
	Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
ES Espagne	Sans éducation	55,5	39,7	N=35
	Enseignement primaire	24,2	27,0	N=731
	Enseignement secondaire inférieur	17,8	20,5	N=406
	Enseignement secondaire supérieur	26,2	22,8	N=1.783
	Premier cycle de l'enseignement supérieur	26,2	26,5	N=3.068
	Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	24,9	17,8	N=305
RU Fédération de Russie	Sans éducation	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
	Enseignement primaire	19,4	20,2	N=111
	Enseignement secondaire inférieur	12,4	12,7	N=1.636
	Enseignement secondaire supérieur	14,4	10,5	N=2.391
	Enseignement non supérieur de troisième niveau	16,6	17,7	N=764
	Premier cycle de l'enseignement supérieur	20,9	25,1	N=144
FI Finlande	Sans éducation	13,9	13,1	N=68
	Enseignement primaire	19,2	14,5	N=479
	Enseignement secondaire inférieur	17,9	17,1	N=2.468

	Enseignement non supérieur de troisième niveau	22,4	22,6	N=5.370
	Premier cycle de l'enseignement supérieur	17,8	20,9	N=2.179
	Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	11,5	10,3	N=144
IT Italie	Enseignement primaire	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
	Enseignement secondaire inférieur	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
	Enseignement non supérieur de troisième niveau	42,8	26,2	N=132
	Premier cycle de l'enseignement supérieur	13,4	12,2	N=143
	Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
NL Pays-Bas	Sans éducation	-11,3	12,2	N=95
	Enseignement primaire	22,7	17,2	N=788
	Enseignement secondaire inférieur	17,0	19,1	N=10.570
	Enseignement secondaire supérieur	18,7	18,2	N=3.009
	Enseignement non supérieur de troisième niveau	17,0	16,7	N=19.655
	Premier cycle de l'enseignement supérieur	20,2	22,7	N=21.663
	Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	18,8	22,3	N=583
PL Pologne	Enseignement primaire	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
	Enseignement secondaire inférieur	-13,1	24,5	N=135
	Enseignement non supérieur de troisième niveau	11,4	10,5	N=561
	Premier cycle de l'enseignement supérieur	22,7	24,5	N=3.860

	Deuxième cycle de l'enseignement supérieur	34,3	38,0	N=181
UK Royaume-Uni	Sans éducation	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
	Enseignement primaire	-17,6	15,5	N=87
	Enseignement secondaire inférieur	14,1	24,1	N=687
	Enseignement non supérieur de troisième niveau	19,2	19,0	N=589
	Premier cycle de l'enseignement supérieur	12,7	20,6	N=1.037

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

Quand nous examinons le rapport entre le niveau d'études et l'écart salarial entre hommes et femmes, les données indiquent que, contrairement à l'idée couramment répandue, un niveau d'études élevé semble avoir des conséquences négatives, comme on le voit pour la Pologne, l'Espagne, l'Allemagne et le Danemark. Cette tendance peut être révélatrice d'une discrimination au travail, mais peut aussi avoir un rapport avec les types d'emplois qu'occupent les hommes et les femmes (ségrégation professionnelle). De même, certaines femmes ayant un niveau d'études élevé peuvent être sous-employées à cause de leurs engagements familiaux. Par ailleurs, les données incluent à la fois les travailleurs à temps complet et à temps partiel, ce qui peut avoir une influence sur les calculs relatifs à l'écart salarial entre hommes et femmes, dans la mesure où le travail à temps partiel est souvent moins bien rémunéré.

Au Royaume-Uni, dans la Fédération de Russie et aux Pays-Bas, il n'est pas possible de tirer de conclusions catégoriques concernant le rapport entre niveau d'études et écart salarial entre hommes et femmes.

Écart salarial entre hommes et femmes selon les secteurs: public, privé, non marchand

Pays	Secteur public, privé ou non marchand	Écart salarial moyen (%)	Écart salarial médian (%)	N valable
ZA Afrique du Sud	Secteur privé	35,5	34,0	N=3.780
	Secteur public	27,2	30,3	N=666
	Non marchand	5,0	16,8	N=193
DE Allemagne	Secteur privé	19,7	19,9	N=30.372
	Secteur public	14,3	13,2	N=4.266
	Non marchand	14,6	12,7	N=2.092
AR Argentine	Secteur privé	27,4	31,6	N=12.704

	Secteur public	16,3	15,9	N=1.878
	Non marchand	23,2	20,8	N=337
BR Brésil	Secteur privé	33,8	36,9	N=16.450
	Secteur public	32,0	37,8	N=2.361
	Non marchand	22,8	25,2	N=797
DK Danemark	Secteur privé	10,2	13,2	N=562
	Secteur public	6,1	5,5	N=158
ES Espagne	Secteur privé	25,5	24,2	N=7.360
	Secteur public	22,4	26,8	N=1.294
	Non marchand	10,6	17,9	N=180
RU Fédération de Russie	Secteur privé	15,5	13,3	N=3.568
	Secteur public	14,0	10,0	N=636
	Non marchand	-7,4	-20,1	N=128
FI Finlande	Secteur privé	15,0	15,6	N=6.844
	Secteur public	20,3	19,5	N=3.253
	Non marchand	15,3	13,6	N=496
HU Hongrie	Secteur privé	27,1	27,0	N=802
	Secteur public	11,4	9,6	N=403
	Non marchand	-25,9	7,8	N=84
IN Inde	Secteur privé	3,6	25,2	N=2.583
	Secteur public	17,0	44,0	N=175
	Non marchand	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
	Secteur gouvernemental	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
IT Italie	Secteur privé	30,6	20,8	N=264
	Secteur public	3,1	-3,9	N=57
	Non marchand	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
MX Mexique	Secteur privé	29,9	36,2	N=3.268
	Secteur public	28,1	35,1	N=977
	Non marchand	18,3	20,4	N=184
NL Pays-Bas	Secteur privé	19,5	19,0	N=35.551
	Secteur public	17,0	19,1	N=6.020
	Non marchand	17,4	17,8	N=2.999
PL Pologne	Secteur privé	21,2	23,9	N=3.117
	Secteur public	19,9	16,1	N=2.200
	Non marchand	20,2	12,8	N=99
KR Rép. de Corée	Secteur privé	17,3	24,7	N=1.635
	Secteur public	18,7	16,4	N=164
	Non marchand	-23,8	17,6	N=120
	Secteur gouvernemental	20,9	16,5	N=72
	Entreprise publique	-12,2	23,8	N=94
UK Royaume Uni	Secteur privé	10,7	22,0	N=7.420
	Secteur public	7,8	13,7	N=3.439

	Non marchand	4,8	14,0	N=708
SE Suède	Secteur privé	11,5	12,5	N=1.179
	Secteur public	9,0	7,4	N=234
	Non marchand	4,1	11,7	N=20

Écart salarial entre hommes et femmes selon les secteurs

Les données montrent que l'écart salarial entre hommes et femmes est généralement plus marqué dans le secteur privé que dans le secteur public, bien que ce ne soit pas toujours le cas. En Afrique du Sud, en Inde et en Finlande, par exemple, l'écart est plus grand dans le secteur public. Les données pour le Mexique et la République de Corée révèlent une légère différence entre l'écart salarial entre hommes et femmes dans les secteurs public et privé. Les écarts salariaux moyens globaux les plus resserrés, voire positifs, se trouvent tous dans le secteur non marchand, par exemple dans la Fédération de Russie, en Hongrie, et en République de Corée.

Écart salarial entre hommes et femmes selon le nombre d'heures à temps complet ou partiel

Pays	Temps complet	Écart salarial moyen (%)	Écart salarial médian (%)	N valable
ZA Afrique du Sud	Non	42,1	29,2	N=190
	Oui	32,8	33,4	N=7.021
DE Allemagne	Non	7,0	3,6	N=3.973
	Oui	18,6	18,1	N=36.092
AR Argentine	Non	20,4	21,8	N=2.124
	Oui	26,6	29,9	N=13.075
BR Brésil	Non	25,9	23,1	N=1.623
	Oui	36,3	39,7	N=16.581
DK Danemark	Non	14,3	10,8	N=99
	Oui	10,5	12,5	N=740
ES Espagne	Non	26,8	12,2	N=724
	Oui	23,7	21,8	N=8.307
US Etats-Unis	Non	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
	Oui	22,4	31,7	N=383
RU Fédération de Russie	Non	-6,5	3,0	N=182
	Oui	15,2	14,1	N=4.886
FI Finlande	Non	16,5	13,2	N=475
	Oui	18,2	19,3	N=1.234
HU Hongrie	Non	-2,0	29,5	N=48
	Oui	21,6	17,3	N=1.561
IN Inde	Non	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
	Oui	7,4	29,8	N=3.077
IT Italie	Non	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée

	Oui	24,4	17,0	N=324
MX Mexique	Non	13,5	7,6	N=390
	Oui	30,2	37,2	N=4.205
NL Pays-Bas	Non	23,3	24,6	N=11.860
	Oui	20,9	18,2	N=44.502
PL Pologne	Non	-2,7	6,6	N=176
	Oui	22,9	22,1	N=5.390
KR Rép. De Corée	Non	8,8	11,8	N=515
	Oui	15,2	24,1	N=1.801
UK Royaume-Uni	Non	26,0	10,3	N=976
	Oui	6,6	18,0	N=11.073
SE Suède	Non	5,4	2,4	N=92
	Oui	13,0	12,8	N=1.756

Écart salarial entre hommes et femmes selon le nombre d'heures de travail
 Lorsque l'on observe l'écart salarial entre hommes et femmes travaillant à temps complet et hommes et femmes travaillant à temps partiel, on se rend compte que, d'une manière générale, l'écart est plus grand pour les travailleurs à temps complet.

L'incidence du travail à temps partiel influence l'écart salarial entre hommes et femmes, puisque les femmes auront typiquement plus de chances de travailler à temps partiel, lequel est souvent moins bien rémunéré. Toutefois, l'écart salarial entre hommes et femmes qui travaillent à temps partiel est souvent inférieur à l'écart entre hommes et femmes travaillant à temps complet. Cette tendance peut s'expliquer par une progression de carrière plus rapide pour les hommes que pour les femmes, en particulier si les femmes se sont arrêtées de travailler pour avoir des enfants ou s'en occuper. Il peut aussi exister une ségrégation professionnelle, avec un plus grand nombre de femmes que d'hommes occupant des emplois à temps complet moins rémunérés.

Le Danemark, les Pays-Bas et le Royaume-Uni – où le travail à temps partiel est fréquent – font exception à la règle. Dans ces pays, l'écart salarial est supérieur pour les travailleurs à temps partiel.

En Afrique du Sud, on constate aussi un écart salarial supérieur pour les travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps complet. Toutefois, il ne faut pas oublier que l'échantillon de ce pays est fortement féminin (60/40) et que les travailleurs à temps partiel, hommes ou femmes, sont peu nombreux.

Écart salarial entre hommes et femmes selon les grands secteurs économiques

Pays	Secteur économique NACE	Écart salarial moyen (%)	Écart salarial médian (%)	N valable
ZA Afrique du Sud	Agriculture, Production, Bâtiment	35,8	39,4	N=1.343
	Commerce, Transports, Hôtellerie	23,9	27,3	N=1.140
	Services commerciaux	34,5	33,3	N=3.491
	Secteur public, Santé, Éducation	30,7	28,3	N=920
DE Allemagne	Agriculture, Production, Bâtiment	16,7	14,9	N=16.331
	Commerce, Transports, Hôtellerie	17,5	16,4	N=8.215
	Services commerciaux	21,7	24,5	N=9.024
	Secteur public, Santé, Éducation	20,0	19,0	N=6.491
AR Argentine	Agriculture, Production, Bâtiment	25,7	29,8	N=3.234
	Commerce, Transports, Hôtellerie	29,0	29,7	N=3.221
	Services commerciaux	25,4	28,9	N=5.253
	Secteur public, Santé, Éducation	16,2	15,6	N=2.212
BR Brésil	Agriculture, Production, Bâtiment	30,5	35,2	N=4.422
	Commerce, Transports, Hôtellerie	33,0	33,6	N=4.475
	Services commerciaux	34,4	38,2	N=6.019
	Secteur public, Santé, Éducation	30,0	31,2	N=4.554
DK Danemark	Agriculture, Production, Bâtiment	-0,1	-0,8	N=268

	Commerce, Transports, Hôtellerie	14,0	11,6	N=280
	Services commerciaux	20,9	28,3	N=176
	Secteur public, Santé, Éducation	11,0	9,2	N=112
ES Espagne	Agriculture, Production, Bâtiment	22,2	17,0	N=2.374
	Commerce, Transports, Hôtellerie	25,5	21,2	N=2.177
	Services commerciaux	24,4	26,2	N=2.954
	Secteur public, Santé, Éducation	26,5	27,8	N=1.369
US Etats- Unis	Agriculture, Production, Bâtiment	14,0	34,4	N=73
	Commerce, Transports, Hôtellerie	4,1	31,6	N=66
	Services commerciaux	22,8	31,8	N=164
	Secteur public, Santé, Éducation	32,9	44,7	N=92
RU Fédération de Russie	Agriculture, Production, Bâtiment	11,2	9,1	N=1.194
	Commerce, Transports, Hôtellerie	14,9	12,1	N=1.312
	Services commerciaux	15,1	16,2	N=1.618
	Secteur public, Santé, Éducation	9,4	9,3	N=428
FI Finlande	Agriculture, Production, Bâtiment	11,8	9,9	N=2.852
	Commerce, Transports, Hôtellerie	11,1	9,0	N=1.758
	Services commerciaux	18,8	21,6	N=2.998
	Secteur public, Santé, Éducation	20,9	21,7	N=3.053
HU Hongrie	Agriculture, Production, Bâtiment	16,5	22,4	N=450

	Commerce, Transports, Hôtellerie	15,0	-4,0	N=366
	Services commerciaux	25,4	20,1	N=472
	Secteur public, Santé, Éducation	8,5	13,0	N=276
IN Inde	Agriculture, Production, Bâtiment	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
	Commerce, Transports, Hôtellerie	Aucune donnée	Aucune donnée	Aucune donnée
	Services commerciaux	-1,6	25,7	N=2.263
	Secteur public, Santé, Éducation	21,7	2,0	N=111
IT Italie	Agriculture, Production, Bâtiment	30,1	23,9	N=108
	Commerce, Transports, Hôtellerie	42,2	30,1	N=67
	Services commerciaux	14,3	18,1	N=108
	Secteur public, Santé, Éducation	6,4	2,1	N=50
MX Mexique	Agriculture, Production, Bâtiment	33,6	40,0	N=946
	Commerce, Transports, Hôtellerie	30,2	27,7	N=1.039
	Services commerciaux	29,7	36,8	N=1.425
	Secteur public, Santé, Éducation	25,9	34,0	N=813
NL Pays-Bas	Agriculture, Production, Bâtiment	16,9	14,6	N=16.369

	Commerce, Transports, Hôtellerie	21,0	20,0	N=12.831
	Services commerciaux	22,9	22,8	N=15.938
	Secteur public, Santé, Éducation	20,7	22,9	N=11.225
PL Pologne	Agriculture, Production, Bâtiment	16,1	15,7	N=1.264
	Commerce, Transports, Hôtellerie	19,6	17,8	N=806
	Services commerciaux	25,4	28,6	N=1.677
	Secteur public, Santé, Éducation	16,7	14,8	N=1.751
KR Rép. de Corée	Agriculture, Production, Bâtiment	7,6	24,2	N=690
	Commerce, Transports, Hôtellerie	18,1	16,4	N=318
	Services commerciaux	15,1	19,5	N=979
	Secteur public, Santé, Éducation	18,7	30,0	N=319
UK Royaume-Uni	Agriculture, Production, Bâtiment	5,2	22,8	N=2.876
	Commerce, Transports, Hôtellerie	6,5	18,7	N=2.604
	Services commerciaux	13,0	21,6	N=3.846
	Secteur public, Santé, Éducation	17,8	22,4	N=2.403
SE Suède	Agriculture, Production, Bâtiment	9,5	9,6	N=357
	Commerce, Transports, Hôtellerie	8,6	6,6	N=362

	Services commerciaux	10,2	12,7	N=898
	Secteur public, Santé, Éducation	11,3	11,3	N=231

Écart salarial entre hommes et femmes selon les grands secteurs économiques

Une analyse de l'écart salarial entre hommes et femmes dans quatre grands secteurs économiques montre que, contrairement à ce que l'on croit généralement, l'écart salarial dans l'agriculture et la production est inférieur à l'écart salarial dans le secteur public, à cause d'une population féminine plus importante dans la dernière catégorie. En Argentine, en Espagne, aux États-Unis, en Finlande, au Mexique, en République de Corée, au Royaume-Uni et en Suède, l'écart salarial entre hommes et femmes est plus prononcé dans le secteur public que dans les secteurs de la production, de l'agriculture et du bâtiment. En outre, les données pour le Brésil et la Pologne montrent peu de variation de l'écart salarial entre hommes et femmes entre ces deux grandes catégories économiques. Globalement, les écarts salariaux les plus marqués se situent dans les services commerciaux, comprenant les secteurs bancaire, marketing et autres, qui ont typiquement une population masculine plus importante.

Écart salarial entre hommes et femmes selon l'affiliation syndicale

Pays	Affiliation à un syndicat	Écart salarial moyen (%)	Écart salarial médian (%)	N valable
ZA Afrique du Sud	Non	31,4	32,2	N=4.252
	Oui	23,0	18,4	N=277
DE Allemagne	Non	21,6	20,6	N=9.638
	Oui	12,7	10,8	N=6.498
AR Argentine	Non	27,9	30,0	N=3.949
	Oui	17,0	21,0	N=2.201
BR Brésil	Non	34,6	40,2	N=4.556
	Oui	33,6	35,6	N=8.654
DK Danemark	Non	9,5	11,9	N=215
	Oui	2,9	1,1	N=138
ES Espagne	Non	22,7	26,2	N=1.906
	Oui	20,2	22,5	N=1.745
FI Finlande	Non	12,9	14,8	N=929
	Oui	19,0	19,3	N=7.037
HU Hongrie	Non	24,5	23,5	N=334
	Oui	2,5	12,5	N=249

IT Italie	Non	23,3	20,8	N=106
	Oui	20,3	10,7	N=41
MX Mexique	Non	32,3	38,5	N=772
	Oui	20,2	28,0	N=312
NL Pays-Bas	Non	22,7	21,6	N=18.184
	Oui	14,2	10,9	N=11.218
PL Pologne	Non	26,3	25,2	N=1.964
	Oui	16,3	17,8	N=578
KR Rép. de Corée	Non	16,0	24,2	N=2.112
	Oui	-10,0	24,2	N=204
UK Royaume-Uni	Non	11,0	21,5	N=4.490
	Oui	6,5	6,8	N=2.131

Influence de l'affiliation à un syndicat

Les données montrent que l'affiliation à un syndicat a une influence positive sur l'écart salarial entre hommes et femmes, à l'exception de la Finlande, où l'écart salarial moyen entre les travailleurs non syndiqués est inférieur à celui des travailleurs syndiqués. Le rapport positif le plus marqué entre affiliation à un syndicat et égalité salariale se trouve en République de Corée et en Hongrie, alors que le rapport le plus faible se trouve au Brésil.

Écart salarial entre hommes et femmes en fonction de la couverture par une convention collective dans le milieu professionnel

Pays	Lieu de travail couvert par une convention collective	Écart salarial moyen (%)	Écart salarial médian (%)	N valable
ZA Afrique du Sud	Non	36,3	30,9	N=2.358
	Oui	27,0	29,8	N=1.951
DE Allemagne	Non	18,3	17,8	N=17.864
	Oui	19,0	19,4	N=17.051
AR Argentine	Non	29,0	30,9	N=6.151
	Oui	22,7	25,0	N=3.514
BR Brésil	Non	32,9	35,1	N=4.214
	Oui	32,6	35,7	N=7.426
DK Danemark	Non	10,5	5,9	N=182
	Oui	9,1	10,9	N=514
ES Espagne	Non	21,4	21,3	N=2.213
	Oui	24,6	23,5	N=4.675
US Etats-Unis	Non	25,8	27,8	N=143

	Oui	41,7	31,9	N=90
HU Hongrie	Non	26,5	18,1	N=921
	Oui	8,7	14,9	N=492
NL Pays-Bas	Non	24,3	23,6	N=14.282
	Oui	16,2	14,9	N=37.532
	Oui, mais je ne suis pas protégé moi-même	21,3	30,5	N=276
UK Royaume-Uni	Non	13,0	23,9	N=7.132
	Oui	-0,1	8,8	N=2.535

Influence de l'existence de conventions collectives

Les données montrent que, dans la majorité des pays, l'écart salarial est moindre dans les milieux professionnels couverts par une convention collective. Cette tendance s'observe surtout en Hongrie et au Royaume-Uni, où l'écart salarial diminue fortement là où il existe une convention collective. Dans le cas de l'Allemagne et de l'Espagne, l'écart salarial est marginalement plus important dans les milieux professionnels bénéficiant de conventions collectives et, aux États-Unis, les résultats montrent un écart qui se creuse dans les milieux professionnels couverts par une convention collective. Toutefois, il faut souligner que l'échantillon des États-Unis est relativement restreint par rapport à la population en âge de travailler; il comprend une proportion relativement élevée de cadres et de professions libérales, et l'écart entre hommes et femmes concernant l'affiliation à un syndicat y est particulièrement important, ce qui empêche de tirer des conclusions catégoriques. Par ailleurs, les recherches américaines menées à ce sujet brossent un tableau très différent, selon lequel les femmes syndiquées et couvertes par une convention collective bénéficient d'une rémunération et de conditions de travail nettement supérieures.

Écart salarial entre hommes et femmes selon la représentation syndicale sur le lieu de travail

Pays	Représentant syndical sur le lieu de travail	Écart salarial moyen (%)	Écart salarial médian (%)	N valable
AR Argentine	Non	24,5	24,3	N=8.260
	Oui	25,1	28,0	N=5.393
DK Danemark	Non	5,5	10,2	N=54
	Oui	-2,3	-10,1	N=96
ES Espagne	Non	21,8	17,9	N=3.786
	Oui	21,2	21,7	N=3.782
IT Italie	Non	32,9	20,5	N=106
	Oui	1,3	-0,6	N=138

PL Pologne	Non	24,6	29,9	N=2.121
	Oui	21,4	17,5	N=1.945
UK Royaume- Uni	Non	10,8	21,2	N=7.339
	Oui	1,5	12,6	N=3.198

Influence de la présence d'un représentant syndical sur le lieu de travail

Une analyse de l'écart salarial entre hommes et femmes ventilé en fonction de la présence ou non d'un représentant syndical sur le lieu de travail révèle un rapport positif. L'écart salarial entre hommes et femmes est inférieur là où il y a un représentant syndical, par rapport aux lieux de travail sans représentant syndical. L'Argentine fait exception: l'écart salarial est marginalement plus important sur les lieux de travail où il y a un représentant syndical. L'Espagne montre des résultats ambigus, avec un écart salarial moyen légèrement inférieur pour les lieux de travail avec un représentant syndical, mais un écart légèrement supérieur concernant le chiffre médian.

Chapitre 2. L'impact de la récession sur l'emploi féminin

Afin de comprendre l'impact de la crise économique actuelle sur la position occupée par les femmes sur le marché de l'emploi, il convient d'étudier de plus près les précédentes périodes de ralentissement économique et leurs implications. Auparavant, toutefois, nous allons brièvement comparer les conséquences qu'une récession a sur l'emploi des femmes dans les pays en développement et dans les pays développés.

Ce domaine de recherche ayant été peu étudié, il est difficile d'en tirer des conclusions générales. Nous nous contenterons donc d'examiner des études de cas issues de différents pays.

Monde en développement et monde développé: comparaison

L'impact d'un ralentissement économique sur la position occupée par les femmes sur le marché de l'emploi est toujours plus fort dans les pays en développement que dans les régions du monde économiquement plus développées. Il est communément admis que, globalement, les conséquences négatives d'une récession dans les pays développés frappent plus durement les niveaux d'emploi masculin que les niveaux d'emploi féminin, alors que, dans les pays en développement, les femmes sont plus exposées au chômage que les hommes. D'après les chercheurs, les raisons sont à imputer, d'une part, aux structures sexuées de production et d'emploi et, d'autre part, aux valeurs socioculturelles prévalant dans chaque pays.

Une étude démontre en effet que "dans les pays avancés, les hommes sont souvent employés dans des industries cycliquement instables ou dans des industries qui connaissent un déclin à long terme (désindustrialisation), alors que les femmes ont tendance à être employées dans des industries de services plus stables. Dans de nombreux pays semi-industriels, toutefois, les femmes ont tendance à être employées dans des industries manufacturières exportatrices à forte intensité de main-d'œuvre, qui sont plus sensibles aux fluctuations"⁷.

Les systèmes économique et financier des pays en développement sont particulièrement vulnérables aux replis économiques mondiaux. Premièrement, il y a les "effets de contagion" induits par la baisse des taux de change des devises circulant dans ces pays, qui ne sont pourtant guère influençables, même avec un cadre macroéconomique adéquat. Deuxièmement, les pays en développement subissent de plein fouet les effets d'une récession mondiale, par exemple à cause de la chute du prix des marchandises, de la réduction de l'aide au développement, de la diminution des envois de fonds depuis l'étranger et de la contraction des exportations⁸. Les baisses d'exportations qui touchent les femmes en particulier concernent, par exemple, l'industrie textile africaine, où 90% des emplois sont occupés par des femmes peu qualifiées et peu éduquées, et en Asie les industries du textile, de l'agroalimentaire et de l'électronique. De surcroît, une forte proportion de femmes est employée en Asie et en Afrique dans l'agriculture et dans la production alimentaire. Aussi

la moindre hausse des prix alimentaires (comme ces dernières années), qui induit une baisse des exportations de produits alimentaires, a-t-elle un fort impact sur l'emploi féminin dans les pays comptant une importante main-d'œuvre (et, en particulier, une large proportion de femmes) dans ce secteur⁹. Tous ces facteurs peuvent avoir une grande incidence sur les niveaux d'emploi féminin et sur les revenus des ménages.

Les valeurs socioculturelles liées au genre et leurs variations observées à travers le monde sont aussi déterminantes pour comprendre l'impact variable qu'une récession peut avoir sur la situation professionnelle des femmes d'un pays à l'autre. La notion de l'homme qui gagne l'argent du foyer demeure un stéréotype très répandu, bien plus dans les pays en développement que dans les pays développés. L'attitude des employeurs, qui voient la femme comme un "soutien économique secondaire du ménage", est donc souvent invoquée comme excuse pour licencier d'abord les femmes en période de difficultés économiques¹⁰. Le fait que les femmes dans les pays en développement soient comparativement moins syndiquées que les hommes, et bénéficient donc d'une moindre protection sur le lieu de travail, ne fait que renforcer cette tendance¹¹.

Éléments d'information issus de précédentes récessions

Secteurs majoritairement féminins très sensibles aux fluctuations

Il est scientifiquement établi que, durant la crise asiatique de 1997-1999, les femmes (à faible niveau d'éducation, essentiellement) ont été proportionnellement plus nombreuses que les hommes à perdre leur emploi. Beaucoup de licenciements ont en effet été observés dans les industries sensibles à l'export, comme l'habillement, l'agroalimentaire et le commerce de détail. Or, dans toutes ces industries, la main-d'œuvre était majoritairement féminine¹². D'autres preuves de cette ségrégation professionnelle fondée sur le genre se trouvent dans l'emploi informel peu rémunéré et dans le secteur de l'emploi domestique, qui tous deux emploient plus souvent des femmes que des hommes. Le taux élevé de femmes employées dans ces secteurs est un autre facteur qui explique la chute disproportionnée des salaires réels des femmes observée pendant les périodes économiquement difficiles. En période de repli économique, davantage de travailleurs sont poussés vers le travail informel et le secteur du travail à domicile, ce qui génère une concurrence professionnelle accrue dans ces secteurs et, par voie de conséquence, entraîne les salaires à la baisse. De plus, il n'existe guère d'allocations ou d'autres formes d'aide gouvernementale dans ces secteurs, ce qui a naturellement une incidence négative sur les revenus des femmes lorsque celles-ci perdent leur emploi.

Ce phénomène est parfaitement illustré en Thaïlande, en Malaisie et en Indonésie. Les exemples de ces pays démontrent en effet que les revenus des femmes ont bien plus diminué que ceux des hommes au cours de la crise des années 1990, en raison des fortes contractions observées dans des secteurs où les femmes étaient surreprésentées, tels ceux de l'emploi occasionnel et de l'emploi domestique. Par ailleurs, il apparaît que la majorité des migrants d'Asie contraints de quitter certains pays frappés par la crise étaient des femmes¹³.

Responsabilités familiales et protection sociale inadaptée

Les femmes doivent souvent assumer les responsabilités familiales que leur impose le manque de protection sociale. Dans les pays en développement en particulier, les systèmes de sécurité sociale sont souvent médiocres, voire inexistant¹⁴. En plus de percevoir des revenus et d'assurer la subsistance alimentaire du ménage, les femmes deviennent aussi les principaux soutiens de famille, ce qui n'exerce pas seulement une pression supplémentaire sur elles, mais également sur l'ensemble de leur famille, notamment leurs enfants¹⁵. Un article affirme ainsi que "(...) les femmes semblent être comme prises dans un étau: le volume des tâches familiales et ménagères non payées peut s'accroître lorsque des membres de leur famille se retrouvent au chômage ou tombent malades, tandis que les pressions économiques se multiplient pour inciter les femmes à prendre un travail rémunéré et contribuer aux revenus de la famille, quand bien même l'activité en question est mal rétribuée, désagréable ou dégradante"¹⁶.

Contre-exemples issus de précédentes récessions: l'Argentine et le Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, une étude conduite sur la récession entre 1990 et 1993 démontre que ce sont avant tout les professions majoritairement masculines, par exemple dans les secteurs de la production et du bâtiment, qui ont été touchées par le déclin économique. Les secteurs davantage ouverts à la main-d'œuvre féminine, comme le commerce de détail, la restauration rapide, les bars et restaurants, la coiffure et l'entretien ménager, ont tous affiché des niveaux d'emploi relativement stables. Plus précisément, le niveau d'emploi des hommes a reculé de 8,8% entre 1990 et 1993, alors que l'emploi féminin n'a perdu que 2,5% au cours de la même période. En outre, le taux de chômage OIT chez les femmes en âge de travailler au troisième trimestre 1993 avait augmenté de 1% depuis 1990 (de 7 à 8%), tandis que le taux de chômage chez les hommes avait progressé de 5% au cours de ces trois années (de 7 à 12%)¹⁷.

Le cas de la crise économique argentine (1999-2002) montre que les foyers les plus pauvres sont ceux qui ont le plus souffert, avec une baisse de 41% des revenus des 10% de foyers les plus pauvres, contre une baisse de 23% des revenus des 10% de foyers les plus aisés¹⁸. Par ailleurs, une étude menée sur la crise argentine a révélé que les foyers dirigés par des hommes avaient été les plus durement touchés, subissant une diminution de leurs revenus de 6% supérieure à celle des revenus des foyers dirigés par des femmes. La raison peut être attribuée une fois encore aux secteurs majoritairement masculins qui ont été les plus touchés par la crise, à savoir le bâtiment et le commerce, alors que la crise se faisait moins sentir dans le secteur public, qui emploie une forte proportion de femmes.

Eu égard à ce qui précède, il apparaît évident que les femmes pâtissent de façon disproportionnée des crises économiques et financières, en particulier dans les pays en développement. Cependant, il est difficile, voire impossible, de circonscrire un ensemble définitif de causes, de conséquences et de solutions. Comme le note une source bibliographique, ce phénomène est dû, d'une part, à la pénurie de données disponibles et, d'autre part, aux différences régionales observées ces dernières décennies dans l'impact des récessions¹⁹.

La récession actuelle

Un rapport récemment publié par les Nations Unies sur la crise financière actuelle²⁰ réitère certaines des conclusions tirées des récessions précédentes au sujet des valeurs socioculturelles et des idées préconçues quant à la position des femmes sur le marché du travail, évoquées plus haut. Il démontre ainsi que les "enseignements" tirés du passé demeurent malheureusement valables aujourd'hui lorsque l'on analyse l'impact sexospécifique de l'actuelle crise économique mondiale. Par exemple, les auteurs du rapport remarquent que "les femmes supportent le plus gros de la crise à cause du paradigme de l'homme soutien de famille qui prévaut dans toutes les cultures du monde (...). Lorsque le chômage apparaît, la tendance consiste à protéger l'emploi des hommes et à mettre en péril celui des femmes. Pourtant, les revenus des femmes sont essentiels à la survie des familles, en particulier lorsqu'elles sont chefs de foyer et/ou lorsqu'elles vivent dans des familles pauvres. Elles ne peuvent pas se permettre de cesser de travailler, de sorte qu'elles finissent par accepter des emplois assortis de conditions bien pires encore, souvent inadmissibles"²¹. Le rapport signale également que, dans de nombreux pays, les femmes demeurent en charge de la majeure partie, voire de la totalité des responsabilités familiales du foyer. Autrement dit, elles ont moins de temps libre pour assumer un travail rémunéré dans l'économie de marché.

La suite de ce chapitre évoque des exemples spécifiques de l'impact de la crise économique sur la position occupée par les femmes sur les marchés de l'emploi dans diverses régions du monde.

Amérique latine et Caraïbes

Lors de sa conférence de décembre 2008, la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) de l'ONU a noté que le chômage des femmes dans cette région risquait d'augmenter à cause de la crise financière, notamment parce que beaucoup d'entre elles travaillent dans des industries sensibles aux fluctuations économiques, dont par exemple le commerce, la production, les services financiers, le tourisme et les services domestiques. La Commission prévoit également une hausse des inégalités sociales, une progression de l'emploi informel et un manque de protection sociale²².

États-Unis d'Amérique

Aux États-Unis, les femmes constituent la majorité des travailleurs à faibles revenus et sont plus exposées que les hommes à la pauvreté (36% contre 26%). De tous les groupes démographiques, le taux de pauvreté est le plus élevé dans les foyers dirigés par des femmes célibataires. En outre, plus de femmes sont détentrices de prêts hypothécaires à haut risque et les femmes ont plus de risques de tomber dans le "piège de la pauvreté", qui ne fait que s'aggraver avec l'actuelle crise économique. Les chiffres indiquent à quel point il peut être difficile de s'extirper d'une telle situation: au bout d'une décennie, 60% environ des familles situées dans la plus basse des tranches de salaires se révèlent incapables de sortir de cette situation, ce qui ne fait que confirmer l'absence de mobilité économique²³.

Royaume-Uni

Les effets du repli économique actuel sur les travailleuses du Royaume-Uni sont au cœur des débats, certains prétendant que la chute des niveaux d'emploi chez les travailleurs masculins à temps complet est beaucoup plus accusée que celle qui frappe les travailleuses à temps complet (1,2% pour les hommes et 0,5% pour les femmes au cours des deuxième et troisième trimestres 2008²⁴), alors que d'autres estiment que les femmes du Royaume-Uni seront plus durement touchées par cette récession que par les précédentes. Les raisons de ce dernier argument sont que les pertes d'emploi touchent la quasi-totalité de l'économie (en particulier dans les secteurs du commerce de détail et de l'hébergement), et non pas seulement les secteurs de la production et de la construction, qu'il y a aujourd'hui plus de femmes en situation d'emploi rémunéré que lors des précédentes récessions et que davantage de foyers sont désormais dirigés par des femmes, qui font également fonction de principal soutien de famille. En outre, les femmes perçoivent un salaire net supérieur à celui des hommes dans plus d'un cinquième des couples²⁵, ce qui renforce l'impact de la baisse des revenus d'un foyer lorsque la femme perd son emploi.

Les perspectives d'avenir

Mesures politiques

Des opportunités de travail plus flexibles, afin de pouvoir conjuguer plus facilement les tâches familiales avec les obligations professionnelles, un régime d'allocations plus accessible, des politiques macroéconomiques, monétaires et fiscales stimulantes et une meilleure représentation des femmes aux postes clés, de manière à leur conférer une certaine influence vis-à-vis des politiques locales, nationales et internationales en matière d'emploi et de rémunération : voilà quelques-unes des nombreuses initiatives politiques que propose la documentation bibliographique. Une petite sélection de ces propositions est examinée plus avant dans la suite de ce chapitre.

Premièrement, pour ce qui est des pays en développement, l'une des conséquences de la hausse du chômage et de la baisse des afflux de capitaux des investisseurs est que les gouvernements ont moins de fonds à leur disposition. Cette pénurie induit une baisse de leurs dépenses sociales, soit moins de services dans les domaines de la santé, de l'éducation et des transports. De plus, l'aide alimentaire et d'autres formes d'aide internationale au développement peuvent elles aussi subir des réductions, les pays donateurs préférant injecter leurs fonds dans la survie de leur économie. Et il peut en aller de même avec les groupes humanitaires privés. Pourtant, le renforcement de l'aide publique au développement, par exemple l'octroi de prêts par des institutions financières multilatérales, a un impact positif à long terme sur le développement de ces économies moins développées, et notamment sur le bien-être des femmes. Une contribution écrite adressée au groupe de travail de l'ONU sur la crise financière mondiale illustre ce point en soulignant la nécessité de soutenir les objectifs de développement à long terme dans les services sociaux, comme dans le secteur de l'assistance sociale, afin d'atténuer les pressions exercées sur le travail non rémunéré, qui est essentiellement l'apanage des femmes.

Le Fonds monétaire international a pour sa part émis une autre série de propositions. Dans son dossier de travail, publié peu après la crise macroéconomique qui a frappé l'Argentine dans les années 1990, l'organisation propose des interventions sociales pour aider les foyers à faire face au repli économique. Les solutions possibles présentées vont des investissements dans des filets de sécurité sociale, et des programmes de travaux publics, en particulier, à une plus grande flexibilité du marché du travail, qui, selon certains, permettrait de faciliter et d'optimiser l'accès à l'emploi, notamment pour les femmes. Pour d'autres, cependant, le FMI et la Banque mondiale ont souvent encouragé des solutions de flexibilité, essentiellement parce que celles-ci permettent aux employeurs d'embaucher et de licencier plus facilement des travailleurs, sans que cela soit nécessairement dans l'intérêt de ces derniers, quel que soit leur sexe. Dans tous les cas, les propositions allant dans ce sens doivent être examinées avec une extrême précaution. La priorité doit consister à établir un appareil d'administration publique efficace, transparent et bien coordonné, suffisamment équipé pour mener et appuyer les autres interventions²⁶.

Troisièmement, la solution peut aussi comporter un "agenda féminin" spécifique pour influencer la réforme financière internationale. D'un point de vue sexospécifique, il peut être souhaitable d'avoir des politiques et des mesures budgétaires gouvernementales favorables aux femmes visant à éviter les fortes fluctuations de l'activité économique. Dans les pays en développement, le contrôle des entrées et sorties de capitaux pourrait être intégré à la politique économique normale, de manière à attirer les investisseurs disposés à apporter leur soutien à la stratégie de développement à long terme du pays, comme dans le cas de certains investissements directs étrangers. En même temps, cela supposerait de résister aux injections de capitaux hautement volatils (en dépit de leur éventuelle rentabilité à court terme) qui caractérisent beaucoup d'investissements étrangers réalisés dans les pays en développement²⁷. En outre, certains chercheurs suggèrent que, indépendamment des mesures prises au niveau national, la communauté internationale devrait viser une "hausse tendancielle du taux de croissance de la demande globale réelle, de la production et de l'emploi sur des bases durables... Ces politiques bénéficieront aussi bien aux femmes qu'aux hommes, mais les femmes tireront de plus grands avantages de la stabilité accrue générée par ces politiques"²⁸. Les mêmes auteurs recommandent de traiter d'autres formes de discrimination salariale et professionnelle (par exemple la discrimination fondée sur des arguments culturels) à l'égard des femmes par des politiques (inter)nationales complémentaires. Les femmes elles-mêmes, ajoutent-ils, doivent activement participer à la formulation de ces cadres politiques.

Enfin, parmi les recommandations formulées par la Commission économique des Nations Unies pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), il est suggéré de redéfinir des pactes budgétaires pour le financement des politiques publiques, d'appliquer de nouvelles politiques visant à prévenir les pertes d'emploi rémunéré et de déployer davantage d'efforts pour préserver les dépenses en politiques sociales, notamment les politiques relatives au renforcement de l'égalité entre sexes. D'autres propositions soumises par la

CEPALC concernent le renforcement de l'aide publique au développement et des processus d'intégration régionale, qui font figure "d'opportunité à la lumière de la crise actuelle"²⁹.

Plus de femmes dans les conseils d'administration

La parité dans les équipes de direction peut être profitable à la performance des organisations³⁰. Dans l'actuel climat économique, la représentation des femmes aux niveaux hiérarchiques supérieurs fait donc à nouveau débat, comme l'indiquent différents articles récemment parus sur le sujet.

Le "Female FTSE Report 2008" est l'une de ces publications. Ce rapport a calculé le nombre de femmes siégeant dans les conseils d'administration de sociétés britanniques cotées au FTSE. Il voit dans la crise financière mondiale une nouvelle opportunité pour nommer davantage de femmes dans les conseils d'administration des organisations du secteur financier, de manière à garantir un meilleur équilibre entre les sexes dans ces organes majoritairement masculins. Les auteurs citent à cet égard l'exemple de la Norvège, qui a imposé aux entreprises un quota obligatoire de 40% de femmes dans leurs conseils d'administration. Ce quota est entré en vigueur au 31 janvier 2008³¹. Des initiatives analogues sont déployées à travers l'Europe. En Espagne, les entreprises ont jusqu'à 2015 pour adopter une politique réservant aux femmes 40 à 60% des postes au sein de tous les conseils et au niveau exécutif. L'Allemagne a pour sa part introduit des "quotas non obligatoires" pour promouvoir l'égalité des sexes³². L'Islande, particulièrement touchée par la crise actuelle, a récemment nommé des femmes aux postes de P.D.G. de ses deux nouvelles banques nationalisées, New Landsbanki et New Glitnir.

Syndicalisme

Selon une étude américaine conduite par le Center for Economic and Policy Research (CEPR), l'examen d'autres variables montre que la représentation syndicale améliore considérablement les rémunérations et les avantages des femmes: leur niveau de rémunération est en moyenne supérieur de 11,2% à celui de leurs collègues non syndiquées³³. Et cette règle est encore plus valable pour les femmes employées à des "postes à bas salaire" (caissières, apprenties-cuisinières, gardes d'enfants, femmes de ménage et assistantes pédagogiques, par exemple) aux États-Unis³⁴: les femmes syndiquées à ces postes perçoivent un salaire médian supérieur d'environ 30% au salaire médian de leurs collègues non syndiquées. L'étude conclut que les femmes ont tout à gagner des conventions collectives et ce, quelle que soit leur profession. Les résultats WageIndicator présentés dans ce rapport viennent étayer cette conclusion, car, dans de nombreux pays, l'écart salarial entre hommes et femmes est considérablement moindre lorsque les femmes sont membres d'un syndicat et/ou couvertes par une convention collective.

Chapitre 3. Normalisation de la définition de l'écart salarial entre hommes et femmes

Dans son Rapport sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes publié l'année dernière, la CSI a exploré les complexités et les obstacles que pose un calcul internationalement comparable de l'écart salarial entre hommes et femmes³⁵. Ce rapport prêtait ainsi une attention particulière à différentes problématiques, notamment les différences observées dans les calculs et les mesures de rémunérations à travers le monde, la rareté des données salariales et des échantillons de taille convenable, le type de salariés examinés (c'est-à-dire temps partiel et/ou temps complet et la définition de ces concepts d'un pays à l'autre) et la grande diversité des méthodes de collecte des données salariales. Il appelait à une définition internationalement convenue de l'écart salarial entre hommes et femmes, ainsi qu'à l'adoption de méthodologies de recherche harmonisées pour son calcul, afin de stimuler et d'appuyer des actions internationalement coordonnées visant à combler cet écart.

Ces recommandations, formulées dans le Rapport sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes de l'année dernière, sont étayées par une étude internationale de données professionnelles récemment publiée, conduite par l'Office britannique des statistiques nationales au nom de la Commission de statistique des Nations Unies (CS-ONU) en 2007. Intitulée *Review of Labour Statistics*, cette étude examine les indicateurs statistiques des marchés du travail, entre autres, et évoque des "problèmes de redondance, de manque de cohérence et de comparabilité"³⁶ dans ses conclusions. L'une des causes invoquées est la diversité et le grand nombre d'organisations impliquées dans les statistiques internationales relatives à la main-d'œuvre: l'OCDE, Eurostat, le FMI, la Division de statistique des Nations Unies (DS-ONU), la Banque mondiale et l'OIT, pour l'essentiel. Les auteurs du rapport signalent que ces agences "produisent des indicateurs statistiques de main-d'œuvre pour différents pays sur le plan international, mais toujours avec de légères différences en termes de définitions, de délais, de couverture et d'attributions"³⁷.

Communément employé, l'ensemble de données baptisé "KILM" (Indicateurs clés du marché du travail) produit par l'Organisation internationale du travail, se révèle être la source la plus complète (même si le taux de réponse à l'enquête, diffusée dans 232 pays du monde, n'a été que de 50%). Pourtant, il n'est pas actualisé et possède des métadonnées incomplètes sur les sources et les méthodes de collecte. Ces lacunes proviennent aussi du fait que certains pays ne sont pas en mesure de fournir leurs données au format requis ou dans les délais prescrits. La collecte de données et la production de statistiques fiables dans les pays à l'économie moins développée posent également problème. Même dans les pays développés, l'analyse transnationale des statistiques sur les marchés du travail sont difficiles en raison "de la couverture incomplète, des résultats contradictoires, des difficultés et des limitations concernant la description de la dynamique des marchés du travail et de l'absence de liens entre les statistiques sur les marchés du travail et d'autres statistiques sociales et économiques"³⁸.

De plus, l'étude indique que, même si des définitions internationalement convenues sont communément employées, l'interprétation de ces définitions varie d'un pays à l'autre et d'une organisation à l'autre.

Pour résoudre ces problèmes, l'étude formule donc les recommandations suivantes:

- L'harmonisation des concepts et des méthodes (définitions de l'emploi, du travail à temps complet et à temps partiel, par exemple).
- L'instauration d'un système coordonné pour l'assistance technique (formation statistique intégrée au renforcement des capacités statistiques, par exemple).
- L'amélioration du système actuel de définition des normes internationales.
- L'organisation de groupes de travail pour débattre des cinq domaines d'amélioration prioritaires, à savoir: 1) structure évolutive de la main-d'œuvre; 2) économie non observée et emploi informel; 3) mesure de la productivité; 4) travail des enfants et travail forcé; 5) mondialisation.
- La conception d'une version actualisée du cadre conceptuel des statistiques de la main-d'œuvre (c'est-à-dire la mise au point d'un ensemble d'indicateurs statistiques du travail communs à l'OCDE, à l'OIT et à Eurostat).

Autre point intéressant, le rapport de l'ONU note que l'un des défis à relever consiste à arrêter une définition cohérente et complète du terme "emploi". La définition de l'emploi est avant tout fondée sur la notion (essentiellement économique) que les activités exécutées par la personne employée contribuent à la production de biens et de services. Cela exclut les statistiques qui traitent de services non marchands et non rémunérés, comme ceux de l'économie non observée et du secteur informel. L'étude propose donc de créer le concept de "statistiques du travail", qui sera amené à inclure le "travail non rémunéré au sein de la famille et de la communauté au sens large" (en sus des "statistiques de l'emploi"). Ce concept pourrait ensuite servir à l'analyse sociale. Et les auteurs d'ajouter: "La relation entre le travail familial non rémunéré et l'emploi rémunéré, en particulier chez les femmes, est essentielle pour comprendre comment associer les emplois et les gens"³⁹. De plus, en étendant l'emploi de statistiques sur les familles et les ménages et en mettant celles-ci en relation avec les thèmes de l'emploi et du marché du travail, les chercheurs et les responsables politiques pourraient, par exemple, entreprendre des comparaisons transnationales des liens entre l'emploi féminin et la pauvreté des ménages. Comme l'indiquent les auteurs, "la prise en compte de l'analyse des familles et des ménages donnerait un aperçu plus complet des possibilités d'amélioration des niveaux d'emploi féminin, permettrait de mieux comprendre le travail non rémunéré et le secteur informel et contribuerait à une meilleure mesure de la pauvreté par l'appréciation des liens entre l'emploi des femmes et la pauvreté des ménages"⁴⁰.

PARTIE II

Qui paie les frais? La violence à l'égard des femmes et son impact sur la société

Le prix de la violence à l'égard des femmes : analyse bibliographique

La violence à l'égard des femmes est un phénomène présent dans tous les pays du monde à un degré plus ou moins prononcé, avec de graves conséquences pour les femmes elles-mêmes, mais aussi pour la société en général. La violence sexiste constitue peut-être la forme de violation des droits humains la plus répandue et la mieux tolérée socialement et ne fait que refléter et renforcer les inégalités entre hommes et femmes. Elle porte préjudice à la santé, à la dignité, à la sécurité et à l'autonomie de ses victimes, tout en amoindissant gravement leurs chances de mener une vie normale et de prendre pleinement part à la population active. Sur le plan syndical, la violence à l'égard des femmes n'est pas seulement une violation des droits humains; elle constitue aussi un type de violence qui a un impact direct et préjudiciable sur l'accès des femmes au travail rémunéré (par exemple parce que la victime ne peut pas participer pleinement au marché du travail à cause des séquelles mentales et physiques des sévices qu'elle a subis) et, par conséquent, sur leurs revenus et sur la société tout entière.

Néanmoins, malgré la prévalence du problème, la violence contre les femmes demeure un domaine de recherche relativement nouveau et ne suscite un intérêt marqué que depuis quelques décennies. Ce récent intérêt pour la violence à l'égard des femmes a de multiples raisons, mais la plus importante est que, étant donné que cette forme de violence se produit essentiellement dans l'environnement familial, les attitudes sociétales l'ont de tout temps considérée comme une affaire privée, dans laquelle il était inconvenant d'intervenir. Plus récemment, toutefois, cette perception a évolué dans de nombreux pays ou s'est, pour le moins, atténuée. De grandes études mondiales ont été entreprises par des organisations comme l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la Banque mondiale, Amnesty International et les Nations Unies (ONU).

Éléments déclencheurs des recherches sur la violence à l'égard des femmes
Si l'on considère que la première Conférence mondiale sur les femmes organisée par les Nations Unies ne s'est tenue qu'en 1975, il est aisé de comprendre pourquoi la question ne retient l'attention que depuis peu. De fait, ce n'est qu'en 1993 qu'une définition globalement convenue s'est fait jour dans la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence contre les

femmes (Résolution 48/104, 1993)⁴¹. L'élan de cette lutte contre la violence à l'égard des femmes s'est maintenu jusqu'en 1995, année de la Déclaration de Beijing⁴² prononcée lors de la quatrième Conférence des Nations Unies sur les femmes, et ne fait que s'affirmer depuis lors.

Définition

Selon la définition de 1993:

La violence à l'égard des femmes désigne tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée.

La résolution s'appuie intégralement sur cette définition. Cette définition a d'ailleurs été reprise en 2003 par les Nations Unies dans la Résolution sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (2003/45)⁴³, pour y inclure la notion d'exploitation économique.

Aspect économique

Comme la définition, la plupart des études se sont d'abord focalisées sur la prévalence de la violence à l'égard des femmes et sur les conséquences pour les femmes elles-mêmes. Ce n'est que plus tard, ces vingt dernières années, que les effets économiques plus larges ont commencé à être pris en compte et considérés comme un domaine de recherche spécifique. En dépit de cette attention relativement récente, les conséquences économiques semblent constituer un domaine de recherche de plus en plus prisé et important, le nombre d'études analysant le problème sous cet angle ne faisant qu'augmenter. Cependant, quelle que soit l'approche adoptée, toutes les études conduites sur la violence à l'égard des femmes ont ceci de commun qu'elles reconnaissent les nombreuses difficultés que suppose l'examen d'une question sensible et émotionnellement chargée.

Complexités de la violence à l'égard des femmes

Les recherches ont eu beau évoluer, elles demeurent confrontées à de nombreux obstacles. Les premières études se sont, pour la plupart, demandé ce que constituait exactement la violence à l'égard des femmes. Couvre-t-elle, par exemple, la violence psychologique, ainsi que la violence physique et sexuelle? De plus, d'autres questions se sont posées, par exemple comment inciter les femmes à parler de leur expérience, souvent très traumatisante, et comment tenir compte des différences entre ce qu'elles considèrent elles-mêmes comme un comportement convenable ou inacceptable de la part des hommes. Après tout, comment le démontrent notamment les études d'envergure mondiale, les différences culturelles et contextuelles observées d'un pays à l'autre peuvent être importantes, quelques cultures considérant même certains types de violence comme une composante normale de la vie de tous les jours.

Le tableau ci-dessous, adapté d'un rapport publié en 1994 par la Banque mondiale, intitulé *The Hidden Health Burden*, permet de traiter certaines de ces

questions et offre une synthèse des différents impacts que la violence sexiste peut avoir sur la vie des femmes.

Violence sexiste tout au long de la vie (source: Banque mondiale, 1994)⁴⁴

Phase	Type de violence
Prénatalité:	Coups pendant la grossesse, grossesse forcée, privation d'aliments et de boissons, avortement sélectif en fonction du sexe
Première enfance:	Infanticide féminin, sévices émotionnels et physiques, accès différencié à l'alimentation et aux soins médicaux pour les nourrissons de sexe féminin
Enfance:	Mariage précoce, mutilation génitale, sévices sexuels par des membres de la famille et des étrangers, accès différencié à l'alimentation et aux soins médicaux, prostitution infantine
Adolescence:	Viol et viol conjugal, agression sexuelle, prostitution forcée, traite des femmes, violence lors de rendez-vous, relations sexuelles économiquement forcées, sévices sexuels sur le lieu de travail
Âge procréatif:	Abus de femmes par leurs partenaires intimes, viol conjugal, sévices et meurtres liés à la dot, homicide par le partenaire, sévices psychologiques, sévices sexuels sur le lieu de travail, harcèlement sexuel, viol, sévices sur femmes handicapées, discrimination juridique
Âge avancé:	Abus et exploitation de veuves

Ce que démontre ce tableau est que les femmes sont exposées à la violence tout au long des cycles de leur vie, mais il néglige un autre cycle important: celui par lequel la violence est transmise de génération en génération.

Problèmes de mesure et d'évaluation

Même lorsqu'elles se fondent sur une définition convenue, les études sur la violence à l'égard des femmes rencontrent beaucoup d'autres difficultés, synthétisées dans l'étude multipays conduite en 2005 par l'OMS. Celle-ci explique en effet: "(...) de précédentes études ont différemment défini, mesuré et présenté la violence. Par exemple, certaines études sur la violence conjugale ne portent que sur la violence physique, alors que d'autres tiennent aussi compte de la violence sexuelle ou émotionnelle. De même, certaines études mesurent les expériences de violence sur toute la durée de vie, alors que d'autres ne tiennent compte que des expériences connues pendant la relation en cours ou sur une période définie. Les études varient également sur d'autres aspects importants, comme la définition de la population étudiée (par exemple, en termes de tranches d'âges et de statut marital des femmes), les formes de violence considérées, la portée des questions posées et le caractère confidentiel ou public des entretiens. Il a été démontré depuis que ces facteurs avaient une très grande incidence sur les estimations concernant la prévalence de la violence, ne serait-ce que par l'influence qu'ils exercent sur la volonté des femmes à dénoncer ces actes. Ces différences méthodologiques observées d'une étude à l'autre ne permettent guère d'établir des comparaisons pertinentes ou de déceler les points communs et les différences dans les portées, les modèles et les facteurs associés à la violence dans des contextes distincts."⁴⁵

Outre ces problèmes, d'autres études ont mis en avant d'autres obstacles, tels que:

- Le manque de données sur certaines formes de violence à l'égard des femmes, comme les sévices sexuels sur fillettes, la violence liée à la dot et d'autres pratiques traditionnelles préjudiciables aux femmes, la violence non conjugale, la violence liée à l'exploitation, le mariage forcé et le travail forcé.
- L'importance des méthodes interrogatoires et de la nature des questions ainsi que leurs effets sur les taux de dénonciation.
- La sécurité des victimes interrogées: veiller à ce qu'elles ne fassent pas l'objet d'autres abus dans le but de les inciter à parler de leur expérience et garantir la confidentialité des données pendant et après l'entretien.

Plus grande efficacité des enquêtes conduites auprès de populations

Compte tenu de tous ces problèmes, tout le monde s'accorde à dire que la méthode la plus efficace pour explorer le problème est de pratiquer des enquêtes auprès de populations données. Ces enquêtes présentent en effet les avantages suivants: échantillons de grande taille, efficacité de la collecte des données, normalisation des instruments de mesure et possibilité de généralisation à la population nationale. L'inconvénient, toutefois, est leur coût, qui a amené des organisations comme Oxfam à proposer un partage des frais en engageant des projets communs avec d'autres organisations concernées par le même problème. Bon nombre des grandes études multipays qui ont été conduites sur le sujet appliquent déjà cette approche.

Études précédentes et prévalence de la violence à l'égard des femmes

La plupart des rapports récents ont conscience de ces problèmes et s'efforcent de les résoudre en tirant les leçons des précédentes recherches. Mais que nous disent les connaissances issues des recherches menées sur la prévalence de la violence contre les femmes? Avant de se pencher sur cette question, peut-être est-il intéressant de noter que, comme l'admet Oxfam dans son ouvrage "Ending Violence Against Women"⁴⁶, paru en 2006, la véritable fréquence de la violence à l'égard des femmes demeure inconnue. Malgré cela, les diverses études consacrées au sujet ne manquent pas d'apporter moult éléments probants qui illustrent l'ampleur du problème. Parmi les différentes études, ce sont les rapports multipays en particulier qui se révèlent les plus utiles lorsqu'il s'agit d'étudier le problème sous une perspective internationale.

L'un des plus complets à cet égard est l'enquête conduite en 2005 par l'OMS, qui examine la question de la violence à l'égard des femmes dans dix pays⁴⁷. Ses résultats concernant l'occurrence de la violence physique et sexuelle exercée par un partenaire intime d'une région à l'autre sont représentés dans le tableau ci-dessous.

Prévalence de la violence physique et sexuelle exercée contre les femmes par un partenaire intime, par lieu* (source: OMS)

Lieu	Violence physique		Violence sexuelle		Violence physique et/ou sexuelle		Nombre total de femmes ayant eu un partenaire intime
	Totale (%)	Présente (%)	Totale (%)	Présente (%)	Totale (%)	Présente (%)	
Ville du Bangladesh	39,7	19,0	37,4	20,2	53,4	30,2	1 373
Province du Bangladesh	41,7	15,8	49,7	24,2	61,7	31,9	1 329
Ville du Brésil	27,2	8,3	10,1	2,8	28,9	9,3	940
Province du Brésil	33,8	12,9	14,3	5,6	36,9	14,8	1 188
Province d'Éthiopie	48,7	29,0	58,6	44,4	70,9	53,7	2 261
Ville du Japon	12,9	3,1	6,2	1,3	15,4	3,8	1 276
Ville de Namibie	30,6	15,9	16,5	9,1	35,9	19,5	1 367
Ville du Pérou	48,6	16,9	22,5	7,1	51,2	19,2	1 086
Province du Pérou	61,0	24,8	46,7	22,9	69,0	34,2	1 534
Samoa	40,5	17,9	19,5	11,5	46,1	22,4	1 204
Ville de Serbie-et-Monténégro	22,8	3,2	6,3	1,1	23,7	3,7	1 189
Ville de Thaïlande	22,9	7,9	29,9	17,1	41,1	21,3	1 048
Province de Thaïlande	33,8	13,4	28,9	15,6	47,4	22,9	1 024
Ville de Tanzanie	32,9	14,8	23,0	12,8	41,3	21,5	1 442
Province de Tanzanie	46,7	18,7	30,7	18,3	55,9	29,1	1 256

* Au moins un acte de violence physique ou sexuelle au cours des douze mois précédant l'entretien.

Le tableau démontre que la violence à l'égard des femmes ne varie pas seulement d'un pays à l'autre, mais aussi à l'intérieur d'un même pays, selon que le lieu considéré se trouve dans une ville ou une province. Voilà qui souligne encore la complexité du problème et la nécessité de pratiquer des enquêtes de grande échelle. Une autre étude, le Rapport 2006 des Nations Unies sur toutes les formes de violence à l'égard des femmes, confirme cette diversité puisqu'elle révèle que la prévalence des agressions sexuelles commises sur des femmes par des partenaires intimes masculins va de 1%, selon une étude américaine de 1995-96, à 19 à 67%, selon une étude conduite en 1997 auprès de la population arabe en Israël⁴⁸.

Examinant l'ampleur du problème à travers le monde, le site Internet d'Amnesty indique qu'au moins une femme sur trois a été battue, a été contrainte à des relations sexuelles ou a subi d'autres sévices au cours de sa vie. Le FNUAP explique également que "la violence sexuelle systématique à l'égard des

femmes a été observée dans quasiment tous les conflits armés récents et est utilisée comme une arme de terreur et de 'nettoyage ethnique'⁴⁹.

Pourquoi des coûts économiques ?

Il est donc évident aujourd'hui que la violence faite aux femmes constitue un problème majeur d'envergure mondiale, mais pourquoi faut-il la considérer aussi sur le plan économique? L'analyse des coûts de la violence à l'égard des femmes est utile car elle démontre son impact financier sur les entreprises, les groupes communautaires et les individus. De plus, elle ne prouve pas seulement l'omniprésence de cette forme de violence, mais fournit également de précieuses informations qui servent à déterminer les dotations budgétaires spécifiques des programmes visant à prévenir et à éliminer la violence à l'égard des femmes. Dans le même temps, elle démontre qu'il faut investir davantage de fonds dans les stratégies d'intervention précoce et de prévention, plutôt que de laisser perdurer cette violence⁵⁰.

L'argument économique ne contredit nullement les perspectives autrefois appliquées, mais apporte une autre dimension sous laquelle considérer les conséquences de la violence masculine⁵¹. En outre, en définissant le problème en des termes financiers, il doit être possible de donner aux faits économiques "purs et durs" plus d'emprise sur les responsables qui prennent les décisions politiques. Après tout, quand bien même le but est d'éliminer la violence à l'égard des femmes et d'améliorer la justice sociale, il est indéniable que les considérations financières ont leur part à jouer dans les décisions prises par les gouvernements et d'autres entités, telles les ONG.

Méthodes d'évaluation des coûts

Un séminaire organisé en 1999 lors d'une conférence du Conseil de l'Europe s'est penché sur les méthodes employées pour calculer les coûts de la violence à l'égard des femmes, expliquant que les études précédentes s'étaient essentiellement intéressées aux coûts médicaux induits par les agressions et les homicides au sein de la famille. Par la suite, des études plus ambitieuses ont commencé à mettre les taux de prévalence de la violence et ses conséquences en relation avec des estimations des coûts associés⁵². Une grande partie de ces coûts est représentée dans le tableau ci-dessous, fondé sur une étude britannique datant de 2004. Ce tableau est utile car il illustre les différentes manières dont la violence à l'égard des femmes entraîne un coût pour la société.

Qui paie les frais? Un exemple issu du Royaume-Uni (source: Walby, 2004)⁵³

Type de coût	État	Victime individuelle	Employeurs	Coût total (en millions de £)
Système de justice pénale	1 017			1 017
Santé:				
Santé physique	1 208	12		1 220
Santé mentale	176			176

Services sociaux	228			228
Logement et résidences protégées	130	28		158
Coûts juridiques civils	159	152		312
Tous services	2 918	192		3 111
Emploi		1 336	1 336	2 672
Sous-total	2 918	1 528	1 336	5 783
Coûts humains		17 082		17 086
Total (en millions de £)	2 918	18 610	1 336	22 869

Autres conclusions concernant les coûts économiques

Le tableau ci-avant démontre que les coûts sont élevés, ce que corroborent par ailleurs d'autres études. Par exemple, un rapport américain estime que la violence à l'égard des femmes coûte 0,9 milliard USD par an rien qu'en perte de productivité⁵⁴, alors qu'en Suède, les coûts sont estimés entre 2.695 et 3.300 millions SEK par an⁵⁵. Le problème, toutefois, est que ces montants ne sont que des estimations, elles-mêmes fondées sur des taux estimatifs de la prévalence de la violence contre les femmes, de sorte qu'ils peuvent se révéler faux. Quoi qu'il en soit, ils donnent une indication de l'ampleur du problème en termes financiers et offrent un puissant argument pour demander à ce que le problème soit traité.

Le tableau ci-après apporte d'autres éléments d'information sur l'ampleur économique de la violence à l'égard des femmes dans différents pays⁵⁶. Il prouve aussi, sans surprise, que les estimations varient en fonction des formes de violence étudiées et des types de coûts inclus. Mais, une fois encore, les montants indiqués sont impressionnants.

Synthèse d'études sur les coûts économiques de la violence à l'égard des femmes, 1991-98

Pays/ région et chercheur(s)	Coût estimatif total (USD)	Année	Type de violence	Types de coûts inclus dans l'estimation
Nouvelle Galles du Sud, Australie, NSW Women's Co-ordination Unit	1.000.000.000	1991	Violence domestique à différents degrés	Individu, gouvernement, employeur et tiers – santé, système judiciaire, justice pénale, assistance sociale, emploi, aide à l'enfance et logement

Queensland, Australie, Sunshine Coast Interagency Research Group	40.000.000	1993	Sérvices physiques, sérvices psychologiques, viol, agressions sexuelles sur des femmes	Victimes, public/ communauté et autres individus – logement et résidences protégées, sécurité sociale, santé et justice pénale
Nouvelle-Zélande, S. Snively	625.000.000	1994	Violence familiale, dont menaces de violence sur des femmes et des enfants	Individu, gouvernement, employeur et tiers – soins médicaux, assistance sociale, système judiciaire, justice pénale et emploi
Canada, T. Day	1.000.000.000	1995	Sérvices physiques et sexuels sur des femmes	Coûts de santé – soins dentaires et psychiatriques, perte d'emploi rémunéré et non rémunéré, logement et résidences protégées, coûts à long terme
Canada, Greaves, Hankivsky et Kingston-Riechers	2.750.000.000	1995	Violence physique, agressions sexuelles, viol, inceste et sérvices sexuels sur enfants	Individu, gouvernement et tiers – services sociaux et éducation, justice pénale, emploi et travail, santé
Canada, Northern Territory, Office of Women's Policy	6.500.000	1996	Violence domestique physique, sexuelle et psychologique – effets sur les femmes et les enfants	Individu, communauté et autres coûts – appui en cas de crise, police, logement, finances, santé, aide à l'enfance, services juridiques, emploi
Pays-Bas, Korf, Meulenbeek, Mot et Van Den Brandt	194.000.000	1997	Violence domestique physique et sexuelle à l'égard des femmes	Police et justice, santé, soins psychosociaux, travail et sécurité sociale

Hackney, Royaume-Uni, Stanko, Crisp, Hale et Lucraft	8.000.000	1997	Sérvices physiques et sexuels sur des femmes et des enfants	Police, justice civile, logement, résidences protégées, services sociaux et santé
Suisse, Godenzi et Yodanis	290.000.000	1998	Sérvices physiques, sexuels et psychologiques sur des femmes et des fillettes	Coûts étatiques, soins médicaux, police et justice, aide aux victimes, assistance et conseil, recherches

Les études dans les pays moins développés sont certes plus rares, mais existent bel et bien. Par exemple, une enquête indienne révèle que, pour chaque incidence de violence, les femmes perdent en moyenne sept jours de travail⁵⁷ alors que, à Managua, au Nicaragua, et à Santiago du Chili, toutes les formes de violence réduisent respectivement les revenus des femmes de 29,5 millions USD (soit environ 1,6% du PIB de 1996) et de 1,56 milliard USD (plus de 2% du PIB de 1996)⁵⁸.

Implications sur le travail et les revenus

La violence à l'égard des femmes a de fortes implications sur leur accès à l'emploi rémunéré et, par conséquent, sur leurs chances de pouvoir percevoir des revenus. La violence peut se produire sur le lieu de travail ou au domicile. Ces deux types de violence ont un impact sur la position qu'occupent les femmes sur le marché du travail. La fédération des syndicats américains, l'AFL-CIO, formule plusieurs suggestions pour prévenir la violence contre les femmes. Outre les lois et les règlements, des mesures spécifiques peuvent être prises pour prévenir la violence sur le lieu de travail, par exemple:

- L'approche environnementale (éclairage, caméras de surveillance, téléphones mobiles pour le personnel sur le terrain, par exemple).
- L'approche organisationnelle/comportementale (conception de programmes, de politiques, de pratiques professionnelles et de formations, par exemple).
- L'approche comportementale (formation du personnel en vue de lui apprendre à anticiper, identifier et traiter les conflits et les cas potentiels de violence à l'égard des femmes, par exemple)⁵⁹.

Perspectives

Il apparaît clairement que, où qu'elle se produise, la violence à l'égard des femmes induit des coûts élevés. Même si d'importants progrès ont été réalisés, il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine. À quoi devraient donc s'intéresser les prochaines recherches et politiques en matière de violence contre les femmes? Les organisations comme l'OMS, l'ONU et Amnesty International s'accordent sur les axes de recherche suivants:

- Exploiter les éléments d'information d'ores et déjà obtenus.
- Améliorer les méthodes de recherche et définir des normes convenues d'évaluation et de mesure.
- Obtenir une plus grande collaboration des parties intéressées.
- Faire pression sur les gouvernements pour qu'ils incorporent à leurs cadres nationaux une législation sur la violence à l'égard des femmes.
- Évaluer l'efficacité des méthodes de prévention actuellement appliquées.

Exploiter les éléments d'information d'ores et déjà obtenus

La violence à l'égard des femmes est encore loin d'être une question parfaitement comprise, aussi importe-t-il d'exploiter tous les éléments disponibles relativement à l'ampleur et aux types de violence dans différents contextes, en particulier dans les pays en développement. Dans de nombreux pays, les dossiers et archives tenus par la police et par les tribunaux sont souvent maigres et hétérogènes. Il faut donc renforcer ces systèmes de traitement et d'archivage, de manière à ce qu'ils puissent produire des statistiques fiables, couvrant des territoires nationaux complets. Pour ce faire, le meilleur moyen consiste à passer par la voie étatique, de façon à ce que tous les acteurs – services chargés de l'application de la loi, éducation, services sanitaires et sociaux, communautés et services féminins – collectent leurs données à l'unisson.

Cependant, il peut être encore plus efficace d'utiliser des enquêtes conduites auprès de populations, avec de larges échantillons, des questions de type comportemental, des périodes d'exécution discrètes et détaillées et des opportunités multiples de divulgation d'informations pour les femmes. De plus, pour garantir leur comparabilité avec d'autres recherches, toutes les études nouvelles doivent suivre des directives formulées par des organisations comme le Réseau international de recherche sur la violence à l'égard des femmes (IRNVAW), qui formule des recommandations nationales et internationales concernant les bonnes pratiques. De meilleures recherches sur l'incidence de la violence à l'égard des femmes simplifieront l'estimation des coûts associés et apporteront davantage d'éléments pour étayer et justifier la prise de mesures.

Par ailleurs, il importe aussi de garantir la sécurité des femmes interrogées. Les études doivent pour ce faire suivre les Principes d'éthique et de sécurité recommandés pour les recherches sur les actes de violence familiale à l'égard des femmes⁶⁰ de l'OMS. Ces principes traitent de la confidentialité des données pendant et après les entretiens, prodiguent des conseils sur la formation spécialisée des chargés d'entretien et fournissent des informations sur les sources d'aide pour les femmes concernées.

Le mieux, toutefois, serait encore de parvenir à un état de fait où des enquêtes bien conçues sur la violence à l'égard des femmes seraient systématiquement intégrées dans les systèmes statistiques nationaux, de façon à garantir un suivi régulier de la question. Il s'ensuivrait une sensibilisation gouvernementale et

publique optimale sur le sujet. Lorsque les coûts empêchent les pays les plus pauvres d'emprunter cette voie, les experts recommandent d'inclure un certain nombre de questions ou un module sur la violence contre les femmes dans leurs enquêtes générales sur les ménages, comme dans le cas des enquêtes démographiques et sanitaires présentement conduites dans de nombreux pays⁶¹.

Influer sur la politique

Il est assurément intéressant de disposer d'éléments supplémentaires et de meilleure qualité, mais le but ultime doit consister, de fait, à influencer les gouvernements et les organes internationaux afin qu'ils promulguent des politiques pour l'élimination de la violence faite aux femmes. Un moyen d'y parvenir est d'exercer un lobbying sur les gouvernements afin de les inciter à incorporer les recommandations de l'ONU dans leur législation relative à la violence à l'égard des femmes⁶², tout en appuyant toutes les initiatives visant à améliorer l'éducation, l'emploi et d'autres opportunités pour les femmes et les fillettes. L'amélioration de l'estime de soi et des compétences en négociation, ainsi que la réduction des inégalités dans les communautés, devraient aussi contribuer à l'élimination de ce problème grave.

Recommandations

Écart de rémunération entre hommes et femmes

Les recherches conduites pour ce rapport révèlent qu'il reste encore beaucoup à faire avant d'atteindre une parfaite égalité salariale entre hommes et femmes. Ce rapport a examiné l'écart salarial sous différents angles, notamment en termes d'éducation, d'âge et de secteur, et il apparaît que l'écart salarial entre hommes et femmes demeure bien présent dans la plupart des cas. Il est donc nécessaire de définir au plan international des indicateurs et des méthodologies de calcul de cet écart afin de produire des données statistiques qui puissent être comparées d'un pays à l'autre. Mais il n'en demeure pas moins que le plus efficace en la matière est probablement une action courageuse de la part des responsables politiques pour éliminer les inégalités salariales. Un tel résultat peut être obtenu par des audits de rémunération et par des exercices d'évaluation professionnelle sur le lieu de travail, ainsi que par diverses autres politiques nationales et internationales pour l'égalité salariale. Il apparaît également important, pour combler cet écart, de sensibiliser les femmes aux avantages du syndicalisme, de la représentation syndicale sur le lieu de travail et des conventions collectives.

Repli économique

Les initiatives politiques visant à stimuler l'économie gagneraient à tenir compte d'une perspective sexospécifique. L'intégration des sexospécificités dans les politiques économiques pourrait consister, entre autres, à autoriser des opportunités de travail plus flexibles, à investir plus et mieux dans les services sociaux et les initiatives d'assistance sociale et à imposer une réforme financière internationale visant à garantir une croissance économique durable à long terme, en lieu et place de la recherche de profits à court terme qui peut faire fortement fluctuer l'activité économique. Pour que de telles initiatives portent leurs fruits, il est essentiel que les femmes soient mieux représentées aux plus hautes instances et à tous les niveaux. Ce n'est qu'ainsi qu'elles pourront participer activement à la vie politique et exercer une réelle influence sur la formulation de nouvelles politiques.

Violence à l'égard des femmes

Il est clair, au vu des éléments dont nous disposons actuellement, que les implications financières de la violence faite aux femmes sont importantes. Les femmes victimes de violence doivent gérer des séquelles mentales et physiques qui les empêchent de participer pleinement au marché de l'emploi et de percevoir des revenus. Davantage de recherches doivent être effectuées sur ce sujet pour pouvoir comprendre l'ampleur du problème. Or, pour ce faire, les méthodes de recherche doivent être améliorées et des normes convenues d'évaluation et de mesure doivent être définies. Les directives publiées par le Réseau international de recherche sur la violence à l'égard des femmes peuvent être utilisées pour garantir la comparabilité internationale des données et le respect des normes de qualité. De plus, les Principes d'éthique et de sécurité recommandés pour les recherches sur les actes de violence familiale à l'égard des femmes de l'OMS peuvent être appliqués pour protéger les femmes

interrogées. Dans l'idéal, des enquêtes bien conçues sur le sujet seraient systématiquement intégrées dans les systèmes statistiques nationaux, de façon à garantir un suivi régulier. Les résultats de ces recherches pourraient ensuite être utilisés pour influencer les gouvernements. Outre ce lobbying sur les gouvernements nationaux et les institutions internationales afin de les inciter à promulguer de nouvelles législations, d'autres mesures de réduction des inégalités entre les sexes devraient être prises en considération, par exemple des initiatives visant à améliorer et renforcer l'accès des femmes à l'éducation, à la santé et à l'emploi. À cet égard, les gouvernements, mais aussi d'autres acteurs, comme les syndicats, les associations d'employeurs et les organisations non gouvernementales, ont un rôle important à jouer.

Annexe: Explication des niveaux d'éducation de la CITE

La Classification internationale type de l'éducation (CITE) est un instrument qui convient à la compilation des statistiques internationales sur l'éducation.

Enseignement primaire

Ce niveau commence à l'âge de 5 à 7 ans; il est obligatoire dans tous les pays et dure généralement entre quatre et six ans.

Enseignement secondaire inférieur

L'enseignement est généralement plus spécialisé dans les disciplines étudiées qu'au niveau précédent. La fin de ce cycle coïncide normalement avec la fin de l'enseignement obligatoire.

Enseignement secondaire supérieur

Ce niveau commence généralement à la fin du cycle d'enseignement obligatoire. L'âge d'admission est normalement de 15 ou 16 ans. Des diplômes (fin du cycle d'enseignement obligatoire) et d'autres critères minimaux d'admission sont généralement imposés. La durée classique de ce niveau varie de deux à cinq ans.

Enseignement non supérieur de troisième niveau

Ce niveau fait la jonction entre l'enseignement secondaire supérieur et le premier cycle de l'enseignement supérieur. Les programmes d'enseignement concernés servent à approfondir les connaissances des diplômés du second cycle de l'enseignement secondaire. À l'issue de ce niveau, les étudiants peuvent passer au niveau supérieur ou entrer directement sur le marché du travail.

Premier cycle de l'enseignement supérieur

L'accès à ce niveau suppose normalement d'avoir réussi le cycle non supérieur de troisième niveau. Ce cycle comporte des programmes d'enseignement supérieur avec orientation universitaire (type A), essentiellement de nature théorique et avec orientation professionnelle, et des programmes de type B, qui sont généralement plus courts que les programmes de type A et conçus pour une insertion dans le monde du travail.

Deuxième cycle de l'enseignement supérieur

Ce niveau est réservé aux études supérieures conduisant à un titre de chercheur de niveau élevé (doctorat).

Notes

1 URL: www.wageindicator.org

2 URL: <http://www.eurydice.org/>

3 D'après la Nomenclature des activités économiques (NACE), telle qu'elle est employée par les Communautés européennes.

4 URL: http://www.aflcio.org/joinaunion/voiceatwork/efca/upload/EFCA_Polling_Summary.pdf.

5 Commission des Communautés européennes (2007), Communication de la Commission : combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, p. 15. Il s'agit de l'écart de rémunération sous sa forme non ajustée.

6 La médiane s'obtient en ordonnant toutes les observations (ex. : toutes les données salariales pour le quartile supérieur) dans l'ordre ascendant de leur valeur et en sélectionnant celle du milieu. S'il y a un nombre pair d'occurrences, on calcule la moyenne des deux valeurs du milieu. Cette approche permet de filtrer les extrémités ("observations aberrantes") en début et fin de spectre. Le quartile inférieur (également dénommé "premier quartile") recoupe tous les taux salariaux jusqu'au 25ème percentile et le quartile supérieur (également dénommé "troisième quartile") est la limite d'inclusion des 75% de données les plus élevées. Les données salariales entre les premier et troisième quartiles – c'est-à-dire les 50% des données du milieu – est l'intervalle interquartile.

7 Singh, A. et Zammit, A. (2000), "International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension", in *World Development*, vol. 28, n° 7, p. 1259. Dans les pays développés, la tendance des femmes à être plus souvent employées que les hommes dans des industries de services relativement stables est également confirmée par le Gouvernement belge, ainsi que par des fédérations d'employeurs et des syndicats belges, concernant l'actuelle récession (2008-2009). URL : http://www.nieuwsblad.be/Article/Detail.aspx?articleID=nbna23102002_006

8 Fukuda-Parr, S. (2008), *The Human Impact of the Financial Crisis on Poor and Disempowered People and Countries*. Assemblée générale des Nations Unies : table ronde interactive sur la crise financière mondiale.

9 Singh, A. et Zammit, A. (2000), "International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension", in *World Development*, vol. 28, n° 7, p. 1259.

10 Fontana, M. et Wood, A. (2000), "Modeling the Effects of Trade on Women, at Work and at Home", in *World Development*, vol. 28, n° 7, p. 1180.

11 Pernia, E. et Knowles, J. (1998), *Assessing the social impact of the financial crisis in Asia*. Banque asiatique de développement, Centre de ressources en économie et développement, Note d'information n° 6, p. 7.

12 Jones, G., Hull, T. et Ahlburg, D. (2000), "The Social and Demographic Impact of the

Southeast Asian Crisis of 1997-1999", in *Journal of Population Research*, vol. 17, n° 1, p. 48.

13 Singh, A. et Zammit, A. (2000), "International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension", in *World Development*, vol. 28, n° 7, p. 1261.

14 Singh, A. et Zammit, A. (2000), "International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension", in *World Development*, vol. 28, n° 7, p. 1249.

15 Chavez, J. et Cordero, R. (2001), *The Asian Financial Crisis and Filipino Households: Impact on Women and Children*, pp. 40-41.

16 Singh, A. et Zammit, A. (2000), "International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension", in *World Development*, vol. 28, n° 7, p. 1260. Une étude conduite par le Fonds des Nations Unies pour la population sur la crise asiatique obtient des résultats analogues, affirmant que les femmes qui sont parents isolés ou qui ont de lourds engagements financiers sont celles qui ont été les plus durement touchées par la crise des années 1990. Voir *Southeast Asian Populations in Crisis – Challenges to the Implementation of the ICPD Programme of Action* (1999).

17 Incomes Data Services (2006), *The Impact of Economic Recession on Pay Increases and the Low Paid. A research report by Incomes Data Services for the Low Pay Commission*, pp. 7-8.

18 Corbacho, A., Garcia-Escribano, M. et G. Inchauste (2003), *Argentina: Macroeconomic Crisis and Household Vulnerability: an IMF Working Paper*, p. 12.

19 Baden, S. (1993), *The Impact of Recession and Structural Adjustment on Women's Work in Selected Developing Countries. Rapport dressé pour le Projet interdépartemental sur l'égalité professionnelle des femmes*, OIT, Genève, p. 44.

20 Fukuda-Parr, S. (2008), *The Human Impact of the Financial Crisis on Poor and Disempowered People and Countries. Assemblée générale des Nations Unies : table ronde interactive sur la crise financière mondiale*.

21 Ibid.

22 URL: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/comunicados/5/34725/P34725.xml&xsl=/prensa/tpl-i/p6f.xsl&base=/prensa/tpl-i/top-bottom.xsl>

23 Gould, S. (2008), *Igniting Change in 2008 and Beyond: Sara K. Gould on the Economic Crisis and its disproportionate impact on women and families*. URL: <http://ignitingchange08.blogspot.com/2008/09/sara-k-gould-on-economic-crisis-and-and.html>. Voir aussi le rapport dressé pour le Comité du Sénat américain sur la santé, l'éducation, le travail et la retraite par le Sénateur E. M. Kennedy (2008), *Taking a Toll: The Effect of Recession on Women*.

24 Communiqué de presse du CIPD (2008), URL: http://www.cipd.co.uk/pressoffice/_articles/260109Womeninrecession.htm?lsSrchRes=1

- 25 Rapport salarial de l'IDS (2008), "What will happen to women's employment in a recession?", in IDS Pay Report, n° 1012, p. 2. Voir aussi la publication de la Confédération syndicale britannique (TUC), Women and Recession. URL: www.tuc.org.uk/extras/womenandrecession.pdf
- 26 Corbacho, A., Garcia-Escribano, M. et G. Inchauste (2003), Argentina: Macroeconomic Crisis and Household Vulnerability: an IMF Working Paper, p. 33.
- 27 Singh, A. et Zammit, A. (2000), "International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension", in World Development, vol. 28, n° 7, p. 1263.
- 28 Singh, A. et Zammit, A. (2000), "International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension", in World Development, vol. 28, n° 7, p. 1265.
- 29 URL: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/comunicados/5/34725/P34725.xml&xsl=/prensa/tpl-i/p6f.xsl&base=/prensa/tpl-i/top-bottom.xsl>
- 30 Stacey, K., Recession dents image of macho management, dans The Financial Times, édition du 5 novembre 2008. URL: http://www.ft.com/cms/s/0ab7ff0e-ab82-11dd-b9e1-000077b07658,Authorised=false.html?_i_location=http%3A%2F%2Fwww.ft.com%2Fcms%2Fs%2F0%2F0ab7ff0e-ab82-11dd-b9e1-000077b07658.html&_i_referer=http%3A%2F%2Fwww.journalisted.com%2Farticle%3Fid%3D970846
- 31 Sealy, R., Singh, V. et S. Vinnicombe (2008), The Female FTSE Report 2008. A Decade of Delay, p. 13.
- 32 Lewis, R. et Rake, K. (2008), Breaking the Mould for Women Leaders: could boardroom quotas hold the key? A Fawcett Society think piece for the Gender Equality Forum, p. 6.
- 33 Schmitt, J. (2008), Unions and Upward Mobility for Women Workers, p. 1.
- 34 Pour obtenir la liste complète des descriptifs de postes, voir Schmitt, J. (2008), Unions and Upward Mobility for Women Workers, p. 3.
- 35 URL: <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/gap-1.pdf>
- 36 Barham, C. (2008), International Developments in Labour Market Statistics since the UN Review. UK Office for National Statistics [présentation]. URL du compte-rendu complet: <http://unstats.un.org/unsd/statcom/sc2008.htm>
- 37 Barham, C. (2008), "Review of Labour Statistics for the United National Statistical Commission", in Economic & Labour Market Review, vol. 2, n° 6, p. 48.
- 38 Barham, C. (2008), "Review of Labour Statistics for the United National Statistical Commission", in Economic & Labour Market Review, vol. 2, n° 6, p. 49.
- 39 Report of the Office for National Statistics, United Kingdom of Great Britain and Northern

Ireland, on labour statistics (2007), p. 18. Conseil économique et social des Nations Unies.
URL: <http://unstats.un.org/unsd/statcom/doc08/2008-2-Employment-E.pdf>.

40 Report of the Office for National Statistics, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, on labour statistics (2007), p. 19. Conseil économique et social des Nations Unies.
URL: <http://unstats.un.org/unsd/statcom/doc08/2008-2-Employment-E.pdf>.

41 Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes (1993), résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies 48/104 sur 20.

42 Déclaration de Beijing: action pour l'égalité, le développement et la paix (1995), quatrième Conférence mondiale sur les femmes.

43 Élimination de la violence contre les femmes (2003), résolution de la Commission des droits de l'Homme 2003/04.

44 Heise, L., Pitanguy, J. et Germain, A. (1994), Violence Against Women: The Hidden Health Burden. Document de travail de la Banque mondiale 255.

45 Garcia-Moreno, C., Ellsberg, M., Heise, L. et Watts, C. (2001), Putting Women First: Ethical and Safety Recommendations for Research on Domestic Violence against Women. Département Genre et Santé de la femme, Santé familiale et communautaire, Organisation mondiale de la santé.

46 Pickup, F., Williams, S. et Sweetman, C. (2006), Ending Violence Against Women: A Challenge for Development and Humanitarian Work. Publication Oxfam.

47 Garcia-Moreno, C., Jansen, A.F.M., Ellsberg, M., Heise, L. et Watts, C. (2005), Étude multipays sur la santé des femmes et la violence domestique à l'égard des femmes. Rapport de l'Organisation mondiale de la santé.

48 Division de la promotion de la femme, Département des affaires économiques et sociales (2006), "Élimination de la violence contre les femmes : des mots aux actes", in Étude approfondie des Nations Unies de toutes les formes de violence à l'égard des femmes. A/61/122/Add. 1, p. 55.

49 FNUAP (2008), État de la population mondiale, p. 28.

50 Division de la promotion de la femme, Département des affaires économiques et sociales (2006), "Élimination de la violence contre les femmes : des mots aux actes", in Étude approfondie des Nations Unies de toutes les formes de violence à l'égard des femmes. A/61/122/Add. 1, p. 55.

51 Godenzi, A. et Yodanis, C. (1999), "Violence masculine: les coûts économiques: analyse méthodologique", in Égalité entre femmes et hommes, Conseil de l'Europe, p. 1.

52 Godenzi, A. et Yodanis, C. (1999), "Violence masculine: les coûts économiques: analyse méthodologique", in Égalité entre femmes et hommes, Conseil de l'Europe.

53 Walby, S. (2004), *The Cost of Domestic Violence*. Publication du ministère britannique du Commerce et de l'Industrie, Unité Femmes et égalité.

54 Women's Advocates (2006), Fact sheet, p. 1.

55 Envall, E. et Eriksson, A. (2006), "Costs of Violence against Women", in Expert Group Meeting organized by United Nations Division for the Advancement of Women (2008), Office des Nations Unies contre la drogue et le crime. Ce document fait partie de Good Practices in Legislation on Violence Against Women. An extensive summary of a report written for the National Board of Health and Welfare, Sweden.

56 Godenzi, A. et Yodanis, C. (1999), "Violence masculine: les coûts économiques: analyse méthodologique", in *Égalité entre femmes et hommes*, Conseil de l'Europe, p. 9.

57 Conseil économique et social des Nations Unies (2006), *The World's Women 2005: Progress in Statistics*, p. 55.

58 Morrison, A. et Orlando, M. (1998), *The socio-economic impact of domestic VAW in Chile and Nicaragua*, non publié.

59 URL : <http://www.afcio.org/issues/jobseconomy/women/violence.cfm>

60 Ellsberg, M. et Heise, L. (2005), "Researching Violence Against Women, A practical Guide For Researchers and Activists", in International Research Network on VAW (IRNVAW) report. Publication de l'OMS.

61 Enquêtes démographiques et sanitaires, 2008. URL: www.measuredhs.com.

62 FNUAP (2008), *État de la population mondiale*, p. 28.