



# CSI RAPPORT

CSI, Confédération syndicale internationale  
Mars 2012

**Figé dans le temps:**  
depuis 10 ans,  
l'écart salarial entre  
hommes et femmes reste  
identique

# **Figé dans le temps : depuis 10 ans, l'écart salarial entre hommes et femmes reste identique**

Rapport de la CSI

Tijdens K.G., van Klaveren (2012) Figé dans le temps : depuis 10 ans, l'écart salarial entre hommes et femmes reste identique. CSI Bruxelles

## Avant-propos par la CSI

Dans le cadre de sa campagne mondiale en faveur de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, la CSI a publié plusieurs rapports sur l'écart salarial sexospécifique (ESS) dans le monde. La présente étude s'attache à recueillir de nouvelles informations sur cette question telle qu'elle se présente en 2012. Elle se penche sur la situation dans 43 pays du monde entier mais aussi, pour la première fois, ventile les différentiels salariaux de 15 secteurs. Comme pour tout autre travail de recherche sur l'égalité des rémunérations, l'obstacle principal est celui posé par la disponibilité de données fiables et comparables dans l'ensemble des pays. Tout en tenant compte de ces limites, la CSI a néanmoins dégagé, à partir de la recherche effectuée, les quatre conclusions principales ci-dessous.

### 1. Depuis plus de 10 ans, aucun progrès significatif n'a été réalisé dans la réduction de l'écart salarial sexospécifique mondial.

Alors qu'entre les années 1960 et la fin des années 1990 l'on avait constaté une diminution prononcée de l'écart salarial mondial entre hommes et femmes, nous assistons à une stagnation de cette valeur depuis plus de dix ans. L'écart salarial reste figé dans le temps à peu près partout dans le monde. L'Asie est le continent au plus grand différentiel de rémunérations entre hommes et femmes. Cette situation exige l'adoption et la mise en œuvre de politiques publiques plus nombreuses et efficaces s'attaquant à l'inégalité salariale, ainsi que la conclusion, entre organisations syndicales et patronales, de davantage de conventions collectives visant à diminuer l'écart salarial sexospécifique.

### 2. Les travailleurs et travailleuses des secteurs syndiqués sont mieux protégés contre les écarts salariaux et contre un respect insuffisant des réglementations sur le salaire minimum.

La recherche dévoile des variations significatives de l'écart salarial entre hommes et femmes dans les 15 secteurs analysés. Les secteurs qui par tradition sont syndiqués, tel que le secteur public, tendent à avoir un écart salarial plus réduit. En revanche, les secteurs qui n'ont pas un taux d'affiliation syndicale très élevé et où les niveaux de rémunération sont faibles, tels que la distribution, l'hôtellerie et la restauration ou encore l'agriculture, sont ceux où les écarts salariaux ont tendance à être sensiblement plus prononcés. L'on peut en déduire que ces secteurs-là sont ceux où les réglementations relatives au salaire minimum sont le moins respectées. Les secteurs à dominance masculine tels que la construction sont ceux où l'écart salarial est le moindre, situation que l'on peut attribuer au petit nombre de femmes travaillant dans le secteur, ce à quoi s'ajoute un niveau d'éducation plus élevé. Dans tous les pays analysés par notre étude, ce sont les travailleurs et travailleuses domestiques qui obtiennent les plus faibles revenus et subissent l'écart salarial sexospécifique moyen le plus prononcé. Cela est dû essentiellement à leur faible niveau de syndicalisation et au fait que bon nombre de travailleuses vivent dans la maison de leur employeur, leur salaire moyen en espèces étant dès lors de loin inférieur à celui de leurs collègues masculins.

### 3. Les pratiques discriminatoires sur le lieu de travail persistent.

Une part considérable de l'écart salarial sexospécifique ne peut pas trouver son explication dans des facteurs objectifs tels que le niveau de compétences ou de responsabilités, la taille de l'entreprise, les années d'ancienneté etc. Cette partie qui demeure inexpliquée indique l'existence de multiples pratiques discriminatoires. Les plus petits écarts salariaux sexospécifiques inexpliqués sont constatés dans des pays aussi divers que le Kazakhstan, l'Indonésie et les Pays-Bas, et les plus grands sont ceux du Chili, de l'Afrique du Sud et de l'Argentine.

#### 4. L'existence d'une « pénalité-enfant » sur les rémunérations des femmes est confirmée.

Dans bon nombre des pays en examen, le fait d'élever des enfants a davantage de répercussions négatives sur les rémunérations des femmes que sur celles des hommes, ce qui creuse encore plus les écarts salariaux sexospécifiques. Ainsi, il y aurait une « pénalité-enfant » qui grève les rémunérations des femmes, ce qui souligne l'urgence de mettre en œuvre des politiques rendant plus facile, pour les hommes comme pour les femmes, de se charger des enfants, ce qui contribuerait à l'augmentation de l'équité salariale.

Département Egalité – CSI – 8 mars 2012

## Table des matières

<b>Avant-propos par la CSI.....</b>	<b>b</b>
<b>Synthèse des observations.....</b>	<b>g</b>
<b>1 Introduction .....</b>	<b>1</b>
1.1 Plan du présent rapport .....	1
1.2 Note sur l'information sur les salaires à l'échelon mondial.....	2
1.3 Les sources de données utilisées et les pays couverts .....	3
<b>2 L'écart salarial sexospécifique par pays, par secteur et dans le temps .....</b>	<b>4</b>
2.1 L'ESS par pays et par secteur .....	4
2.1.1 L'ampleur de l'écart salarial sexospécifique .....	4
2.1.2 L'ampleur et la ventilation sectorielle de l'ESS en Afrique .....	6
2.1.3 L'ampleur et la ventilation sectorielle de l'ESS dans les Amériques .....	8
2.1.4 L'ampleur et la ventilation sectorielle de l'ESS en Asie et en Australie .....	12
2.1.5 Les tendances sectorielles de l'ESS .....	16
2.2 L'évolution de l'ESS dans le temps .....	22
2.2.1 Comprendre l'évolution de l'ESS dans le temps .....	22
2.2.2 Action des syndicats pour promouvoir l'égalité salariale .....	26
<b>3 La rémunération des femmes en fonction des caractéristiques des ménages et des variables sociodémographiques .....</b>	<b>33</b>
3.1 Introduction .....	33
3.2 L'incidence de l'éducation sur les salaires des hommes et des femmes .....	34
3.3 La « pénalité-enfant » ou la « prime-enfant » sur les salaires des femmes et des hommes .....	36
3.4 Ventilation de l'ESS en fonction des caractéristiques des ménages et des variables sociodémographiques .....	49
3.5 Comparaison des sources officielles disponibles publiquement et des données <i>WageIndicator</i> .....	43

## Liste des graphiques

Graphique 1	L'écart salarial sexospécifique (%) dans 43 pays .....	6
Graphique 2	L'écart salarial sexospécifique non ajusté dans le temps en Afrique .....	26
Graphique 3	L'écart salarial sexospécifique non ajusté dans le temps dans les Amériques .....	26
Graphique 4	L'écart salarial sexospécifique non ajusté dans le temps en Asie et en Australie .....	26
Graphique 5	L'écart salarial sexospécifique non ajusté dans le temps en Europe de l'Est.....	26
Graphique 6	L'écart salarial sexospécifique non ajusté dans le temps en Europe septentrionale.....	26
Graphique 7	L'écart salarial sexospécifique non ajusté dans le temps en Europe méridionale.....	26
Graphique 8	L'écart salarial sexospécifique non ajusté dans le temps en Europe occidentale.....	26
Graphique 9	Revenus horaires médians des hommes et des femmes en 2010, exprimés en USD normalisés PPA, en fonction du niveau d'éducation - Afrique .....	35
Graphique 10	Revenus horaires médians des hommes et des femmes en 2010, exprimés en USD normalisés PPA, en fonction du niveau d'éducation - Amériques.....	40
Graphique 11	Revenus horaires médians des hommes et des femmes en 2010, exprimés en USD normalisés PPA, en fonction du niveau d'éducation - Asie .....	35
Graphique 12	Revenus horaires médians des hommes et des femmes en 2010, exprimés en USD normalisés PPA, en fonction du niveau d'éducation - Europe .....	35
Graphique 13	Salaires horaires médians des hommes et des femmes, exprimés en USD normalisés PPA, en fonction de la présence d'un (ou plusieurs) enfant(s) - Afrique .....	37
Graphique 14	Salaires horaires médians des hommes et des femmes, exprimés en USD normalisés PPA, en fonction de la présence d'un (ou plusieurs) enfant(s) - Amériques .....	37
Graphique 15	Salaires horaires médians des hommes et des femmes, exprimés en USD normalisés PPA, en fonction de la présence d'un (ou plusieurs) enfant(s) - Asie .....	37
Graphique 16	Salaires horaires médians des hommes et des femmes, exprimés en USD normalisés PPA, en fonction de la présence d'un (ou plusieurs) enfant(s) - Europe .....	37

## Liste des tableaux contenant des données chiffrées

Tableau 1	Revenus mensuels moyens par secteur et par sexe, Botswana, 2005-06, en BWP (arrondi à 20 BWP).....	6
Tableau 2	Revenus horaires moyens par secteur et par sexe, Égypte, 2007, en EGP .....	6
Tableau 3	Revenus horaires moyens par secteur et par sexe, Zambie, 2005, en ZMK (arrondi à 20 ZMK) .....	8
Table 4	Revenus horaires moyens par secteur et par sexe, Brésil, 2007, en RS.....	9
Tableau 5	Revenus horaires moyens par secteur et par sexe, Costa Rica, 2008, en CRC.....	9
Tableau 6	Revenus mensuels moyens par secteur et par sexe, Mexique, 2008, en MXN .....	10
Tableau 7	Revenus mensuels moyens par secteur et par sexe, Paraguay, 2008, en PYG .....	10
Tableau 8	Revenus hebdomadaires médians par secteur et par sexe, États-Unis (effectifs à temps complet âgés de 16 ans ou plus), 2009, en USD.....	11
Tableau 9	Revenus hebdomadaires moyens par secteur et par sexe, Australie, août 2010, en AUD ...	12
Tableau 10	Revenus mensuels moyens par secteur et par sexe, Azerbaïdjan, 2008, en AZN.....	12
Tableau 11	Revenus horaires bruts moyens par secteur et par sexe, Indonésie, 2008 (août), en IDR (arrondi à 20 IDR) .....	13
Tableau 12	Revenus horaires moyens par secteur et par sexe, Japon, 2008, en JPY.....	14
Table 13	Revenus mensuels moyens des salariés par secteur et par sexe, Kazakhstan , 2008, in KZT .....	15
Tableau 14	Revenus horaires moyens par secteur et par sexe, Philippines, 2008, en PHP .....	15
Tableau 15	Revenus mensuels moyens par secteur et par sexe, Corée du Sud (République de Corée), 2007, x 1,000 KRW .....	16
Tableau 16	Les tendances sectorielles de l'écart salarial sexospécifique dans 15 des 18 pays , dans les années les plus récentes disponibles.....	20
Tableau 17	Les tendances sectorielles des revenus moyens dans 15 des 18 pays, dans les années les plus récentes disponibles.....	21
Tableau 18	Distribution de la prime-enfant et de la pénalité-enfant dans 28 pays , ventilation par âge et sexe .....	37
Tableau 19	L'écart salarial sexospécifique ajusté: effet sur les salaires de caractéristiques personnelles, de l'éducation, de la taille de l'entreprise et de la profession (logarithme) dans cinq pays d'Amérique latine.....	39
Tableau 20	L'écart salarial sexospécifique ajusté: effet sur les salaires de caractéristiques personnelles, de l'éducation, de la taille de l'entreprise et de la profession (logarithme) dans quatre pays d'Asie et un pays d'Afrique .....	40
Tableau 21	L'écart salarial sexospécifique ajusté: effet sur les salaires de caractéristiques personnelles, de l'éducation, de la taille de l'entreprise et de la profession (logarithme) dans six pays d'Europe.....	41
Tableau 22	L'écart salarial sexospécifique à partir des statistiques nationales et à partir des données WageIndicator .....	43

# Synthèse des observations

## Introduction

La réduction des inégalités est l'un des objectifs de la CSI, notamment eu égard aux salaires des femmes. Le présent rapport passe en revue les dernières tendances et données relatives à l'écart salarial sexospécifique (ESS) pour une série de pays des cinq continents. Le présent rapport s'appuie d'une part sur des données salariales recueillies à l'échelon national par l'OIT, Eurostat et d'autres agences de statistiques ainsi que, d'autre part, sur des données salariales recueillies au niveau individuel par le biais de l'enquête menée sur le web dans de multiples pays, *WageIndicator*. Les sept études suivantes ont été entreprises :

- une étude de l'ESS dans 43 pays, débouchant sur une estimation de l'écart salarial mondial pour l'ensemble de ces pays ;
- une étude de l'ESS par secteur dans 18 pays, débouchant sur une classification de ces secteurs ;
- une étude des changements de l'ESS sur la durée, dans 26 pays , permettant de juger de l'évolution de l'ESS au cours des années 1990 et 2000 ;
- une étude des activités menées par les syndicats en faveur de l'égalité salariale en 2010 et 2011 pour 11 pays européens ;
- une étude de l'incidence du niveau d'éducation sur les salaires des femmes et des hommes dans 28 pays ;
- une étude de l'incidence du fait d'élever des enfants sur les salaires des femmes et des hommes dans 28 pays ;
- une étude de l'ESS ajusté pour 16 pays.

## L'ESS dans 43 pays

L'examen de l'écart salarial sexospécifique révèle que la Zambie (2005) a l'ESS le plus fort, celui-ci atteignant presque 46 %, suivi par la Corée du Sud (République de Corée) (2007) avec un écart de 43 % et par l'Azerbaïdjan (2008) avec un écart de 37 %. En revanche, les ESS les plus faibles se trouvent en Slovénie (2010), avec un ESS de 4 %, ainsi qu'au Paraguay (2008) et en Italie (2009) où ils atteignent 5 %. L'année indiquée est l'année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles. Au cours de la deuxième moitié des années 2000, l'ESS pour les 43 pays, compte tenu de la taille des populations actives nationales, était globalement de 18 %.

## L'ESS par secteur dans 18 pays

L'examen des 18 pays inclut, pour 15 d'entre eux, des statistiques sur les ESS par secteur. Dans l'ensemble des pays, trois secteurs ont l'ESS le plus faible : ceux où la main-d'œuvre est essentiellement masculine, à savoir le transport, l'entreposage et la communication ; la construction ; la pêche. En moyenne, l'administration publique a elle aussi un ESS réduit, et ce secteur, notamment dans les pays d'Amérique latine, n'apparaît plus comme un bastion masculin. Dans un certain nombre de pays, trois secteurs dont le niveau de salaires est proche du salaire minimum national ont des ESS considérables : la distribution (grossistes et détaillants) ; l'hôtellerie et la restauration ; l'agriculture. Cet état de fait suggère un respect défaillant des réglementations sur le salaire minimum. En revanche, le secteur financier montre à la fois un niveau de salaires relativement élevé et des ESS considérables. Le secteur manufacturier est en moyenne en quatrième position quant à l'ESS, ce à quoi s'ajoute un niveau salarial relatif plutôt faible (10<sup>e</sup> sur 15 secteurs). Dans l'ensemble, le secteur social et de la santé détient la 3<sup>e</sup> position en termes d'ESS, mais ses niveaux de revenus relatifs le placent un tout petit mieux que le secteur manufacturier.



### **L'évolution de l'ESS dans le temps, dans 26 pays**

Le suivi des tendances sur la durée ne révèle pas une diminution progressive de l'ESS dans les 26 pays examinés, contrairement aux attentes. Il y a autant de pays montrant un déclin de leur ESS que de pays dans lesquels celui-ci augmente. De plus, dans un très grand nombre de pays l'on ne constate pratiquement aucune évolution de l'ESS entre le milieu des années 1990 et la fin des années 2000. Comme on pouvait s'y attendre, l'ESS le plus haut est celui des pays asiatiques repris dans notre étude, où il se situe entre 30 et 40 %. La majorité des pays en examen ont des niveaux d'ESS se situant entre 10 et 30 %. Quatre des 26 pays parviennent à avoir un ESS inférieur à 10 % : la Belgique, le Costa Rica, l'Italie et la Pologne.

Weichselbaumer et Winter-Ebmer ont déterminé qu'entre les années 1960 et les années 1990, l'ESS mondial avait considérablement baissé, passant de près de 65 % à 30 %, et l'OCDE a indiqué que pour la période 1980 - 2004 l'ESS avait diminué dans les pays de l'OCDE. Cependant, notre étude ne peut pas conclure qu'une réduction supplémentaire de l'ESS ait eu lieu, dans les 26 pays en examen, pour la période allant de 1996 à 2010, ce qui semble indiquer que pendant plus d'une décennie aucun progrès n'ait été accompli en vue de réduire l'ESS. Il convient toutefois de nuancer ces propos pour deux raisons. La première est que notre ESS total couvre de manière prédominante des pays ayant un ESS relativement faible. La deuxième est que nous n'avons obtenu des données pour toutes les années de la période pour aucun pays, à l'exception des États-Unis, et que pour certains pays seules quelques données étaient disponibles, ce qui indique que notre étude peut rencontrer des problèmes de mesure. Il n'en reste pas moins qu'il est indéniable, sur la base de notre étude, que l'ESS des 26 pays n'a pratiquement pas évolué à la fin des années 1990 et pendant les années 2000.

### **Les activités syndicales en faveur de l'égalité hommes-femmes dans 12 pays européens**

L'étude montre tout d'abord que bon nombre de syndicats entreprennent des actions visant directement l'égalité des rémunérations, comme le soulignent les messages venus d'Autriche, de Belgique, d'Espagne, de Finlande, du Royaume-Uni, de Suède et de Suisse. Une autre série de messages met en exergue les actions visant à augmenter les salaires dans les domaines essentiellement féminins et à faible rémunération, comme en Finlande et en Norvège. Un troisième groupe concerne les actions sur les normes et la législation en matière d'égalité, comme au Royaume-Uni et en Suède.

### **L'incidence de l'éducation sur le salaire des hommes et des femmes dans 28 pays**

Dans ces 28 pays, les hommes et les femmes ayant un niveau d'éducation supérieure ont des revenus respectivement plus élevés à ceux des hommes et des femmes peu instruits. Dans la tranche d'âge des moins de 30 ans, les femmes ayant un haut niveau d'éducation ont des revenus supérieurs à ceux des hommes et des femmes peu instruits. Un résultat semblable est détecté dans le cas des hommes, même si les différentiels salariaux dans les groupes de femmes sont inférieurs à ceux constatés dans les groupes d'hommes. Dans la tranche d'âge des plus de 30 ans, l'on constate une tendance équivalente, bien que les différentiels salariaux des différentes tranches d'âge soient supérieurs, tant pour les femmes que pour les hommes. La présente étude conclut que dans la plupart des pays, les hommes retirent plus de bénéfices que les femmes d'un niveau élevé d'éducation.

### **L'incidence, sur le salaire des hommes et des femmes de 28 pays, du fait d'avoir des enfants**

Les études ont révélé une « pénalité-enfant » pour les femmes. Notre recherche dans 28 pays montre que pour toutes les tranches d'âge, la majorité des hommes touchent une prime lorsqu'ils ont des enfants, qui pour la tranche d'âge des plus de 40 ans est généralement appréciable. En revanche, dans toutes les tranches d'âge les femmes subissent une « pénalité-enfant ». Presque toutes les femmes de 30 à 39 ans subissent une diminution de leur rémunération, diminution assez substantielle pour la moitié d'entre elles. Ainsi, dans de nombreux pays le fait d'avoir des enfants a une incidence

nettement plus négative sur les salaires des femmes que sur ceux des hommes, creusant encore l'ESS. Des politiques visant à faciliter, pour les femmes, les tâches liées aux enfants réduiraient l'ESS.

### L'ESS ajusté dans 16 pays

Les résultats de nos analyses pour 16 pays montrent qu'en très grande majorité, l'ESS perdure, même lorsque l'on tient compte d'autres paramètres tels que les années d'ancienneté, le métier, la taille de l'entreprise et la composition du ménage. Nos données indiquent que le pays avec le plus faible ESS ajusté est le Kazakhstan (6 %), suivi de l'Indonésie (9 %) et des Pays-Bas (10 %). Au contraire, c'est au Chili que l'on trouve l'ESS ajusté le plus fort (22 %), suivi de l'Afrique du Sud et de l'Argentine (eux aussi à 22 %) puis de l'Espagne et du Mexique (tous deux à 21 %). Dans les autres pays, les ESS ajustés sont les suivants : 18 % en Fédération de Russie et au Brésil ; 17 % en Colombie ; 15 % au Royaume-Uni ; 14 % en Suède ; 13 % en Chine ; 12 % en Inde ; 11 % au Belarus ; enfin, 10 % en Belgique et en Ukraine. Cet ESS ajusté *n'est pas* l'ESS brut, puisqu'il est pondéré en fonction d'un certain nombre de paramètres ; on parle souvent d'ESS inexpliqué pour décrire ce concept, dans la mesure où les facteurs explicatifs disponibles ne parviennent pas à expliquer la totalité de l'ESS brut. On dit parfois que l'ESS inexpliqué correspond à la discrimination, comprise comme une ample gamme de pratiques discriminatoires et pas uniquement comme la discrimination salariale subie par un travailleur donné de la part d'un employeur donné, tel que décrite dans la législation sur l'égalité de rémunération.

### Note sur l'information sur les salaires à l'échelon mondial

L'analyse des ESS exige de disposer de données salariales fiables et comparables pour plusieurs pays. L'OIT s'efforce de recueillir et de normaliser les données salariales mondiales, et ce sont ces données que nous avons utilisées pour notre rapport. Or, dans plusieurs pays, il est difficile de recueillir des données au moyen d'enquêtes et les archives administratives ne couvrent qu'une partie de la population active. En outre, des concepts tels que les heures supplémentaires rémunérées ou pas, les avantages sociaux, la rémunération non financière, les marchés informels du travail, les travailleurs indépendant ou à leur compte, ne sont pas complètement harmonisés et ne sont pas repris de manière systématique dans les rapports. Enfin, des données de niveau national agrégées ne suffisent pas à une analyse détaillée, il faudrait disposer de données au niveau individuel. Or, celles-ci ne sont tout simplement pas disponibles à des fins de comparaison des salaires dans le monde. En vue de résoudre ce problème, nous avons utilisé dans notre rapport les données de l'enquête permanente multi-pays, *WageIndicator*. Même si les statistiques nationales reflètent mieux la réalité que *WageIndicator* quand on recherche une aperçu général et pour certaines recherches limitées, nous avons toutefois utilisé les données de *WageIndicator* pour nos analyses sur l'incidence, sur les salaires des hommes et des femmes, de l'éducation et du fait d'élever un enfant.

# 1 Introduction

## 1.1 Plan du présent rapport

Le présent rapport examine l'ESS pour une ample gamme de pays, et les sept études suivantes ont été entreprises :

1. une étude de l'ESS dans 43 pays, débouchant sur une estimation de l'écart salarial mondial pour l'ensemble de ces pays ;
2. une étude de l'ESS par secteur dans 18 pays, débouchant sur une classification de ces secteurs ;
3. une étude des changements de l'ESS sur la durée, dans 26 pays, permettant de juger de l'évolution de l'ESS au cours des années 1990 et 2000 ;
4. une étude des activités menées par les syndicats en faveur de l'égalité salariale en 2010 et 2011 pour 11 pays européens ;
5. une étude de l'incidence du niveau d'éducation sur les salaires des femmes et des hommes dans 28 pays ;
6. une étude de l'incidence du fait d'élever des enfants sur les salaires des femmes et des hommes dans 28 pays ;
7. une étude de l'ESS ajusté pour 16 pays.

Le chapitre 2 passe en revue les études 1 à 5 sur l'ESS, en se fondant sur des sources de données salariales accessibles au public, pour un grand nombre de pays différents, essentiellement celles de l'Organisation internationale du travail (OIT). La section 2.1 donne les valeurs de l'ESS par secteur en Afrique, dans les Amériques, en Asie et en Australie ainsi qu'en Europe, sur la base des données les plus récentes à notre disposition. Cette section fait la synthèse des tendances constatées quant à l'ESS, par secteur et par pays. La section 2.2. vise à comprendre l'évolution de l'ESS dans le temps. Elle présente également un kaléidoscope des activités syndicales entreprises en vue de promouvoir l'égalité des rémunérations, en 2010 et en 2011, en se concentrant sur les pays européens. Cette restriction géographique vient du fait que ce type d'information n'est pas systématiquement disponible pour les pays d'autres continents.

Le chapitre 3 passe en revue les études 6 à 7 sur l'ESS. Ici, l'on met en lumière pour 28 pays l'incidence sur l'ESS de l'éducation et du fait d'élever des enfants, en utilisant les données des enquêtes réalisées dans le monde entier sur le travail et les salaires par le biais de *WageIndicator*<sup>1</sup>. La section 3.1 décrit les raisons ayant poussé à mener des analyses de l'ESS en ciblant l'incidence de l'éducation et du fait d'élever des enfants. Les sections 3.2 et 3.3 étudient l'impact respectif sur les salaires des hommes et des femmes de l'éducation et du fait d'élever des enfants, en s'appuyant également sur des données recueillies par l'enquête *WageIndicator* dans 28 pays. Pour 16 d'entre eux, la section 3.4 donne une vue d'ensemble de l'ESS lorsqu'une série de facteurs sont pris en considération. En vue de faciliter la compréhension des données de l'enquête *WageIndicator*, la section 3.5 examine la comparabilité des chiffres sur l'ESS provenant de *WageIndicator* et des données issues d'enquêtes nationales sur la population active ou d'autres enquêtes officielles de nature similaire.

---

<sup>1</sup> La Fondation *WageIndicator*, indépendante et à but non lucratif, s'emploie à créer une transparence des marchés de l'emploi en intégrant et comparant les données salariales au moyen de son réseau de sites web nationaux, lesquels existent à l'heure actuelle dans 65 pays. La Fondation a été constituée aux Pays-Bas en 2003, elle a son siège à Amsterdam et des bureaux régionaux à Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, au Cap/Maputo et à Minsk. Voir le site <http://www.wageindicator.org>.

## 1.2 Note sur l'information sur les salaires à l'échelon mondial

Les salaires sont une donnée centrale dans le monde du travail, du fait que les conditions de vie des salariés et de leurs familles dépendent du niveau des salaires, de quand et comment ceux-ci sont ajustés, ainsi que de quand ils sont payés. Dans ce contexte, il devient évident que les salaires sont fondamentaux pour la recherche socioéconomique ; or, la collecte de données salariales n'est pas une tâche facile à entreprendre. Avant de détailler les sources de données utilisées dans le présent rapport, nous présentons ci-après les cinq méthodes principales de collecte des informations.

- Enquêtes par établissements. Les enquêtes de cette nature peuvent comporter des informations sur le coût de la main d'œuvre de l'établissement, la moyenne salariale de ses effectifs, la moyenne salariale des différentes catégories de travailleurs (par poste, par sexe), voire même sur les salaires payés à chaque travailleur. Cependant, ces enquêtes n'incluent pas habituellement d'informations sur les revenus des travailleurs informels ou à leur compte. Par ailleurs, il est difficile de comparer les données obtenues sur la base des enquêtes par établissements dans différents pays.
- Enquêtes individuelles auprès des travailleurs/euses. Il s'agit par exemple de recensements, d'enquêtes sur les ménages ou d'enquêtes mondiales telles que celle de *WageIndicator* que nous aborderons plus loin. Il faut que ces enquêtes comportent des questions sur les salaires, sur la rémunération non financière et sur les horaires de travail. Cependant, dans ce type d'enquêtes, une grande proportion de personnes ne veut pas fournir une réponse à la question sur leur salaire (Plasman *et al* 2002). Des efforts considérables doivent être déployés pour faire en sorte d'établir une comparaison entre pays, concernant les données obtenues sur les salaires et les horaires de travail à partir d'enquêtes individuelles.
- Les fichiers administratifs, par exemple ceux des bureaux des ressources humaines des entreprises, des compagnies d'assurance ou des administrations fiscales. Cette source fournit des informations fiables et comparables. Néanmoins, ce type de source de données ne couvre pas les employeurs qui ne sont pas dotés de fichiers administratifs informatisés. Par ailleurs, il est difficile de comparer les données obtenues à partir de ces sources pour différents pays.
- Les conventions collectives. Par exemple, les salaires concertés pour des groupes de métiers dans un établissement ou un secteur. Cependant, ce type de source de données n'est disponible que pour un nombre restreint de conventions et un ensemble limité de pays.
- Les enquêtes par pays, telles que l'enquête d'octobre du BIT, qui demandent les salaires moyens payés pour toute une série de métiers. Cependant, pour ce type de collecte de données se pose le problème de l'absence de comparabilité des concepts salariaux entre pays (Oostendorp 2009).

Ce tour d'horizon des sources de données montre à quel point la collecte d'informations sur les salaires à l'échelon mondial n'est pas une tâche aisée. Dans sa base de données Laborsta, l'OIT a recueilli des données salariales agrégées pour une vaste gamme de pays, en utilisant les sources ici mentionnées. Ce sont essentiellement les données de la base de données Laborsta que nous utiliserons dans le chapitre 2. Cependant, les données agrégées de Laborsta ne permettent pas d'analyser l'ESS en dehors des classifications utilisées dans ladite base. Par exemple, il n'existe pas de ventilation en fonction du niveau d'éducation ou de l'existence d'enfants dans le ménage. Ainsi, si l'on veut calculer les incidences sur l'ESS du fait de devoir élever des enfants, il est nécessaire d'obtenir des données de niveau individuel. *WageIndicator* est le seul ensemble de données qui fournisse ce type de renseignements, car aucun autre ne recueille d'information pour tant de pays. C'est pourquoi dans le chapitre 3 nous utiliserons cette source-là de données.

Dans les analyses de l'ESS, deux concepts salariaux sont utilisés : le salaire médian et le salaire moyen. Le salaire médian se trouve au milieu de toutes les observations au sein d'une catégorie donnée, par exemple, toutes les travailleuses. Le salaire moyen est la somme de tous les salaires des sujets composant ce groupe, divisée par le nombre d'observations dans le groupe concerné. Dans l'ensemble, ce sont les salaires moyens qui sont repris dans les données collectées à l'échelon national. En revanche, à des fins de comparaison internationale, c'est le salaire médian qui est le plus communément utilisé (Leaker 2008). Le salaire médian présente l'avantage de ne pas être excessivement influencé par le petit nombre de ceux qui gagnent un salaire très élevé. Dans le présent

rapport, le chapitre 2 utilise essentiellement les salaires moyens, alors que le chapitre 3 fait état du salaire médian.

Dans les analyses de l'ESS, comme dans d'autres analyses salariales, l'écart salarial est généralement fondé sur la rémunération horaire. De ce fait, les comparaisons entre pays ont la même base. Ainsi, aux fins de l'analyse, lorsque les salaires étaient enregistrés en tant que rémunérations hebdomadaires ou mensuelles, ils ont été calculés et traduits, dès que possible, en rémunérations horaires.

Toutefois, un calcul sur base de l'ESS sur les salaires horaires cache un autre type de discrimination subie par les femmes. Dans de nombreux pays, les femmes ont réduit leurs horaires de travail par rapport aux hommes ceci n'est pas le résultat d'un libre choix mais plutôt une illustration de la difficulté qu'elles rencontrent pour trouver un emploi à temps plein. C'est la raison pour laquelle un certain nombre de syndicats ne se réfèrent pas à un salaire horaire, mais à des différences de salaires mensuels.

### 1.3 Les sources de données utilisées et les pays couverts

Plusieurs sources de données ont été utilisées pour le présent rapport, et pour chaque section du rapport nous avons indiqué les pays couverts. Nous en précisons les détails ci-dessous.

- La section 2.1 utilise la base de données Laborsta ainsi que les données d'Eurostat ; en outre, nous avons parcouru des revues et des documents de travail à la recherche d'informations mises à jour sur l'écart salarial sexospécifique, dont une grande partie sont les rapports par pays dans le cadre du projet Décisions pour la vie de la CSI.
  - Elle fournit les données sur l'ESS à l'échelon national dans 43 pays.
  - Elle apporte une information sectorielle pour 18 pays : l'Afrique du Sud, l'Australie, l'Azerbaïdjan, le Brésil, le Botswana, la Corée du Sud, le Costa Rica, l'Égypte, les États-Unis, l'Inde, l'Indonésie, le Japon, le Kazakhstan, le Mexique, le Mozambique, le Paraguay, les Philippines, la Zambie.
- La section 2.2.1 analyse l'évolution de l'ESS dans le temps en s'appuyant sur les données de Laborsta, d'Eurostat et d'autres sources ; elle approfondit et met à jour l'information du Rapport de la CSI de 2008 sur l'écart salarial entre hommes et femmes (CSI/IDS 2008).
  - Elle fournit une information nationale sur l'ESS de 1996 à 2010 pour 26 pays : l'Allemagne, l'Australie, la Belgique, le Botswana, le Brésil, la Corée du Sud (République de Corée), le Costa Rica, le Danemark, l'Égypte, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Hongrie, l'Italie, le Japon, le Kazakhstan, le Mexique, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Suède.
- La section 2.2.2 utilise l'information des éditions de 2010 et 2011 de la revue mensuelle sur la négociation collective de l'université d'Amsterdam/AIAS et de l'Institut syndical européen (ISE).
  - Elle couvre 10 pays européens : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la France, la Norvège, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse.
- La section 3 utilise les données de 2010 et 2011 de l'enquête permanente réalisée dans de multiples pays par *WageIndicator* (se reporter à l'annexe 2 pour une explication méthodologique).
  - Elle couvre 28 pays dans les sections 3.2. et 3.3 : l'Afrique du Sud, l'Allemagne, l'Argentine, l'Azerbaïdjan, le Belarus, la Belgique, le Brésil, le Chili, la Chine, la Colombie, l'Espagne, les États-Unis, la Fédération de Russie, la Finlande, la Hongrie, l'Inde, l'Indonésie, le Kazakhstan, le Mexique, le Mozambique, le Pakistan, les Pays-Bas, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède, l'Ukraine, la Zambie et le Zimbabwe.
  - Elle restreint les analyses, pour la section 3.4, à 16 de ces 28 pays : l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Belarus, la Belgique, le Brésil, le Chili, la Chine, la Colombie, l'Espagne, la Fédération de Russie, l'Inde, l'Indonésie, le Kazakhstan, le Mexique, les Pays-Bas et l'Ukraine.

## **2 L'écart salarial sexospécifique par pays, par secteur et dans le temps**

### **2.1 L'ESS par pays et par secteur**

#### **2.1.1 L'ampleur de l'écart salarial sexospécifique**

Quelle est l'ampleur de l'écart salarial sexospécifique (ESS) dans les pays du monde entier ? En utilisant les données les plus récentes provenant de sources publiées, par exemple de l'OIT, de l'ONU, de l'OCDE, d'Eurostat, d'agences statistiques nationales et de syndicats, entre autres, la présente section commence par donner un aperçu de l'ESS dans 43 pays.

Comment se situent les pays les uns par rapport aux autres quant à l'ESS national ? Le

Graphique 1 présente la synthèse des données chiffrées. L'année indiquée à côté du nom de chaque pays est l'année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles. Le graphique montre que la Zambie (2005) avait l'ESS le plus prononcé, atteignant presque 46 %, suivi de la Corée du Sud (République de Corée) (2007) avec 43 % et de l'Azerbaïdjan (2008) avec 37 %. En revanche, les ESS les plus faibles sont ceux de la Slovaquie (2010) où il n'est que de 4 %, du Paraguay (2008) et de l'Italie (2009) où il est de 5 %. Si l'on fait le lien entre l'ESS et le taux de participation féminine dans l'emploi<sup>2</sup> dans ces 43 pays, aucune corrélation forte n'est détectée<sup>3</sup>. Ceci indique que l'on peut trouver un ESS prononcé indépendamment du taux de participation des femmes dans l'emploi. L'ESS global pour les 43 pays, compte tenu de la taille des populations actives nationales, arrive à 18,4 %. Cette valeur est légèrement supérieure à l'écart de 16,5 % calculé par l'IDS en 2008 sur la base de données recueillies dans 62 pays (CSI/IDS, 2008)<sup>4</sup>.

Les sections suivantes détaillent l'ESS par secteur pour 18 pays non européens. Les informations de niveau sectoriel ont une pertinence particulière pour les syndicats. Nous couvrons 14 pays en développement : l'Afrique du Sud, l'Azerbaïdjan, le Botswana, le Brésil, le Costa Rica, l'Égypte, l'Inde, l'Indonésie, le Kazakhstan, le Mexique, le Mozambique, le Paraguay, les Philippines et la Zambie, ainsi que quatre pays à hauts revenus (l'Australie, la Corée du Sud, les États-Unis et le Japon). Pour 15 des 18 pays, l'ESS a été ventilé par secteur ; cela n'a pas été possible pour l'Afrique du Sud, l'Inde et le Mozambique, même si nous avons inclus des informations intéressantes pour ces trois derniers pays. Les pays européens ne figurent pas dans les sections ci-après, car l'ESS pour l'Europe est décrit dans la section 2.2 portant sur l'évolution de l'ESS dans le temps.

---

<sup>2</sup> Les taux de participation sont tirés des projections sur l'emploi de la base de données E5 Laborsta de l'OIT, consultée le 20 septembre 2011.

<sup>3</sup> Corrélation de Pearson  $R = .292$ ,  $\text{sign} = .057$ ,  $N=43$ .

<sup>4</sup> Les calculs initiaux avaient abouti à un ESS de 15,6 %, sur la base de 63 pays, mais en excluant le Bahreïn qui a un écart positif de 40 %, l'ESS obtenu est de 16,5 %.



Source : Les sources mentionnées dans la section 2.1 pour les pays non européens, et Eurostat, à la date du 1<sup>er</sup> février 2012, pour les pays européens ; l'ESS global est pondéré en fonction de la dimension relative des populations actives par pays.

## 2.1.2 L'ampleur et la ventilation sectorielle de l'ESS en Afrique

### Botswana

Lorsqu'ils ont analysé la ventilation de l'ESS du Botswana pour la période 1995-96, Siphambe et Thokweng-Bakwena (2001) ont détecté une très faible discrimination salariale dans le secteur public. En revanche, dans le secteur privé plus des deux tiers de l'ESS étaient imputables à la discriminations à l'encontre des femmes ou bien au favoritisme à l'égard des hommes. Nous présentons, dans le Tableau 1, l'ESS calculé à partir des statistiques nationales sur les revenus mensuels moyens par secteur. Les statistiques du pays ne fournissant pas pour 2005-06 les horaires de travail hebdomadaires ou mensuels, il n'est pas possible de comparer les rémunérations horaires. L'ESS total, de 19 %, est relativement faible.

Tableau 1 Revenus mensuels moyens par secteur et par sexe, Botswana, 2005-06, en BWP (arrondi à 20 BWP)

	total	Femme	homme	f/h écart
Agriculture	880	860	900	4.4%
Secteur minier	8,200	8,620	7,640	-12.8%
Fabrication	1,640	1,060	2,200	51.8%
Services publics (gaz, eau, électricité)	9,320	9,160	9,360	2.1%
Construction	2,340	2,060	2,380	13.4%
Vente en gros et au détail	2,080	1,600	2,500	36.0%
Restaurants, hôtels	1,540	1,280	1,920	33.3%
Transport, stockage, communication	5,340	4,880	5,540	11.9%
Finance, assurance	7,980	6,780	9,880	31.4%
Biens immobiliers	6,060	5,500	6,320	12.9%
Education	5,900	4,700	7,360	36.1%
Santé, travail social	4,400	3,780	5,880	35.6%
Autres services de la communauté	2,060	1,660	2,420	31.4%
Total	3,600	3,160	3,900	19.0%

Sources : Calculs des auteurs sur la base des données du Bureau central des statistiques (Botswana) 2008a, 2008b

### Égypte

Dans le Tableau 2 nous calculons, sur la base des statistiques officielles sur les revenus horaires, l'ESS en Égypte pour 2007. Atteignant 25 %, l'écart total se situe dans la tranche intermédiaire par rapport à l'ensemble des pays. Le différentiel salarial global au détriment des femmes est principalement dû à des ESS considérables dans le secteur manufacturier ainsi que dans celui de la santé et du travail social. Par contre, six des 14 secteurs dénotent un ESS négatif, c'est à dire un différentiel salarial qui avantage les femmes. C'est surtout le cas pour les secteurs dans lesquels les femmes ne constituent qu'une petite partie des effectifs.

Tableau 2 Revenus horaires moyens par secteur et par sexe, Égypte, 2007, en EGP

	total	Femme	Homme	f/h écart
Agriculture	2.51	2.50	2.53	1.7
Pêche	3.53	3.80	2.92	-30.1
Secteur minier	11.40	3.18	11.41	72.1
Fabrication	3.93	2.68	4.13	35.1
Services publics (gaz, eau, électricité)	6.52	6.80	6.52	-4.5
Construction	5.59	6.27	5.51	-13.8
Vente en gros et au détail	4.42	4.00	4.49	10.9



Restaurants, hôtels	3.07	3.47	3.04	-14.1
Transport, stockage, communication	5.28	6.19	5.18	-19.5
Finance	9.42	10.00	9.20	-8.7
Biens immobiliers, location, entreprise	4.47	4.53	4.47	-1.3
Administration publique, défense				
Education	2.18	2.14	2.25	4.9
Santé, travail social	2.40	2.05	2.85	28.1
Autres services de la communauté et services personnels	2.49	2.43	2.56	7.3
Total	4.58	3.56	4.75	25.1

Source : Calculs des auteurs à partir de la base de données Laborsta de l'OIT

## Mozambique

Les calculs de la Banque mondiale pour le secteur formel au Mozambique avaient dévoilé un ESS considérable au milieu des années 2000. L'analyse de la régression salariale a révélé des signaux forts de discrimination fondée sur le sexe, les femmes gagnant des revenus inférieurs de 28 % à ceux des hommes, même en tenant compte des différences de niveau d'éducation, de statut marital ou de secteur (Banque mondiale 2008).

## Afrique du Sud

Les observations sur les tendances de l'ESS en Afrique du Sud varient. Hlekiso et Mahlo (2006) ont déterminé que l'inégalité entre hommes et femmes avait persisté entre 2001 et 2005 et que l'écart salarial entre eux s'était même creusé, passant de 31 à 38 %. Sur la base des données statistiques sudafricaines sur les salaires moyens, Burger et Yu (2006) ont observé que l'ESS avait augmenté entre 1995 et 2005, même si à partir de 2000 la brèche commençait à se combler quelque peu. En revanche, les calculs sur les revenus réels moyens à partir des données du ministère du Travail suggèrent une baisse de l'ESS qui serait passé de 41 % en 1995 à 25 % en 2005 (tiré de Ndungu 2008). À partir de données antérieures de *WageIndicator*, l'ESS moyen en 2007-08 pour l'Afrique du Sud a été calculé à 33,5 %, résultat qui s'inscrit bien dans ceux des deux premiers travaux de recherche évoqués. La négociation collective a été fructueuse dans ce domaine : l'ESS s'est révélé en moyenne inférieur de 9 points de pourcentage pour les travailleurs/euses couverts par une convention collective par rapport à ceux qui ne l'étaient pas (CSI 2009). Une découverte surprenante a été que les travailleurs à temps partiel gagnaient nettement plus par heure que les travailleurs à temps complet. En 2003, compte tenu des caractéristiques individuelles et des postes détenus, ainsi que des conditions de travail, le différentiel positif du travail à temps partiel était, d'après les calculs, d'entre 34 et 40 % ; pour les travailleuses à temps partiel, le résultat était pratiquement le même, entre 33 et 40 %. Il est probable que la rémunération horaire minimum en vigueur, qui est supérieure pour ceux qui travaillent moins de 28 heures par semaine, influe dans ce sens (Posel et Muller 2008). Il est à déplorer que l'on ne dispose pas, pour les années récentes en Afrique du Sud, de statistiques officielles détaillées et ventilées par sexe et par secteur.

## Zambie

Les chercheurs ont conclu qu'en Zambie l'éducation est le principal déterminant en matière de rémunération, pour les groupes d'hommes et de femmes comme pour l'ensemble de la population. Dans les années 1990, une étude internationale a révélé que l'ESS dans le secteur formel du pays était relativement modeste par rapport à ce que l'on constatait dans d'autres pays africains : les femmes gagnaient en moyenne de 19 à 20 % moins que les hommes. L'effet de l'éducation sur cet écart était relativement marqué (Fafchamps *et al* 2009). Il a été estimé que pour l'année 1995, les rémunérations moyennes horaires des femmes ayant un niveau d'éducation intermédiaire ou supérieur en Zambie atteignaient 95 % des rémunérations de leurs homologues masculins, indiquant un ESS d'environ 5 %. En revanche, les rémunérations moyennes horaires des femmes faiblement instruites n'atteignaient que 59 % de celles des hommes faiblement instruits, signalant un ESS de 41 % parmi les personnes

ayant un faible niveau d'instruction (Fontana 2004: 56). Or, l'éducation n'est pas le seul facteur pertinent : la discrimination ouverte à l'encontre des femmes en est un autre. Dans les années 1990 près d'un tiers de l'ESS en Zambie pouvait être attribué à la discrimination. Celle-ci était surtout subie par les femmes travaillant à temps complet qui n'avaient fini que l'école primaire ou la première partie de l'enseignement secondaire (Nielsen 2000).

Tableau 3 Revenus horaires moyens par secteur et par sexe, Zambie, 2005, en ZMK (arrondi à 20 ZMK)

	total	Femme	Homme	f/h écart
Agriculture, pêche etc.	540	360	680	47.1%
Secteur minier	5,700	2,760	5,840	52.7%
Fabrication	2,240	1,200	2,660	54.9%
Fournitures électricité, gaz, eau	5,820	2,980	6,340	53.0%
Construction	2,680	4,220	2,560	-64.9%
Vente en gros et au détail	1,680	1,180	2,100	43.8%
Restaurants, hôtels	1,580	1,560	1,620	3.7%
Transport, stockage, communication	3,240	2,720	3,280	17.1%
Finance, assurance, biens immobiliers	7,040	6,680	7,120	6.2%
Communauté, social, services personnels	4,740	4,240	5,180	18.1%
Total	1,700	1,140	2,060	45.6%

Source : Nouveaux calculs des auteurs à partir des données du Bureau central des statistiques (Zambie), 2007

Dans le Tableau 3, nous présentons les rémunérations horaires par secteur dans les emplois formels en Zambie avec une ventilation par secteur et par sexe pour 2005. Nous avons recalculé ces valeurs à partir des revenus mensuels et des statistiques sur le temps de travail moyen hebdomadaire pour cette année. Les résultats indiquent des ESS considérables dans tous les secteurs, aboutissant à un écart global de plus de 45 %. Le secteur de la construction est une exception, car les femmes (qui travaillent probablement surtout dans les bureaux) gagnent en moyenne beaucoup plus que les hommes. Il est remarquable également que l'ESS soit réduit dans le secteur financier, ce qui correspond aux résultats du travail de recherche mené tant par Fontana que par Nielsen évoqués ci-dessus.

### 2.1.3 L'ampleur et la ventilation sectorielle de l'ESS dans les Amériques

#### Brésil

Jusque dans les années 1980, l'ESS au Brésil était extrêmement prononcé. Par exemple, dans les zones urbaines, les hommes gagnaient en moyenne pratiquement le double que les femmes. De toute évidence, la discrimination fondée sur le sexe était très répandue. L'élimination de la discrimination pourrait diminuer les différences salariales d'un cinquième à un tiers (Tiefenthaler 1992 ; Winter 1994). Sur la base des enquêtes nationales, plusieurs auteurs ont constaté qu'au cours des années 1980 et 1990, l'ESS a rapidement diminué au Brésil, pour atteindre 25 % d'après certains, essentiellement du fait de la réduction des discriminations (pour un aperçu, voir Arabsheibani *et al* 2003). Cependant, Lovell a trouvé dans son étude détaillée pour São Paulo (2006) que la discrimination salariale avait augmenté entre 1960 et 2000. En outre, d'autres études récentes montrent une augmentation de la composante inexpliquée de l'ESS, ce qui signale probablement la grande influence que continuent d'exercer les pratiques discriminatoires dans la formation des salaires, même si ces études confirment la diminution persistante de l'écart en tant que tel (pour une vue d'ensemble : Marques Garcia *et al* 2009). Par exemple, à partir des enquêtes aléatoires sur les ménages à l'échelon national (PNAD), Scorzafave et Pazello (2007) ont détecté une forte baisse de l'ESS du pays qui était passé de 47,5 % en 1988 à 21,6 % en 2004.

En ce qui concerne le Brésil, les statistiques sur les salaires et le temps de travail sur la base de la division Laborsta de l'OIT font défaut dans 14 à 16 secteurs. À partir du PNAD de 2007, Madalozzo (2010) a calculé des valeurs sectorielles de l'ESS horaire ; nous avons inscrit ces valeurs au tableau 4, même si celles-ci ne couvrent que huit secteurs. Nous avons ajouté l'ESS global (à l'exclusion des employé(e)s domestiques) que nous avons calculé à partir du PNAD même (IBGE 2008). Atteignant

21,8 % en 2007, l'écart que nous avons calculé était de 0,2 % supérieur à celui qui avait été déterminé trois années auparavant, ce qui suggère un arrêt de la tendance à la baisse constatée sur le long terme. Toutefois, les problèmes statistiques rencontrés dans la comparaison des années 2004 et 2007 signifient que nous ne pouvons pas présenter ce dernier résultat comme définitivement avéré.

Tableau 4 Revenus horaires moyens par secteur et par sexe, Brésil, 2007, en RS

	Femme	Homme	f/h écart
Agriculture	0.91	3.10	70.6
Pêche			
Secteur minier	4.33	7.12	39.2
Fabrication	11.02	10.45	-5.5
Fournitures (gaz, eau, électricité)			
Construction	?	4.72	?
Vente en gros et au détail	3.56	7.65	53.5
Hôtels, restaurants			
Finance			
Biens immobiliers, location, entreprises			
Transport, stockage, communication	7.45	7.28	-2.3
Administration publique, défense	10.99	12.02	8.6
Education			
Santé, Travail social			
Autres services de la communauté et personnel	8.26	13.45	38.6
Autres activités	7.04	9.12	22.8
Total	5.57	7.12	21.8

Source : Madalozzo 2010, tableau 3 ; calculs des auteurs à partir des données de l'IBGE 2008

### Costa Rica

Dans le Tableau 5, nous présentons les revenus horaires ventilés par secteur et par sexe au Costa Rica en 2008. Après avoir corrigé les salaires totaux masculins et féminins qui avaient été mal calculés dans les données de Laborsta de l'OIT, nous avons obtenu un ESS légèrement inférieur à 15 %. Cinq des 16 secteurs présentent un ESS négatif, c'est à dire un avantage salarial pour les femmes.

Tableau 5 Revenus horaires moyens par secteur et par sexe, Costa Rica, 2008, en CRC

	Total	Femme	Homme	f/h écart
Agriculture	784.7	703.3	798.8	11.9
Pêche	596.5	686.8	595.0	-15.5
Secteur minier	1,042.2	853.3	1,075.3	20.7
Fabrication	1,272.1	1,091.4	1,345.6	18.8
Fournitures (gaz, eau, électricité)	2,063.2	2,605.2	1,943.8	-34.0
Construction	964.7	1,153.6	959.3	-20.3
Vente en gros et au détail	1,145.6	995.8	1,215.9	18.1
Hôtels, restaurants	940.9	888.5	1,006.1	9.9
Transport, stockage, communication	1,449.4	1,498.1	1,438.9	-4.1
Finance	2,380.1	2,071.9	2,686.7	22.9
Biens immobiliers, location, entreprises	1,370.1	1,329.5	1,390.3	4.4
Administration publique, défense	2,178.5	2,353.5	2,081.8	-13.1
Education	2,118.3	2,030.9	2,340.8	13.2
Santé, Travail social	2,114.3	1,974.5	2,371.5	16.8
Autres services de la communauté et personnel	1,444.3	1,088.6	1,621.5	39.0
Employé(e)s domestiques	557.5	543.5	726.4	25.1
Total	1,336.3	1,249.9	1,465.3	14.7

Source : Nouveaux calculs des auteurs à partir de la base de données Laborsta de l'OIT

## Mexique

Nous présentons dans le tableau 6 l'ESS calculé à partir des statistiques officielles du Mexique pour les revenus *mensuels*. Alors que des statistiques sur le temps de travail hebdomadaire sont disponibles, nous y avons trouvé certaines anomalies et avons de ce fait décidé de nous en tenir aux salaires mensuels. L'écart salarial total de 17,4 % en 2008 se rapproche des résultats obtenus dans des travaux de recherche préalables (cf. CSI/IDS 2008). Quant aux secteurs, l'ESS est considérable dans le secteur manufacturier, de l'hôtellerie et de la restauration et de la santé et du social, comme nous l'évoquerons également dans une perspective internationale.

Tableau 6 Revenus mensuels moyens par secteur et par sexe, Mexique, 2008, en MXN

	total	Femme	Homme	f/h écart
Agriculture	2,691	2,511	2,675	6.1
Pêche	4,379	3,656	4,444	17.7
Secteur minier	10,580	10,534	10,586	0.5
Fabrication	4,679	3,715	5,172	28.2
Fournitures (gaz, eau, électricité)	7,152	6,741	7,233	6.8
Construction	4,751	6,574	4,670	-40.8
Ventre en gros et au détail	4,236	3,686	4,530	18.6
Hôtels, restaurants	3,893	3,313	4,529	26.8
Transport, stockage, communication	5,855	5,934	5,844	-1.5
Finance	8,976	8,205	9,782	16.1
Biens immobiliers, location, entreprises	5,181	4,534	5,662	19.9
Administration publique, défense	6,565	5,990	6,887	13.0
Education	6,641	6,142	7,392	16.9
Santé, Travail social	6,741	6,000	8,542	29.8
Autres services de la communauté et personnel	4,556	3,855	5,027	23.3
Employé(e)s domestiques	2,401	2,297	3,578	35.8
Total	4,801	4,239	5,132	17.4

Source : Calculs des auteurs à partir de la base de données Laborsta de l'OIT

## Paraguay

Le tableau 7 illustre l'ampleur de l'ESS au Paraguay, sur une base *mensuelle* car les statistiques nationales sur le temps de travail hebdomadaire ou mensuel faisaient défaut. Malheureusement, sept secteurs seulement ont pu être repris. Les résultats sont remarquables : l'ESS global est faible, et dans quatre secteurs l'on constate un ESS négatif ou un avantage salarial en faveur des femmes. Notamment, l'ESS négatif dans le secteur manufacturier pourrait sembler extraordinaire, quoique le Brésil voisin ait présenté un résultat similaire.

Tableau 7 Revenus mensuels moyens par secteur et par sexe, Paraguay, 2008, en PYG

	total	Femme	Homme	f/h écart
Pêche				
Secteur minier				
Fabrication				
Fournitures (gaz, eau, électricité)	5,907	6,303	5,827	-9.8
Construction	23,815	17,592	24,945	27.5
Ventre en gros et au détail	4,396	7,385	4,370	-69.0
Hôtels, restaurants	5,902	5,615	6,030	6.9
Transport, stockage, communication				
Finance	8,204	8,788	8,012	-9.7
Biens immobiliers, location, entreprises	10,209	10,269	10,184	-0.8
Administration publique, défense				
Education	7,796	6,625	10,440	36.5
Santé, Travail social				
Autres services de la communauté et personnel				

Pêche				
Total	6,872	6,641	7,011	5.3

Source : Calculs des auteurs à partir de la base de données Laborsta de l'OIT

## États-Unis

Au tableau 8 nous montrons l'ESS pour les États-Unis en 2009, calculé à l'aune d'un des critères de mesure le plus utilisé dans ce pays, à savoir les revenus hebdomadaires *médians* des hommes et des femmes, avec une ventilation par secteur. L'ESS de 19,8 % est le résultat préliminaire d'un long processus durant lequel l'écart s'est pratiquement réduit de moitié : ainsi, il est passé de 38,7 % en 1970, à 35,8 % en 1980, puis 28,1 % en 1990 et 23,1 % en 2000, pour arriver finalement au niveau actuel. Les années les plus récentes ont montré une certaine fluctuation de l'ESS, qui avait en fait atteint en 2005 sa valeur la plus basse, de 19,0 %. Par la suite, l'ESS a augmenté lentement, atteint 20,1 % en 2008, pour ensuite diminuer à nouveau quelque peu jusqu'à atteindre 19,8 % en 2009. L'autre critère de comparaison des ESS souvent utilisé aux États-Unis, qui s'appuie sur les revenus annuels médians des travailleuses et travailleurs à temps complet, a suivi une évolution similaire au fil du temps tout en demeurant entre 3 et 4 points de pourcentage plus élevé que celui que nous avons utilisé (Drago et Williams 2010).

Le lecteur attentif aura probablement remarqué que les années 1990 ont marqué le ralentissement de la diminution de l'ESS aux États-Unis. Lorsqu'ils se sont penchés sur ce ralentissement, Blau et Kahn (2006) ont déterminé que les changements en termes de capital humain ne contribuaient plus à la diminution. Le principal facteur était une réduction nettement plus rapide de l'écart salarial sexospécifique inexplicable dans les années 1980 par rapport aux années 1990. Ce phénomène est imputable d'une part à l'amélioration des mesures statistiques, d'autre part à la discrimination sur le marché de l'emploi et enfin à une modification de la demande en matière d'emploi au détriment des femmes, avec notamment l'expansion de la finance et du secteur des technologies de l'information, qui ont des marchés de l'emploi extrêmement segmentés.

Tableau 8 Revenus hebdomadaires *médians* par secteur et par sexe, États-Unis (effectifs à temps complet âgés de 16 ans ou plus), 2009, en USD

	total	Femme	Homme	f/h écart
Agriculture	477	413	488	15.4
Pêche				
Secteur minier	1,048	873	1,096	20.3
Fabrication	768	618	837	26.2
Fournitures (gaz, eau, électricité)	989	780	1,029	24.2
Construction	748	696	755	7.8
Vente en gros et au détail	612	523	688	24.0
Hôtels, restaurants	472	421	504	16.4
Transport, stockage, communication	791	662	828	20.0
Finance	883	738	1,186	37.8
Technologie de l'information, biens immobiliers, services professionnels et entreprises	855	741	950	22.0
Administration publique, défense	904	783	998	21.5
Éducation	852	808	957	15.6
Santé et travail social	692	648	902	28.2
Autres services de la communauté et personnel	627	531	702	24.4
Employé(e)s domestiques	398	399	-	-
Total	739	657	819	19.8

Source : Calculs des auteurs à partir des données du ministère du Travail et du Bureau des statistiques du travail 2010, tableau 19.

## 2.1.4 L'ampleur et la ventilation sectorielle de l'ESS en Asie et en Australie

### Australie

Nous présentons au Tableau 9 les revenus horaires moyens avec une ventilation sectorielle et par sexe, à partir des données d'août 2010 de l'ABS, le Bureau australien des statistiques, l'ESS figurant dans la dernière colonne. L'ABS a calculé l'ESS à partir du temps de travail hebdomadaire moyen pour les adultes travaillant à temps complet ; par définition, ce résultat est équivalent à l'ESS horaire pour cette catégorie. Comme indiqué dans le tableau, l'ESS total qui résulte de ces calculs est de 16,9 %. Au cours des dernières décennies, cette valeur a fluctué entre 15 et 17 % sans qu'une tendance nette à la hausse ou à la baisse se dégage. L'ESS le plus bas, de 15,1 %, a été enregistré en 2005, et le plus haut a été atteint en 2009 : 17,0 % (Cassells *et al* 2009), suite à quoi s'est produite une légère diminution.

Tableau 9 Revenus hebdomadaires moyens par secteur et par sexe, Australie, août 2010, en AUD

	Femme	Homme	f/h écart
Agriculture			
Pêche			
Secteur minier	1,649	2,131	22.6
Fabrication	999	1,186	15.8
Fournitures (gaz, eau, électricité)	1,239	1,483	16.4
Construction	1,075	1,311	18.0
Ventre en gros et au détail	889	1,069	16.8
Hôtels, restaurants	846	967	12.5
Transport, stockage, communication	1,197	1,273	6.0
Finance	1,219	1,796	32.1
Biens immobiliers, location, entreprises	1,165	1,551	24.9
Administration publique, défense	1,285	1,402	8.3
Education	1,290	1,425	9.5
Santé, travail social	1,061	1,457	27.2
Autres services de la communauté et personnel	944	1,128	16.3
Total	1,116	1,343	16.9

Source : Calculs des auteurs à partir de la fiche statistique sur l'égalité de rémunération (calculée à partir des revenus hebdomadaires moyens d'août 2010) publiée par le Bureau australien des statistiques (ABS) en 2010

### Azerbaïdjan

Le Tableau 10 indique l'ampleur de l'ESS en Azerbaïdjan, sur une base *mensuelle*. Compte tenu de la différence presque inexistante dans le nombre d'heures de travail des hommes et des femmes, d'après les statistiques du marché de l'emploi en Azerbaïdjan l'on peut estimer que ce tableau permet d'avoir une indication raisonnable de l'ESS *horaire*. Atteignant plus de 43 %, l'écart global est parmi les plus prononcés à l'échelon international.

Tableau 10 Revenus mensuels moyens par secteur et par sexe, Azerbaïdjan, 2008, en AZN

	total	Femme	Homme	f/h écart
Agriculture	114.7	93.0	118.9	21.8
Pêche	104.6	87.4	104.9	16.7
Secteur minier	1,011.4	826.0	1,029.0	19.7
Fabrication	251.6	191.6	253.9	24.5
Fournitures (gaz, eau, électricité)	287.4	232.6	293.3	20.7
Construction	371.9	220.7	406.1	45.7
Ventre en gros et au détail	211.3	199.1	214.3	7.1
Hôtels, restaurants	257.8	241.9	265.4	8.9
Transport, stockage, communication	329.4	210.1	355.8	40.9
Finance	812.6	573.8	877.5	34.6



Biens immobiliers, location, entreprises	527.9	269.2	643.8	58.2
Administration publique, défense	288.0	231.1	296.4	22.0
Education	214.4	186.0	257.0	27.6
Santé, Travail social	130.9	112.6	167.8	32.9
Autres services de la communauté et personnel	182.7	126.4	238.6	47.0
Total	274.4	184.5	324.6	43.2

Source : Calculs des auteurs à partir de la base de données Laborsta de l'OIT

## Inde

En Inde, l'information officielle sur les salaires est généralement dépassée, quand elle existe. L'enquête annuelle sectorielle (ASI, Bureau central des statistiques 2007) pour 2004-05, portant sur près de 8,5 millions de travailleurs/euses syndiqués du secteur formel, indique l'existence de différentiels salariaux considérables. Alors que le salaire moyen par « personne/jour travaillé » pour les travailleurs masculins avec un contrat de travail régulier était de 212,30 roupies, il n'était que de 91,00 roupies pour les femmes, ce qui implique un ESS de 57 %. Cette valeur pourrait également indiquer des différences dans les salaires horaires, puisqu'en 2006 les données de Laborsta de l'OIT indiquaient que le temps de travail moyen dans le secteur formel était exactement le même pour les hommes et pour les femmes. D'après les calculs fondés sur les données de l'enquête sur les ménages de 2004-05, plus ample, les travailleurs occasionnels masculins du secteur formel gagnaient en moyenne 73,00 roupies par jour, contre une moyenne de 51,30 roupies pour ceux du secteur informel ; quant aux femmes ayant un travail occasionnel, ces montants étaient respectivement de 47,40 roupies et de 32,40 roupies, ce qui indique un ESS respectif de 35 % et de 37 % (NCEUS 2009).

En s'appuyant sur les données des enquêtes sur les ménages réalisées par le NSSO en Inde, Menon et Van der Meulen Rodgers (2009) ont détecté pour ce pays un ESS fluctuant entre 1983 et 2004, celui-ci ayant dépassé 32 % en 2004, ce qui le ramenait pratiquement au niveau des écarts très prononcés des années 1980, alors que l'on avait enregistré dans les années 1990 des ESS de 23-24 %. Ces auteurs ont également constaté, tout au long de la période en examen, que plus de la moitié de l'écart total ne pouvait pas s'expliquer par des caractéristiques telles que l'éducation, l'expérience ou d'autres facteurs liés au capital humain. De 1987-88 à 2004, l'on a même vu s'accroître l'écart résiduel, qui est passé de 53 % à 78 %. À partir de données couvrant la période 1983-1999, Reilly et Dutta (2005) ont constaté en Inde des évolutions de l'ESS extrêmement différentes en fonction des secteurs.

En ce qui concerne le secteur de la construction, il est estimé qu'il y a 31 millions de travailleurs non qualifiés et informels, dont la majorité (51%) sont des femmes. Des études ont démontré que les salaires journaliers des travailleuses informelles sont sensiblement inférieurs à ceux des travailleurs de sexe masculin (Barnabas et al, 2009). Dans les données recueillies par SEWA (Self Employed Women Association) en 2000, le revenu mensuel moyen des travailleuses était de 1.815 Rs en comparaison avec les 3.842 RS perçues par les travailleurs masculins. Dans certains cas, les salaires des travailleuses étaient en-dessous du salaire minimum.

## Indonésie

Nous avons calculé les rémunérations horaires et l'ESS avec une ventilation par secteur et par sexe en 2008 à partir des statistiques officielles sur les revenus moyens et la moyenne des temps de travail hebdomadaires. Les résultats suggèrent un ESS de moins de 14 % pour 2008 dans l'ensemble de l'économie. Du fait que le temps de travail des femmes est en moyenne inférieur, ce résultat est plus réduit que celui du calcul de l'ESS à partir des rémunérations mensuelles (22,8 %). Les calculs sur une base horaire dans six des 16 secteurs signalent un avantage salarial pour les femmes.

Tableau 11 Revenus horaires bruts moyens par secteur et par sexe, Indonésie, 2008 (août), en IDR (arrondi à 20 IDR)

	Femme	Homme	f/h écart
Agriculture	3,060	3,960	22.7

Pêche	4,660	3,890	-19.8
Secteur minier	6,400	9,220	30.6
Fabrication	3,880	4,940	21.5
Fournitures	7,580	9,780	22.5
Construction	5,680	4,400	-29.1
Vente en gros et au détail	4,200	4,660	9.9
Hôtels, restaurants	3,620	4,480	19.2
Transport, stockage, communication	6,640	5,700	-16.5
Finance	9,980	9,680	-3.1
Biens immobiliers, location, entreprises	9,640	8,160	-18.6
Administration publique, défense	10,100	10,200	1.0
Education	9,520	9,660	1.4
Santé, Travail social	8,360	9,760	14.3
Autres services de la communauté, personnel et sociaux	4,660	4,340	-7.4
Employé(e)s privés	2,180	3,700	41.1
Total	4,920	5,700	13.7

Source : Calculs des auteurs à partir de la base de données Laborsta de l'OIT

## Japon

Nous présentons dans le Tableau 12 les revenus horaires au Japon en 2008, ventilés par secteur et par sexe. Nous avons dû recalculer ces valeurs, car dans les statistiques officielles elles étaient fondées sur les revenus mensuels et le temps de travail mensuel. En raison d'un temps de travail moyen nettement inférieur pour les femmes (il était en 2008 de 34,4 heures par semaine, contre une moyenne de 45,3 heures pour les hommes), l'ESS horaire de 13,5 % est nettement plus réduit que l'écart salarial mensuel qui est de 34,3 %. Sachant qu'en l'an 2000 la différence du temps de travail entre hommes et femmes était la même, et que l'ESS calculé à partir des revenus mensuels était de 34,5 %, il semble n'y avoir eu pratiquement aucune variation de l'ESS japonais tout au long des années 2000 (toutes les données proviennent de Laborsta de l'OIT).

Tableau 12 Revenus horaires moyens par secteur et par sexe, Japon, 2008, en JPY

	Femme	Homme	f/h écart
Agriculture			
Pêche			
Secteur minier	1,160	1,622	28.5
Fabrication	1,267	1,646	23.0
Fournitures (gaz, eau, électricité)			
Construction	1,534	1,651	7.1
Vente en gros et au détail	1,496	1,699	11.9
Hôtels, restaurants	1,363	1,367	0.3
Transport, stockage, communication	1,850	1,769	-4.4
Finance	1,628	2,318	29.3
Biens immobiliers, location, entreprises	1,561	1,793	12.9
Administration publique, défense			
Education	1,990	2,359	15.6
Santé, Travail social	1,596	1,900	16.0
Autres services de la communauté, personnel et sociaux			
Total	1,526	1,765	13.5

Source : Calculs des auteurs à partir de la base de données Laborsta de l'OIT



## Kazakhstan

Nous présentons au Tableau 13 l'ESS calculé à partir des statistiques officielles du Kazakhstan sur la base des revenus *mensuels*. Les statistiques officielles (très peu disponibles et plutôt anciennes) ne montrant pratiquement aucune différence entre hommes et femmes en ce qui concerne le temps de travail, le tableau permet d'indiquer des résultats vraisemblables quant à l'ESS *horaire* du pays, qui dépassait 31 % en 2008.

Tableau 13 Revenus mensuels moyens des salariés par secteur et par sexe, Kazakhstan, 2008, in KZT

	total	Femme	Homme	f/h écart
Agriculture	31,407	24,698	34,084	27.6
Pêche	28,894	22,428	30,714	27.0
Secteur minier	109,933	82,517	117,867	30.0
Fabrication	65,874	48,764	73,457	33.6
Fournitures (gaz, eau, électricité)	55,955	46,423	60,346	23.6
Construction	81,573	61,985	83,407	25.7
Vente en gros et au détail	59,330	51,208	66,094	22.5
Hôtels, restaurants	64,382	52,137	90,832	42.6
Transport, stockage, communication	83,012	73,749	87,342	15.6
Finance	138,544	116,749	178,649	34.7
Biens immobiliers, location, entreprises	93,557	84,616	97,807	13.5
Administration publique, défense	47,276	40,540	51,670	21.5
Education	34,454	33,506	37,255	10.1
Santé, Travail social	35,775	34,952	39,384	11.2
Autres services de la communauté, personnel et sociaux	61,369	47,914	75,816	36.8
Total	54,514	43,501	63,441	31.4

Source : Calculs des auteurs à partir de la base de données Laborsta de l'OIT; site web de l'agence nationale de la statistique du Kazakhstan (SAK)

## Philippines

Nous présentons au Tableau 14 les revenus horaires aux Philippines en 2008, ventilés par secteur et par sexe. Nous avons dû recalculer ces chiffres car dans les statistiques officielles ils étaient basés sur les revenus quotidiens et les statistiques du temps de travail horaire (en outre, ici aussi, nous avons dû corriger le total des salaires masculins et féminins figurant dans la base de données Laborsta de l'OIT). L'ESS total atteint pratiquement 17 %. Fait remarquable, l'ESS calculé sur une base horaire montre, dans sept des 16 secteurs, un avantage salarial pour les femmes. Toutefois, à l'exception de l'éducation, ces secteurs sont caractérisés par une part féminine des effectifs réduite.

Tableau 14 Revenus horaires moyens par secteur et par sexe, Philippines, 2008, en PHP

	total	Femme	Homme	f/h écart
Agriculture	136.7	122.0	141.0	13.4
Pêche	166.2	151.9	166.8	8.9
Secteur minier	242.3	301.8	238.8	-26.4
Fabrication	289.6	275.8	299.1	7.8
Fournitures (gaz, eau, électricité)	457.4	480.1	453.5	-5.9
Construction	267.8	387.4	265.6	-45.9
Vente en gros et au détail	249.9	238.4	258.8	7.9
Hôtels, restaurants	251.3	222.4	278.9	20.3
Transport, stockage, communication	357.1	502.1	328.6	-52.8
Finance	495.8	501.8	487.7	-2.9
Biens immobiliers, location, entreprises	412.3	474.3	381.5	-24.3
Administration publique, défense	415.5	413.0	416.9	0.9
Education	487.5	491.2	476.4	-3.1
Santé, Travail social	417.3	409.3	436.1	6.1

Autres services de la communauté, personnel et sociaux	287.9	272.9	299.9	9.0
Employé(e)s domestiques	122.6	111.1	188.0	40.9
Total	261.1	232.1	278.8	16.8

Source : Calculs des auteurs à partir de la base de données Laborsta de l'OIT

## Corée du Sud

Le Tableau 15 montre l'ESS en Corée du Sud calculé à partir des chiffres officiels des revenus *mensuels* en 2007. Les statistiques sur le marché de l'emploi de ce pays n'indiquant pratiquement aucune différence dans le temps de travail des hommes et des femmes, on peut considérer que le tableau permet de déduire un ESS horaire vraisemblable pour ce pays. Avec une seule exception (le secteur du transport etc.), les ESS sectoriels sont assez élevés, ce qui aboutit à une haute valeur pour l'ESS global, qui était de 37,2 % en 2007.

Tableau 15 Revenus mensuels moyens par secteur et par sexe, Corée du Sud (République de Corée), 2007, x 1,000 KRW

	total	Femme	Homme	f/h écart
Agriculture				
Pêche				
Secteur minier	2,768	1,596	2,866	44.3
Fabrication	2,688	1,742	3,026	38.9
Fournitures (gaz, eau, électricité)	4,649	2,723	4,896	44.4
Construction	2,437	1,536	2,587	40.6
Vente en gros et au détail	2,693	1,894	3,089	38.7
Hôtels, restaurants	1,622	1,351	1,993	32.2
Transport, stockage, communication	2,520	2,248	2,568	12.5
Finance	4,403	3,103	5,251	40.9
Biens immobiliers, location, entreprises	2,424	1,634	2,761	40.8
Administration publique, défense				
Education	2,893	2,126	3,659	41.9
Santé, Travail social	2,544	2,114	3,731	43.3
Autres services de la communauté, personnel et sociaux	2,362	1,690	2,643	36.1
Total	2,683	1,908	3,039	37.2

Source : Calculs des auteurs à partir de la base de données Laborsta de l'OIT

### 2.1.5 Les tendances sectorielles de l'ESS

Le fait de déterminer les tendances sectorielles de l'ESS acquiert une pertinence particulière pour le mouvement syndical dans la mesure où la négociation collective a souvent lieu au niveau sectoriel ou par branche industrielle. Or, rares sont les publications qui couvrent ces tendances, et pratiquement aucune ne le fait au moyen de comparaisons internationales. En revanche, les statistiques par pays que nous avons présentées ci-dessus nous ont permis de comparer l'ampleur de l'ESS par secteur dans 15 pays de quatre continents : en suivant l'ordre alphabétique anglais, l'Australie, l'Azerbaïdjan, le Botswana, le Costa Rica, l'Égypte, l'Indonésie, le Japon, le Kazakhstan, le Mexique, le Paraguay, les Philippines, la Corée du Sud (République de Corée), les États-Unis et la Zambie. Dans le tableau 16, nous avons attribué un classement aux secteurs concernés, 1 correspondant au secteur ayant l'ESS le plus bas et 15 au secteur ayant l'ESS le plus prononcé. Le tableau 24, à l'annexe 1, inclut les pourcentages correspondants. Pour 11 pays, les six premiers secteurs (ceux avec l'ESS le plus bas) ont été colorés en orange dans le tableau 16. Pour les quatre pays pour lesquels nous n'avons pu couvrir au total que moins de 12 secteurs, ce sont les 5 premiers (Japon et Zambie), les 4 premiers (Brésil) ou les 3 premiers (Paraguay) qui sont en orange. En vue d'étayer nos analyses de l'ESS, nous présentons au tableau 17 un classement similaire des niveaux moyens de revenus par secteur, 1 correspondant au secteur dans lequel les revenus moyens sont les plus élevés, et ainsi de suite. Tout comme pour le précédent tableau, nous avons coloré les six (cinq, quatre ou trois) premiers secteurs en orange.

Deux secteurs se démarquent nettement dans le Tableau 16, qui ont en moyenne l'ESS le plus bas dans le classement. Il s'agit d'une part du transport, de l'entrepôt et des communications et, d'autre part, du bâtiment. Celui du transport etc. est premier au classement, avec un rang moyen relatif à l'ESS de 3,9 (sur 15 pays), suivi par le bâtiment, avec une moyenne de 4,1 (sur 14 pays). Dans 12 des 15 pays, comme indiqué ci-dessus, le transport est parmi les principaux secteurs avec le rang le plus bas, alors que c'est le cas dans 10 pays sur 14 pour le bâtiment. Les deux secteurs sont caractérisés par une part féminine des effectifs relativement faible : presque partout, moins d'un salarié sur cinq est une femme, avec quelques exceptions comme le Botswana où les femmes constituent 36 % des effectifs du secteur du transport etc. ainsi que 30 % en Azerbaïdjan et 24 % dans le secteur du bâtiment au Kazakhstan (chiffres pour l'année 2008 dérivés des données Laborsta de l'OIT). Il se pourrait que les femmes en question travaillent essentiellement dans les bureaux et qu'elles soient relativement très qualifiées.

En ce qui concerne le secteur de la construction, il est cependant important de noter que lorsqu'on compare les salaires des femmes aux hommes dans des professions spécifiques (plomberie, électricité, architecture, etc) ou, en général, les ouvriers non qualifiés sur les sites, les salaires des femmes ont tendance à être moindres. La notion que la construction est une industrie dominée par les hommes qui nécessite "une grande force physique" est un facteur dominant qui entrave l'accès des femmes à des emplois dans ce secteur. De plus, les femmes employées dans la construction sont sujettes à d'autres formes de discrimination dans l'emploi et travail sur le terrain tels que le plafond de verre, le harcèlement sexuel, et le manque d'accès formel ou informel à la formation professionnelle. Les travailleuses prennent parfois comme un défi d'entrer sur les sites informels de formation et d'apprentissage sur les chantiers. Enfin, il convient de mentionner que les travailleuses ne disposent pas souvent d'accès à des locaux séparés afin de se changer, se laver, et accéder aux installations sanitaires au niveau du site de la construction, par exemple, en Inde (SEWA Academy, 2000).

Il est probable que ce soit le cas également dans le secteur de la pêche, qui est en 3<sup>e</sup> position avec un classement de 5,6 en fonction de l'ESS (bien que sur la base de sept pays uniquement). Pour ces trois secteurs, l'on voit souvent apparaître un ESS négatif, ou avantage salarial pour les femmes : c'est le cas du transport dans huit des 15 pays, du bâtiment dans sept des 14 pays, et de la pêche dans trois des sept pays. L'ESS négatif peut être assez considérable : dans le secteur du bâtiment, il atteint 69 % au Paraguay et 65 % en Zambie, dans celui du transport etc. il est de 53 % dans les Philippines et dans celui de la pêche il est de 30 % en Egypte. Le Tableau 17 signale que les classements salariaux généraux de ces trois secteurs varient : ici, le transport etc. est 6<sup>e</sup>, le bâtiment 7<sup>e</sup>, mais la pêche n'est que 13<sup>e</sup>.

L'ESS dans l'administration publique et la défense arrive en troisième position, avec un classement moyen de 5,6 sur 10 pays. Jusqu'à il y a peu, dans bon nombre de pays en développement l'administration publique pouvait parfaitement être caractérisée de bastion masculin, car un nombre proportionnellement réduit de femmes s'y trouvaient cantonnées à des postes subalternes et moins bien payés. L'Inde a été un exemple classique à cet égard, et l'est probablement toujours (cf. Van Klaveren *et al* 2010) même si pour ce pays, des chiffres exacts font défaut quant aux salaires et à l'ESS dans l'administration publique. Le phénomène du bastion masculin est vrai aussi dans un certain nombre de pays africains ou asiatiques, y compris cinq des 15 pays de notre échantillon. Mais de toute évidence, il ne faut pas généraliser. Ainsi, dans les Amériques, les résultats du Costa Rica, du Brésil et du Mexique concernant l'ESS dans l'administration publique correspondent aux conclusions de Panizza et Qiang (2005). Ces derniers avaient détecté un avantage salarial, dans la majorité des 13 pays d'Amérique latine étudiés, associé au fait de travailler dans le secteur public. Cet avantage était souvent supérieur pour les femmes, sans pour autant réussir à compenser l'ESS particulièrement prononcé. Des ESS relativement faibles dans l'administration publique ouvrent des perspectives pour les femmes, car ils impliquent souvent un salaire relativement élevé : ainsi, le Tableau 17 indique que l'administration publique est dans la partie supérieure (ou au moins dans la partie intermédiaire) du classement sectoriel des niveaux de salaires généraux, à l'exception du Kazakhstan. Le taux d'affiliation syndicale relativement élevé dans le secteur public, ainsi que le grand nombre d'employés qui y sont couverts par une convention collective, peuvent expliquer dans une grande mesure à la fois le niveau de revenus relativement élevés et l'ESS réduit.

Une conclusion similaire peut être tirée pour le secteur des services et fournitures essentiels (gaz, eau et électricité), qui est 5<sup>e</sup> dans le classement par ESS et 2<sup>e</sup> dans le classement des niveaux de revenus. Cependant, il convient de remarquer qu'il s'agit d'un secteur assez petit, avec des opportunités d'emploi restreintes : il représente, dans les 15 pays, moins de 1,5 % du total des emplois tant féminins que totaux.

En 3<sup>e</sup> position dans le classement des niveaux de revenus, le secteur minier peut lui aussi offrir des opportunités d'emploi intéressantes pour les femmes dans la plupart des pays mais, outre le fait qu'il est de petite taille (il représente dans les 15 pays moins de 2 % de l'emploi total et de l'emploi féminin), il est classé en 8<sup>e</sup> position quant à l'ESS, qui est en moyenne substantiellement plus élevé que dans le secteur des services et fournitures essentiels (données sur l'emploi : Laborsta de l'OIT).

Le tableau 16 nous permet d'identifier une catégorie intermédiaire des secteurs en fonction de l'ampleur moyenne de l'ESS, composée de cinq secteurs aux classements rapprochés : l'éducation (moyenne de 6,9) ; l'immobilier, la location et apparentés (7,0) ; l'hôtellerie et la restauration (7,2) ; la distribution, grossistes et détaillants (7,5 aussi) ; et l'agriculture. Or, dans ces cinq secteurs les classements moyens cachent de grandes variations entre pays ; par exemple, pour l'hôtellerie et la restauration, l'on va d'une 2<sup>e</sup> position pour l'Azerbaïdjan, le Japon et la Corée du Sud à une 15<sup>e</sup> position au Kazakhstan et aux Philippines. Par ailleurs, en dehors de la similarité de leur classement ESS, ces cinq secteurs présentent de nombreuses disparités mutuelles, concernant aussi les revenus relatifs. Ainsi, au tableau 17, le secteur de l'immobilier etc. est à cet égard classé en 5<sup>e</sup> position et l'éducation, en 8<sup>e</sup> position, les trois autres secteurs se trouvant dans la tranche inférieure du niveau salarial : la distribution (grossistes et détaillants) a un rang moyen de 12<sup>e</sup>, l'hôtellerie-restauration de 13<sup>e</sup>, et l'agriculture était classée à la 14<sup>e</sup> position. Ces derniers résultats ont des similitudes frappantes avec notre recherche antérieure fondée sur *WageIndicator* pour neuf pays de l'UE, où l'agriculture, la vente en gros et au détail et l'hôtellerie-restauration se situaient globalement au plus bas de la tranche inférieure, avec la plus haute proportion de travailleurs/euses recevant un bas salaire (Van Klaveren et Tjzens 2008). Si le salaire minimum officiel était vraiment respecté, dans ces trois secteurs où la moyenne salariale est souvent très proche du niveau de salaire minimum, des revenus si bas ne pourraient exister qu'avec un ESS réduit (cf. Van Klaveren et Tjzens 2011). Or, le tableau 16 indique des ESS relativement importants dans ces trois secteurs ; par exemple, au Brésil, c'est le cas de l'agriculture autant que de la vente en gros et au détail ; aux Philippines et au Mexique, c'est le cas dans la vente en gros et au détail ainsi que dans l'hôtellerie-restauration, et en Indonésie et au Kazakhstan c'est le cas pour l'hôtellerie-restauration.

**Une combinaison de faibles niveaux de rémunération et d'un ESS prononcé signale qu'un nombre considérable de femmes gagnent moins que le salaire minimum, ce qui tend à suggérer que le respect des réglementations sur le salaire minimum laisse grandement à désirer dans les secteurs et les pays concernés.**

En outre, cinq secteurs se partagent ce triste honneur, ceux qui ont le plus haut niveau d'ESS moyen : le secteur financier, en 12<sup>e</sup> position (classement moyen 8,7), le secteur manufacturier en 13<sup>e</sup> position (moyenne de 9,2), la santé et le travail social en 14<sup>e</sup> position (moyenne de 9,9), autres services communautaires et personnels en 15<sup>e</sup> position (moyenne de 10,2), et travail auprès de ménages privés (employé(e)s domestiques) qui est le secteur à l'écart moyen le plus élevé (13,4). Cette catégorie est encore plus hétérogène que celle des classements intermédiaires. Elle inclut la finance, qui est de loin le secteur au plus haut niveau de revenus moyens et ce, dans tous les pays, mais comprend également le secteur où les revenus sont les plus bas (ménages privés). Dans ce dernier cas, ce sont les employées domestiques femmes qui constituent l'essentiel des effectifs ; comme en outre elles sont plus souvent employées à domicile (elles vivent et travaillent chez leur employeur) que les employés domestiques hommes, le salaire moyen net qu'elles touchent peut souvent être sensiblement inférieur à celui des hommes. C'est là une des principales explications de l'ESS tellement prononcé parmi les employé(e)s domestiques (cf. Tjzens et Van Klaveren 2011b). La majorité des employé(e)s domestiques, partout dans le monde, n'a pas le droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer.

L'ESS du secteur de la finance, qui est en moyenne assez considérable, ne saurait être dissocié du fait que les salariés de ce secteur à prédominance masculine perçoivent des salaires et indemnités élevés. Pourtant, les rémunérations des femmes atteignent aussi des niveaux plutôt élevés, avec toutefois une réserve. Dans trois pays à hauts revenus dont l'ESS global est plutôt modéré, les écarts dans le secteur financier sont tellement prononcés que la position du secteur dans les classements nationaux des rémunérations *féminines* est assez basse : en Australie, la finance apparaît en 5<sup>e</sup> position et non plus en 2<sup>e</sup>, au Japon elle est en 3<sup>e</sup> position et non plus en 1<sup>e</sup>, et aux États-Unis elle est en 6<sup>e</sup> position au lieu d'être en 4<sup>e</sup> position. Dans quatre pays (Égypte, Indonésie, Paraguay et Philippines), la présence dans le secteur de la finance d'une petite proportion de femmes ayant un niveau d'éducation supérieure qui sont relativement bien payées, et l'absence presque totale de femmes faiblement rémunérées, se traduit par un ESS négatif.

Ce qui pourrait surprendre bon nombre de lecteurs, c'est que le secteur manufacturier, dans nos deux classements, se retrouve dans une position plutôt mauvaise : en 13<sup>e</sup> position pour le classement des ESS moyens (car ce secteur a le 4<sup>e</sup> ESS le plus prononcé) et en 10<sup>e</sup> position dans le classement sur la base des revenus. Ce résultat s'écarte de ceux obtenus pour les neuf pays de l'UE, où en 2005-2006 le secteur manufacturier se retrouvait 5<sup>e</sup> sur les 13 secteurs, concernant l'incidence des bas salaires (Van Klaveren et Tijdens 2008). Ces résultats suggèrent que dans ce secteur, la pression salariale a été plus forte au niveau mondial qu'en Europe, ce qui pourrait s'expliquer par un taux d'affiliation syndicale supérieur en Europe par rapport à d'autres régions. Il est possible également que la pression salariale se soit aiguisée récemment au niveau mondial, y compris en Europe, encouragée par les investissements étrangers directs à la recherche de main-d'œuvre meilleur marché (cf. Van Klaveren *et al* 2012). De telles conclusions pourraient fortement peser sur les stratégies de négociation collective des syndicats. Comme pour les secteurs dans lesquels les rémunérations sont traditionnellement basses, dans le secteur manufacturier l'on pourrait (ré)envisager de déployer des efforts en vue de renforcer le respect des réglementations sur le salaire minimum, comme une option viable pour l'activité syndicale. Le secteur manufacturier au Brésil est une exception, car il est en 1<sup>e</sup> position (avec un ESS négatif) dans le classement national des ESS, et en 2<sup>e</sup> position (sur huit secteurs) en termes de revenus.

Le secteur de la santé et du travail social se retrouve dans les deux classements à une position qui peut être jugée décevante, en particulier pour des motifs humanitaires et politiques : d'une part ce secteur est en 14<sup>e</sup> position sur la base de l'ESS, avec le 3<sup>e</sup> écart salarial le plus prononcé de tous les secteurs, et d'autre part il est en 8<sup>e</sup> position dans le classement par revenus. Ajoutons toutefois que dans quatre pays (le Costa Rica, le Mexique, le Japon et les Philippines) les revenus relatifs des employés du secteur social et de la santé dépassent la moyenne, avec des classements de 4, bien que sur ces quatre pays, l'ESS du Mexique demeure assez prononcé. La principale explication est probablement la forte segmentation du secteur de la santé, où les spécialistes bénéficiant de hauts salaires sont surtout des hommes alors que les femmes ont généralement des postes d'assistantes.

Pour finir, le secteur des « autres services sociaux et communautaires » a une nature de groupe statistique particulier. Il se peut que les agences nationales de la statistique aient traité de manière différente certains des métiers ici repris, ce qui pourrait expliquer au moins en partie les positions différentes de ce secteur dans les deux classements, avec des valeurs extrêmes positives dans certains pays.

Tableau 16 Les tendances sectorielles de l'écart salarial sexospécifique dans 15 des 18 pays, dans les années les plus récentes disponibles

RANKING (smallest = 1)	AUS	AZE	BOT	BRE	CRI	EGY	INDO	JAP	KAZ	MEX	PAR	PHI	ROK	USA	ZAM
Agriculture		6	3	8	8	8	14		10	4		14		2	7
Pêche		3			3	1	2		9	9		12			
Secteur minier	10	4	1	6	13	14	15	9	11	3		3	11	6	8
Fabrication	5	8	13	1	12	13	12	8	12	14	2	10	5	12	10
Fournitures	7	5	2		1	6	13		7	5	6	5	12	10	9
Construction	9	13	6		2	4	1	3	8	1	1	2	6	1	1
Ventre en gros et au détail	8	1	11	7	11	11	4	4	6	10	5	11	4	9	6
Hôtels, restaurants	4	2	8		5	3	11	2	15	13		15	2	4	2
Transport, stockage, commun.	1	12	4	2	7	2	10	1	4	2	3	1	1	5	4
Finance, assurance	13	11	7		14	5	6	10	13	7	4	7	8	14	3
Biens immob, location, autres	11	15	5		6	7	3	5	3	11		4	7	8	
Admin. publique, défense	2	7		3	4		7		5	6	7	8		7	
Education	3	9	12		9	9	8	6	1	8		6	9	3	
Santé, travail social	12	10	10		10	12	9	7	2	15		9	10	13	
Autres serv. de la comm.et pers.	6	14	9	5	16	10	5		14	12		13	3	11	5
Employé(e)s privés				4	15		16			16		16			

Sources : voir sections 2.1.2 - 2.1.4

Tableau 17 Les tendances sectorielles des revenus moyens dans 15 des 18 pays, dans les années les plus récentes disponibles

Période	AUS	AZE	BOT	BRE	CRI	EGY	INDO	JAP	KAZ	MEX	PAR	PHI	ROK	USA	ZAM
Année	Heure	Mois	Mois	Heure	Heure	Heure	Heure	Heure	Mois	Heure	Mois	Mois	Mois	Semai	Heure
	2010	2008	2005-06	2007	2008	2007	2008	2008	2008	2008	2007	2008	2008	2009	2005
Agriculture		14	13	8	14	11	15		14	14		15		13	10
Pêche		15			15	9	14		15	15		12			
Secteur minier	1	1	2	5	11	1	7	8	3	13	4	1		1	3
Fabrication	10	9	11	2	9	8	10	9	6	8	6	10	5	8	7
Fournitures	3	7	1		5	3	3		10	3	1	3	1	2	2
Construction	7	4	8	7	12	4	9	6	4	10	9	9	7	9	6
Vente en gros et au détail	12	11	10	6	10	7	12	7	9	12	5	13	6	12	8
Hôtels, restaurants	13	8	12		13	10	13	10	7	11	12	14		14	9
Transport,stockage,commun.	9	5	6	4	6	5	8	3	5	7	8	7	3	7	5
Finance, assurance	2	2	3		1	2	2	1	1	1	2	2	2	4	1
Biens immob, location, autres	4	3	4		8	6	5	5	2	6	10	8		5	
Admin. publique, défense	5	6		1	2		1		11	5		6	4	3	
Education	6	10	5		3	14	4	2	13	2	3	5		6	
Santé, Travail social	8	13	7		4	13	6	4	12	4	7	4		10	
Autres serv. de la comm.et pers.	11	12	9	3	7	12	11		8	9	11	11		11	4
Employé(e)s privés					16		16			16		16		15	

Sources : voir sections 2.1.2 - 2.1.4

## 2.2 L'évolution de l'ESS dans le temps

### 2.2.1 Comprendre l'évolution de l'ESS dans le temps

#### L'ESS a diminué, au niveau mondial, entre les années 1960 et la fin des années 1990

Une méta-analyse à grande échelle a été réalisée par Weichselbaumer et Winter-Ebmer (2005) à partir de plus de 260 études publiées sur l'écart salarial sexospécifique ajusté dans plus de 60 pays ; la conclusion en était que les différentiels bruts de salaire au niveau mondial avaient chuté considérablement entre les années 1960 et les années 1990, passant de 65 % environ à 30 %. Cependant, l'essentiel de cette diminution était dû à l'amélioration des dotations des marchés de l'emploi pour les femmes. Les 260 estimations publiées montrent que la composante non expliquée, discriminatoire, de l'écart ne s'était pas réduite au fil du temps. En recourant à leurs propres spécifications, les auteurs ont déterminé que la baisse annuelle globale de l'écart salarial sexospécifique reviendrait à un faible 0,17 point logarithmique, ce qui infère un lent niveau de convergence entre les salaires des hommes et ceux des femmes. Une étude dans les pays de l'OCDE pour la période 1980 - 2004 a révélé que l'ampleur de l'ESS tendait à se réduire dans tous les pays pour lesquels les données étaient disponibles (OCDE 2007). Depuis le début des années 1980, l'OCDE remarque que la plus forte diminution est survenue aux États-Unis et qu'au Royaume-Uni l'écart est également en train de diminuer progressivement. Certains pays présentent des tendances qui fluctuent. En Suède par exemple, l'écart salarial sexospécifique était de 14,5 % en 1980, il a ensuite atteint 19,6 % en 1990, puis a diminué de nouveau, atteignant 14,8 % en 2004.

#### L'ESS stagne depuis l'an 2000

Si l'on tient compte de l'estimation CSI/IDS pour le milieu des années 2000, de 16,5 %, ainsi que de notre estimation pour 2006-2010, de 18,4 %, il serait possible de conclure à une réduction de l'ESS dans les années 2000 par rapport à la période allant des années 1960 aux années 1990. Cependant, il faudrait également prendre en considération le fait que dans le rapport CSI/IDS tout comme dans notre étude, les pays européens sont particulièrement surreprésentés, alors que ces pays-là ont dans l'ensemble un ESS moins prononcé que celui des pays asiatiques, notamment. En outre, les données pour bon nombre de pays africains font défaut, ce qui fait que leur contribution à l'ESS global ne peut pas être suffisamment prise en compte.

**Notre étude indique que l'ESS dans les 26 pays étudiés n'a pratiquement pas changé entre la fin des années 1990 et les années 2000. Les pays ayant enregistré une diminution de leur ESS sont aussi nombreux que ceux en ayant constaté une augmentation. En outre, pour un nombre considérable de pays l'on ne voit pratiquement aucun changement de l'ESS entre le milieu des années 1990 et la fin des années 2000. Comme on pouvait s'y attendre, l'ESS est plus prononcé dans les pays asiatiques en examen, où il se situe entre 30 et 40 %. La majorité des pays étudiés ont un ESS situé entre 10 et 30 %. Quatre des 26 pays parviennent à avoir des ESS inférieurs à 10 % : la Belgique, le Costa Rica, l'Italie et la Pologne.**

Pour les pays européens, l'on doit constater que pratiquement aucun d'entre eux n'a enregistré une augmentation ou une diminution graduelle continue, et que l'ESS tend à fluctuer au fil des ans. Par exemple, entre 2002 et 2010 pas un seul des pays européens n'a vu un déclin stable de son ESS. Au cours de cette période de huit ans, chaque pays a connu au moins une année au cours de laquelle son ESS était supérieur à l'année précédente. L'on peut trouver deux explications à ce phénomène qui était probablement inattendu. D'abord, le fait que plusieurs facteurs exercent une influence sur l'ESS, mais pas toujours dans le même sens, comme nous le verrons ci-après. Ensuite, il est probable que des erreurs de mesure surviennent. Rappelant que les États-Unis et les pays européens sont parmi les pays dotés des meilleurs outils de mesure des rémunérations de leur population active, l'on comprend que



la prudence s'impose lorsque l'on interprète des évolutions de l'ESS dans un ensemble constitué par de nombreux pays de tous les continents.

Dans le cas de la Belgique, il convient toutefois de noter que certains syndicats utilisent le salaire mensuel comme référence pour le calcul de l'écart salarial, ce qui souligne que la surreprésentation des femmes à des postes à temps partiel est moins le résultat d'un choix que celui des difficultés à trouver des postes à temps complet.

Il n'est pas encore possible de prévoir quel sera l'impact de la crise sur l'ESS. Le tableau 18 montre que pour la plupart des pays l'ESS a peu diminué entre 2008, année au cours de laquelle la plupart des pays européens avaient encore une économie florissante, et 2010, année au cours de laquelle la plupart d'entre eux se sont vus gravement frappés par la crise économique. Des analyses approfondies exigeraient d'inclure des données sur une période plus longue et couvrant davantage de pays.

### **Les facteurs qui affectent l'évolution dans le temps :**

Si l'on veut comprendre l'évolution de l'ESS dans le temps, l'on doit comprendre que les facteurs qui peuvent influencer sur l'ESS sont très variés et que certains auront tendance à accroître l'écart salarial alors que d'autres peuvent le diminuer. L'impact de chaque facteur peut en outre varier considérablement d'un pays à l'autre. Il est possible de regrouper tous ces facteurs selon s'ils concernent des caractéristiques individuelles, des caractéristiques d'établissement ou de secteur, ou encore des caractéristiques institutionnelles. L'éducation, par exemple, est un facteur individuel. Dans la plupart des pays les travailleurs/euses ayant un niveau d'études élevé ont en moyenne des revenus plus élevés. Dès lors, si dans un pays la proportion, dans la force de travail féminine, de femmes ayant un niveau d'instruction élevé augmente plus vite que la proportion d'hommes ayant un niveau d'instruction élevé dans la force de travail masculine, l'on verra une diminution de l'ESS. Pour prendre un autre exemple : la taille de l'entreprise est un facteur concernant les caractéristiques d'établissement. En général, les travailleurs/euses des grandes entreprises ont en moyenne des revenus plus élevés. Ainsi, si dans un pays la proportion de femmes travaillant pour de grandes entreprises augmente plus vite que celle des hommes qui y travaillent, l'ESS diminuera. Le salaire minimum, lui, est un facteur institutionnel. Dans l'hypothèse que la réglementation relative au salaire minimum est respectée, l'on peut supposer que cette disposition va relever le niveau plancher des salaires. Puisque l'on trouve davantage de femmes à des postes faiblement rémunérés, l'établissement d'un salaire minimum est censé diminuer l'ESS dans le pays. (Nous avons déjà souligné, à la section 2.5, que le non-respect de cette réglementation est susceptible de faire échouer le mécanisme.)

L'ESS est relié, d'une manière assez complexe, aux taux de participation féminine dans le marché du travail. Dans les pays avec des taux de participation très faibles, il se peut que l'ESS soit réduit parce que les femmes qui sont sur le marché du travail ont un niveau d'études élevé, et que comme leurs revenus sont relativement hauts, elles profitent davantage, financièrement, de leur présence sur le marché du travail. En revanche, dans les pays à fort taux de participation, les femmes présentes dans le marché de l'emploi sont probablement celles ayant un faible niveau d'instruction et gagnant de bas revenus parce qu'elles travaillent par nécessité, pour joindre les deux bouts. Dans ces derniers pays, l'on peut s'attendre à un ESS élevé, du fait que la concentration des femmes à des postes faiblement rémunérés tire vers le bas la moyenne des revenus des femmes. En fonction de la situation initiale, si les taux de participation féminine augmentent, différents groupes de femmes vont s'insérer dans le marché du travail. Si ce sont des groupes assez nombreux de femmes ayant un faible niveau d'études qui arrivent sur le marché du travail, et tant que la présence masculine dans la population active ne change pas, l'ESS augmentera. Si ce sont des groupes relativement grands de femmes avec un niveau d'études élevé qui pénètrent sur le marché du travail, l'ESS diminuera.

D'après Eurostat, par rapport à la moyenne européenne des 27 états membres qui était de 58,6 %, dans les pays qui avaient l'ESS le plus bas en 2009 le taux d'emploi des femmes âgées entre 15 et 64 ans était faible : 46,4 % en Italie, 37,5 % à Malte et 52,8 % en Pologne. Ceci reflète surtout la part relativement faible, par rapport à la population active, de femmes à des emplois faiblement qualifiés ou non qualifiés. Cependant, la situation de pays de l'UE ayant un ESS relativement élevé, tels que

l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Autriche et le Royaume-Uni, peut trouver son explication dans une certaine mesure dans leur haut niveau d'emploi féminin, notamment en raison du retour à la vie active dans un emploi à temps partiel.

Dans la plupart des pays, l'augmentation des taux de participation des femmes dans la population active est due de manière prédominante à la croissance de l'emploi dans le secteur des services et dans le secteur public. Comme indiqué par notre analyse de l'ESS au chapitre 2.1, dans bon nombre de pays les revenus moyens dans ces secteurs sont plus hauts que les revenus moyens de l'agriculture et du secteur manufacturier, notamment. Par conséquent, les pays qui assistent à ces changements peuvent s'attendre à une diminution de leur ESS, si bien sûr tous les autres facteurs demeurent constants. Toutefois, une forte ségrégation professionnelle au sein de ces secteurs pourrait cantonner les femmes à des emplois faiblement rémunérés, auquel cas l'ESS pourrait augmenter.

Le fait d'élever des enfants a une profonde incidence sur les revenus moyens des femmes. Dans certains pays, les femmes quittent le marché de l'emploi lorsqu'elles se marient ou lorsqu'elles ont un enfant, puis y retournent quelques années plus tard. Ce retour signifie généralement qu'elles trouveront un emploi moins bien rémunéré qu'avant leur interruption de carrière, que certaines femmes prendront des postes à temps partiel, et parfois que les femmes ne se verront proposer que des postes sans aucune possibilité d'évolution de carrière. C'est ce que l'on appelle la « pénalité-enfant ». Si la part de femmes revenant sur le marché de l'emploi augmente, il est probable que l'ESS augmente. Cependant, dans certains pays les femmes quittent le marché de l'emploi et n'y reviennent plus : dans ces pays-là, il est probable que l'ESS diminue. Enfin, un petit nombre de pays se sont dotés de dispositifs institutionnels qui permettent aux femmes de prendre un congé d'une certaine durée lorsqu'elles ont un enfant et s'occupent de leurs enfants en bas âge. Lorsque ces femmes retournent au travail, elles reprennent, pour la plupart, leur ancien emploi. Dans ces pays, le fait d'avoir ou d'élever des enfants n'a pas d'incidence sur l'ESS.

### **L'évolution dans le temps en Afrique**

Le Graphique 2 présente l'évolution dans le temps pour deux pays africains, le Botswana et l'Égypte. Malheureusement, des séries chronologiques ne sont pas disponibles pour les autres pays d'Afrique. L'ESS au Botswana et en Égypte révèle une tendance à la fluctuation. Cette tendance pourrait être due à la fluctuation de la composition de la main-d'œuvre, ou à l'évolution des politiques de détermination des salaires, mais elle est aussi imputable, du moins en partie, à des erreurs de mesure.

### **L'évolution dans le temps dans les Amériques**

Le Graphique 3 présente l'évolution dans le temps de l'ESS pour quatre pays des Amériques : le Brésil, le Costa Rica, le Mexique et les États-Unis. Entre 1997 et 2009, l'ESS n'a pratiquement pas changé au Mexique, alors que les États-Unis ont vu une diminution lente mais stable de leur ESS jusqu'en 2005, avec quelques fluctuations par la suite. Du milieu des années 1990 jusqu'en 2004, le Brésil a connu une diminution de son ESS, qui s'est ensuite transformée en une légère augmentation entre 2004 et 2007. Le Costa Rica a un ESS relativement faible, malgré une augmentation constatée en 2008.

### **L'évolution dans le temps en Asie et en Australie**

Le Graphique 4 présente l'évolution dans le temps de l'ESS en Australie et dans trois pays d'Asie : le Japon, le Kazakhstan et la Corée du Sud (République de Corée). Alors qu'en Australie l'ESS est relativement faible et fluctue entre d'étroites marges, l'ESS des trois pays asiatiques est relativement fort et, avec de rares exceptions, a fluctué entre 30 et 40 % au cours des années 1990 et 2000. L'ESS du Japon a connu une chute extrêmement prononcée, passant de 33 % à 13 % entre 2006 et 2008. Cette chute est due à un changement dans la manière de mesurer l'ESS. Dans les chiffres recueillis par la CSI/IDS, l'ESS était calculé à partir des salaires mensuels, alors qu'après 2006 il l'a été sur la base de la rémunération horaire. Si l'on tient compte du fait qu'au Japon les femmes ont un temps de travail

sensiblement inférieur à celui des hommes, l'on comprend que la nouvelle définition de l'ESS se soit traduite par une chute substantielle de l'ESS.

### **L'évolution dans le temps en Europe**

Les Graphique 5 à 8 présentent l'évolution de l'ESS dans le temps pour seize pays européens. Dans les quatre pays d'Europe de l'Est, l'on remarque surtout l'ESS de la Pologne qui est le plus bas et qui passe même en dessous de 10 % au cours de la deuxième moitié des années 2000. En Hongrie, jusqu'au milieu des années 2000 l'on peut observer une augmentation de l'ESS qui a pratiquement atteint 18 %. Dans la République tchèque et en Slovaquie, les niveaux d'ESS révèlent des tendances similaires au fil du temps, avec un ESS de 19 % ou plus, mais dans la seconde moitié des années 2000 l'ESS de la République tchèque a eu tendance à remonter, jusqu'à 25 %, alors qu'en Slovaquie on peut remarquer une diminution, l'ESS ayant atteint 20 %. Dans les quatre pays scandinaves, l'ESS fluctue légèrement entre 12 et 20 % de 1996 à 2010, mais sans révéler de profonds changements au fil du temps. Dans les quatre pays d'Europe méridionale, l'ESS est relativement faible, particulièrement en Italie. En 2010, l'ESS de ce dernier pays était d'environ 5 %. Le Portugal avait par le passé un ESS de moins de 10 %, mais au cours de la seconde moitié des années 2000 l'ESS a dépassé la marque des 10 %. L'Espagne et la France révèlent des tendances similaires, avec des ESS très légèrement supérieurs à 10 %, bien que dans la seconde moitié des années 2000s leur ESS ait dépassé 15 %. Dans les quatre pays d'Europe occidentale, l'ESS est remarquablement faible en Belgique, inférieur à 10 % presque chaque année. En revanche, l'ESS allemand est relativement élevé et fluctue autour de 22 % au cours de la période en examen. En outre, l'on voit que cet ESS a légèrement augmenté au cours des années les plus récentes. En 1996, l'ESS du Royaume-Uni était supérieur à celui de l'Allemagne, alors qu'en 2010 c'est l'inverse. L'ESS était alors passé, au Royaume-Uni, à moins de 20 %. Les Pays-Bas révèlent une tendance similaire avec, là aussi, une légère diminution au cours des quinze dernières années, atteignant moins de 20 % en 2008.

Graphique 2      *L'écart salarial sexospécifique non ajusté dans le temps en Afrique*

Source : CSI/IDS (2008) pour les données jusqu'en 2006 puis les sources mentionnées dans la section 2.1 du présent rapport pour les données ultérieures à 2006

Graphique 3      *L'écart salarial sexospécifique non ajusté dans le temps dans les Amériques*

Source : Pour les États-Unis, Drago et William (2010) et pour les autres pays, CSI/IDS (2008) pour les données jusqu'en 2006 puis les sources mentionnées dans la section 2.1 du présent rapport pour les données ultérieures à 2006 (et pour le Brésil, 2004 aussi)

Graphique 4      *L'écart salarial sexospécifique non ajusté dans le temps en Asie et en Australie*

Source : Pour l'Australie, ABS (2010) et pour les autres pays, CSI/IDS (2008) pour les données jusqu'en 2006 puis les sources mentionnées dans la section 2.1 du présent rapport pour les données ultérieures à 2006

Graphique 5      *L'écart salarial sexospécifique non ajusté dans le temps en Europe de l'Est*

Source : CSI/IDS (2008) pour les données jusqu'en 2005 puis Eurostat, consulté le 1<sup>er</sup> février 2012 pour les données à partir de 2006 inclus

Graphique 6      *L'écart salarial sexospécifique non ajusté dans le temps en Europe septentrionale*

Source : CSI/IDS (2008) pour les données jusqu'en 2005 puis Eurostat, consulté le 1<sup>er</sup> février 2012 pour les données à partir de 2006 inclus

Graphique 7      *L'écart salarial sexospécifique non ajusté dans le temps en Europe méridionale*

Source : CSI/IDS (2008) pour les données jusqu'en 2005 puis Eurostat, consulté le 1<sup>er</sup> février 2012 pour les données à partir de 2006 inclus

Graphique 8      *L'écart salarial sexospécifique non ajusté dans le temps en Europe occidentale*

Source : CSI/IDS (2008) pour les données jusqu'en 2005 puis Eurostat, consulté le 1<sup>er</sup> février 2012 pour les données à partir de 2006 inclus

## **2.2.2 Action des syndicats pour promouvoir l'égalité salariale**

Les syndicats militent depuis longtemps pour l'égalité salariale. La présente section regroupe 22 communiqués portant sur des actions menées par des syndicats dans 10 pays européens en 2010 et 2011 pour promouvoir l'égalité de genre, y compris l'égalité salariale. Cette présentation s'appuie sur les bulletins d'information mensuels AIAS/ISE de 2010 et 2011 sur les négociations collectives.

On constate tout d'abord que bon nombre de syndicats se mobilisent directement pour l'égalité salariale, comme le montrent les communiqués en provenance d'Autriche, de Belgique, d'Espagne, de Finlande, du Royaume-Uni, de Suède et de Suisse. On observe ensuite une autre série de communiqués faisant état d'actions qui visent à augmenter les salaires dans les secteurs mal payés où les femmes sont majoritaires, tels que la restauration en Finlande et le secteur privé peu rémunéré en Norvège. Enfin, certains communiqués présentent des actions portant sur la réglementation et la législation dans le domaine de l'égalité, comme le manque d'ouverture reproché au Bureau de la médiation suédois sur la question des salaires ou le jugement rendu par un tribunal en faveur de l'égalité salariale défendue par un syndicat au Royaume-Uni.

### **AUTRICHE : un important accord dispose une augmentation de 5,3 % des plus bas salaires (24 octobre 2011)**

Au petit matin du 18 octobre, l'équipe de négociation conjointe des syndicats représentant les secteurs de la métallurgie, des mines, du gaz et du chauffage, GPA-djp et PRO-GE, est finalement parvenue à conclure une nouvelle convention collective majeure pour quelque 165 000 employés qui prévoit une hausse de salaire moyenne de 4,2 %. Avec une augmentation minimum garantie de 80 euros par mois, cette disposition entraîne une hausse de jusqu'à 5,3 % des plus bas salaires. Le congé parental, anciennement de 10 mois, a été étendu à 16 mois, une étape qualifiée de décisive par les syndicats pour réduire l'écart salarial entre hommes et femmes : les femmes bénéficient de moins de promotions en raison des périodes de cessation d'activité comme les congés de maternité ou les congés parentaux. L'accord prendra effet le 1<sup>er</sup> novembre 2011 pour une durée d'un an. Il a été conclu après l'échec de deux phases de négociation et d'un mouvement de grève : des interruptions de travail et des grèves d'avertissement de grande ampleur ont eu lieu dans 200 entreprises, impliquant plus de 100 000 travailleurs. D'après les négociateurs syndicaux, les grèves stratégiques et d'avertissement des 13 et 14 octobre ont joué un rôle particulièrement important en permettant la tenue anticipée de la troisième phase de négociation le 17 octobre au lieu du 20.

### **AUTRICHE : les syndicats favorables à une négociation spéciale pour réduire l'écart salarial (14 septembre 2011)**

Les syndicats GPA-DJP et VIDA ont exprimé leur soutien à la tenue d'un cycle de négociation extraordinaire sur l'écart salarial persistant entre hommes et femmes en Autriche. Les chiffres de 2009 montrent que les femmes salariées ont une rémunération moyenne annuelle de 17 639 euros bruts, soit 40 % de moins que les 29 181 euros moyens perçus par leurs collègues hommes. D'après le syndicat GPA-DJP, la concertation pourrait avoir lieu trois fois sur une période de 10 ans et devrait permettre au patronat et aux syndicats de discuter dans le détail des rémunérations dans certains secteurs ainsi que de proposer des mesures concrètes pour réduire l'écart salarial entre hommes et femmes.

### **BELGIQUE : le faible accès aux avantages extra-salariaux pour les femmes creuse l'écart salarial (16 août 2011)**

Le fait que les hommes aient plus facilement accès aux avantages extra-salariaux (pensions de retraite, couvertures médicales supplémentaires, etc.) creuse l'écart salarial entre hommes et femmes. Telle est l'une des principales conclusions d'une récente recherche menée pour des syndicats par l'Institut HIVA et la Faculté d'économie de l'Université catholique de Louvain. S'appuyant sur l'enquête des vacances de postes et des salaires 2008, les chercheurs ont établi à 14,3 % l'écart salarial « net ». Après adjonction des avantages sociaux, l'écart se creuse pour atteindre 18,0 %. Le syndicat FGTV/ABVV mène campagne depuis 6 ans pour l'instauration d'une « Journée de l'égalité salariale » afin de sensibiliser l'ensemble de la population sur les différentiels salariaux entre hommes et femmes.

### **FINLANDE : ouverture prochaine d'importantes négociations dans le secteur public (24 janvier 2011)**

Le syndicat JHL s'apprête à entamer des négociations sur la rémunération des fonctionnaires de l'administration centrale et municipaux, pour lesquels il réclame une revalorisation salariale, arguant que les salaires des travailleurs doivent être indexés sur l'évolution générale du marché de l'emploi et ne doivent pas être utilisés pour réduire les déficits du secteur public. JHL souhaite également faire avancer les pourparlers sur la réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes et l'égalité de traitement pour les intérimaires. Concernant les négociations pour les fonctionnaires de l'administration centrale, le président de JHL, Tuire Santamäki-Vuori, entend réaffirmer que les fonctionnaires ne doivent pas payer la facture de la « durabilité des déficits » des finances publiques et que les revalorisations salariales doivent correspondre à celles des autres secteurs. Pour ce qui est de la rémunération des employés municipaux, JHL réclame un accord entre les parties, portant au minimum sur des augmentations salariales pour le premier semestre 2011.

### **FINLANDE : un syndicat dénonce la lente progression de l'égalité salariale (22 mars 2011)**

Un rapport du syndicat du secteur public et des services sociaux, JHL, sur les avancées en matière de réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes révèle que la réforme de l'échelle salariale a eu un impact sur l'écart salarial, mais essentiellement sur les salaires les plus élevés. L'objectif de réduction de l'écart salarial de 19,1 % en 2006 à 15 % en 2015 fixé par le gouvernement et les partenaires sociaux peine à se concrétiser, l'écart constaté en 2009 étant de 18,2 %. Le rapport de JHL montre du doigt la forte segmentation par sexe du marché de l'emploi finlandais. Il souligne également que les mesures d'égalité ont eu un effet bénéfique sur l'équilibre travail-vie privée et d'autres questions comme la discrimination et le harcèlement, mais qu'elles n'ont pas entraîné de véritables changements en termes de rémunération. Le principal défi posé par JHL est de pouvoir comparer les rémunérations dans différentes conventions collectives.

### **FINLANDE : un accord dans l'industrie du papier réduit l'écart salarial entre hommes et femmes (23 mai 2011)**

Le conflit très dur qui opposait 4 000 membres du syndicat Ammattiliitto Pro aux producteurs de papier finlandais s'est achevé le 18 mai. Après six semaines de tensions, le syndicat et la Fédération finlandaise des industries forestières (FFIF) ont trouvé un terrain d'entente et reconduit leur convention salariale. Le syndicat des cols-blancs a obtenu une hausse des salaires à l'échelle nationale, mais il a surtout contribué à réduire l'écart salarial entre le personnel administratif, technique et de maîtrise dans l'industrie de la pâte et du papier. Une hausse salariale de 1,5 % ou de 48 euros par mois au minimum prendra effet le 19 mai, l'option la plus favorable étant appliquée. Elle profitera davantage au personnel administratif, moins bien rémunéré, afin de rétablir quelque peu l'équilibre. L'accord, obtenu par le médiateur du gouvernement, Esa Lonka, prévoit la négociation de 1 % supplémentaire à l'échelon local d'ici le 17 juin. Si les pourparlers sur les questions locales telles que la formation, le perfectionnement, les besoins en compétences et le contenu du travail n'aboutissent pas pour cette date, ce pour cent supplémentaire sera octroyé le 1<sup>er</sup> juillet.

### **FINLANDE : l'écart salarial se resserre dans l'industrie (29 décembre 2011)**

Au deuxième trimestre 2011, la rémunération horaire moyenne des travailleuses de l'industrie manufacturière finlandaise était de 13,70 euros, contre 16,14 euros pour les hommes, soit un écart salarial de 15,1 %. L'écart, qui était de 15,6 % au second trimestre de 2010, a été sensiblement réduit en un an, bien que le chiffre du second trimestre de 2011 demeure supérieur aux 15,0 % constatés au quatrième trimestre de 2006. Dans l'industrie, les plus grands écarts salariaux constatés en 2011 ont été enregistrés dans l'industrie chimique (17,4 %) et celle de la distribution d'énergie (16,5 %), les plus faibles ayant été enregistrés dans l'industrie papetière (8,3 %), l'industrie du caoutchouc (7,7 %) et l'industrie des produits en papier et carton (5,0 %). Quant à l'écart de 14,1 % constaté dans la vaste industrie des technologies, il se situe un peu en dessous de la moyenne.

### **FRANCE : mobilisation intersyndicale le 23 novembre (25 novembre 2010)**

Suite aux diverses mobilisations de septembre, d'octobre et du 8 novembre pour protester contre la législation du gouvernement sur les retraites, cinq organisations syndicales ont organisé le 23 novembre une journée nationale de mobilisation. Elles ont dénoncé la déclaration du gouvernement selon laquelle la question des retraites était désormais classée et ont soulevé d'autres questions telles que l'emploi, les conditions de travail et l'inégalité entre hommes et femmes, points sur lesquels elles entendent présenter des revendications à la fois au gouvernement et au patronat. Les syndicats ont annoncé par ailleurs qu'ils envisageaient une nouvelle journée de mobilisation le 15 décembre pour se joindre aux autres syndicats en Europe et manifester contre les mesures d'austérité.

### **ALLEMAGNE : les conventions collectives valorisent les titulaires de MBA (29 mars 2010)**

Dans le cadre des conventions collectives, le « Diplomkaufleute » (diplôme allemand en gestion d'entreprise similaire au MBA) octroie à ses titulaires une rémunération moyenne de 4 434 euros



mensuels, soit 410 euros de plus que dans les entreprises où de telles conventions sont inexistantes. Cette constatation saisissante est le résultat d'une récente enquête relevant de *WageIndicator*, menée en ligne sur le site allemand *Lohnspiegel*, à laquelle près de 3 000 titulaires allemands de MBA ont participé. Si leur salaire mensuel s'établit à 4 210 euros en moyenne, les revenus dans le secteur bancaire sont plus élevés, avec une moyenne de 4 713 euros. Entre autres résultats notoires, l'enquête révèle que l'ancienneté est également rémunératrice (les salariés avec plus de 20 ans d'ancienneté gagnent en moyenne 5 283 euros, contre 3 254 pour les débutants) et que les femmes titulaires d'un MBA perçoivent une rémunération moyenne de 3 705 euros, soit 18 % de moins que leurs collègues hommes (4 506 euros). En tout début de carrière, les femmes détentrices d'un MBA subissent une dépréciation salariale de 14 % par rapport à leurs collègues hommes.

#### **NORVÈGE : revalorisation salariale de 3,5 % suite à une grève dans le secteur municipal (21 juin 2010)**

Un accord a été conclu dans le secteur municipal au terme d'un mouvement de grève de deux semaines, le plus important dans le pays depuis plus de 30 ans, auquel ont participé 45 000 travailleurs. Le total des revalorisations salariales obtenues s'établit à 3,5 %, avec des dispositions pour des accords à l'échelle locale ainsi que sur la réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes, l'une des principales revendications avancées par les syndicats. L'augmentation générale de base est de 2,1 %, soit 7 100 couronnes norvégiennes.

#### **NORVÈGE : un accord du secteur privé revalorise les bas salaires (6 avril 2011)**

Les négociations entre les syndicats et l'organisation patronale du secteur privé (NHO) ont abouti à une revalorisation annuelle de 6 000 couronnes norvégiennes (768 euros) des plus bas salaires, à savoir ceux des travailleurs dont la rémunération est inférieure à 90 % de la rémunération moyenne dans le secteur manufacturier. Le salaire annuel moyen dans le secteur manufacturier s'établit actuellement à 378 573 couronnes (48 430 euros), ce qui situe le seuil de 90 % à 340 715 couronnes (43 600 euros). L'accord comprend également une augmentation des indemnités de départ pour les seniors ainsi qu'un plan en sept points sur l'égalité de genre qui sera développé conjointement par les syndicats, le patronat et le gouvernement. Cet accord s'appliquera aux entreprises du secteur privé qui interviennent dans les services publics ainsi que dans les secteurs de la santé et du social.

#### **ESPAGNE : les syndicats signent un accord sur l'égalité hommes-femmes avec une compagnie des eaux (1<sup>er</sup> janvier 2010)**

Les fédérations de syndicats FSC-CCOO et FIA-UGT ont signé un nouvel accord sur l'égalité de genre avec l'entreprise Aqualia, l'une des principales compagnies des eaux en Espagne, qui fournit des services à plus de 850 municipalités. Selon l'accord, les syndicats et l'entreprise travailleront conjointement sur diverses questions, telles que l'emploi, la formation, la promotion et la rémunération. La question du harcèlement sexuel, thème sur lequel l'entreprise a déjà signé un accord, figure également dans le nouvel accord.

#### **ESPAGNE : les confédérations appellent à la mobilisation pour réduire l'écart salarial (25 juillet 2011)**

Les confédérations syndicales CCOO et UGT appellent à une plus forte mobilisation sur la question de l'inégalité de genre au travail. Les dernières statistiques font état d'une augmentation de l'écart salarial entre hommes et femmes en Espagne. Elles révèlent également que les femmes représentent un peu plus de 64 % de l'ensemble des travailleurs peu rémunérés et sont majoritaires dans les secteurs à faible rémunération tels que les services sociaux et de santé, où elles représentent 69 % de la main-d'œuvre. CCOO souhaite que des mesures soient prises pour lutter contre les discriminations en ce qui concerne la classification des emplois, le recrutement, les promotions et la formation. Quant à UGT, elle insiste sur le besoin de lutter contre l'inégalité de genre par la négociation collective et d'accroître le nombre des femmes parmi les négociateurs.



### **SUÈDE : les syndicats municipaux réclament des hausses de salaire et plus d'égalité (1<sup>er</sup> janvier 2010)**

Le syndicat municipal Kommunal réclame une hausse de salaire mensuelle d'au moins 620 couronnes suédoises (61 euros, +2,6 %) cette année, ainsi que des revalorisations salariales plus élevées (745 couronnes, ou 73 euros) dans les secteurs où les femmes sont majoritaires, afin de réduire l'écart salarial entre hommes et femmes. Kommunal souhaite également que soit adopté un accord fort à l'échelle centrale, relayé par des conventions collectives au niveau local afin de garantir une relation directe entre les négociations salariales générales et celles menées au niveau local. Parmi les autres grandes questions au menu des négociations, figurent la nécessité de réduire le recours aux intérimaires, l'amélioration des conditions de travail ainsi que la réduction des inégalités en ce qui concerne le genre, l'appartenance ethnique, l'âge, la religion et l'orientation sexuelle.

### **SUÈDE : nouveaux accords dans les secteurs manufacturier et minier (19 avril 2010)**

Le syndicat IF Metall a conclu des nouveaux accords dans les secteurs manufacturier (ingénierie, acier, produits chimiques) et minier pour une période de 22 mois, du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 janvier 2012. Les salaires seront revalorisés de 0,9 % au 1<sup>er</sup> juin 2010 et de 2,3 % au 1<sup>er</sup> juin 2011, soit une augmentation annuelle de 1,7 %. Pour les secteurs qui demeurent affectés par la crise, les accords provisoires de mars 2009 seront prolongés jusqu'au 31 octobre 2010. Par conséquent, les parties peuvent négocier une réduction temporaire du temps de travail de 20 %, ainsi qu'une baisse des salaires, afin de maintenir en poste les travailleurs qualifiés. Pour pouvoir faire face à une nouvelle récession, les parties ont convenu de mettre en place un système de formation au cours de la période couverte par l'accord. En ce qui concerne les questions de genre, il a été convenu de prendre de nouvelles mesures pour réduire l'écart salarial entre hommes et femmes, en s'appuyant sur le partage de l'information, la formation, des recommandations communes pour l'analyse des salaires et l'identification d'instruments de mesure communs. Les parties ont également convenu de prolonger d'un mois la prime exceptionnelle de 10 % pour les travailleurs en congé parental, la faisant passer de 5 à 6 mois.

### **SUÈDE : une dirigeante syndicale fait pression sur le patronat pour l'égalité hommes-femmes (29 avril 2010)**

Alors que des négociations salariales sont en cours en Suède, la présidente du syndicat municipal Kommunal, Ylva Thorn, a appelé les organisations patronales des collectivités locales SKL et SALAR à mettre en œuvre leurs promesses en matière de réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes. Dans un article publié dans le quotidien *Dagbladet*, Mme Thorn a dénoncé le fait que le travail à temps partiel, l'insécurité au travail, les risques sur la santé et les faibles rémunérations sont plus fréquents dans les professions où les femmes sont majoritaires. Elle a également souligné que les travailleurs des administrations locales, qui comptent une vaste majorité de femmes, figurent parmi les salariés les moins bien payés représentés par les syndicats affiliés à la confédération syndicale LO. Elle a notamment demandé à SKL, qui prétend respecter l'égalité, les raisons d'une telle situation.

### **SUÈDE : un syndicat dénonce une grande disparité salariale hommes-femmes (22 mars 2011)**

Le syndicat des employés des collectivités locales SKTF a rendu public un rapport qui démontre que les travailleurs perçoivent, à tâches égales, des rémunérations très inégales selon qu'ils appartiennent à un secteur à dominante masculine ou féminine. Le syndicat prend l'exemple d'un poste d'économiste et explique que le salaire mensuel pour cette profession est en moyenne de 29 500 couronnes suédoises (3 310 euros) dans le secteur municipal (où les femmes sont majoritaires) contre 41 000 couronnes (4 600 euros) dans le secteur privé (où les hommes sont majoritaires). SKTF dénonce ainsi les énormes disparités salariales hommes-femmes accumulées tout au long d'une carrière et appelle à une initiative de grande ampleur réunissant patronat, syndicats et gouvernement pour s'attaquer à ce problème.

### **SUÈDE : un syndicat défend à nouveau les salaires de la fonction publique territoriale (19 mai 2011)**

Après avoir déjà réagi aux propositions du gouvernement concernant les futures augmentations de salaire, le syndicat des travailleurs municipaux Kommunal s'est élevé contre les propos du ministre des Finances, Anders Borg, qui a jugé trop élevés les salaires à l'embauche des fonctionnaires territoriaux. La secrétaire générale du syndicat, Annelie Nordström, s'est offusquée du fait que l'on puisse considérer un salaire brut mensuel de 16 070 couronnes (1 788 euros) comme trop élevé, rappelant au passage que de nombreuses femmes travaillent à temps partiel et qu'elles gagnent donc beaucoup moins que cette somme. Kommunal avait déjà fait part de son indignation au sujet de la modération salariale dans la fonction publique qui, selon le syndicat, se traduira par des hausses de salaire moindres dans ce secteur à majorité féminine que dans ceux où les hommes sont majoritaires, ce qui aura pour effet d'accroître l'écart salarial.

### **SUÈDE : un syndicat critique le manque d'ouverture du Bureau de la médiation sur les salaires (10 octobre 2011)**

Le syndicat des travailleurs municipaux Kommunal a critiqué le manque d'ouverture dont fait preuve le Bureau national de la médiation au sujet de la portée de la négociation salariale ainsi que sa désinvolture dans la réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes. Si le syndicat admet que l'évolution des salaires doit tenir compte des pressions auxquelles sont soumis les secteurs de la manufacture et des exportations, il insiste sur la nécessité pour le Bureau national de la médiation de faire preuve de souplesse. À défaut, les secteurs à faible rémunération, où les femmes sont majoritaires, ne pourront jamais rattraper les autres secteurs et l'écart salarial ne sera jamais réduit.

### **SUISSE : journée d'action nationale pour l'égalité salariale (14 juin 2011)**

Le 14 juin, des milliers de travailleurs ont participé à travers le pays à une journée d'action doublée d'une grève nationale pour revendiquer l'égalité de droit entre les hommes et les femmes ainsi que l'instauration d'un salaire minimum légal. Plusieurs syndicats, tels que VPÖD-SSP et UNIA, ont joué un rôle de premier plan dans cette journée de mobilisation, à laquelle ont participé plus de 45 organisations. Les manifestants ont dénoncé le fait que les femmes perçoivent à travail égal une rémunération moins élevée (19,8 % en moyenne) que celle des hommes, et ce malgré l'article sur l'égalité de genre qui figure dans la Constitution suisse. Des petits-déjeuners ainsi que de nombreux événements sur les lieux de travail et des manifestations dans les lieux publics ont été organisés dans les principales villes du pays, avec pour point d'orgue un concert de sifflets et un lâcher de ballons violets qui se sont déroulés simultanément dans tout le pays à 14h06. Le célèbre jet d'eau de Genève a également été mis à contribution, en se teintant de violet un peu plus tard dans l'après-midi.

### **ROYAUME-UNI : décision prud'homale en faveur de l'égalité salariale (17 août 2010)**

Des auxiliaires de santé, agents d'entretien et personnels d'accueil du Centre hospitalier de St Helen's and Knowsley, en grande majorité des femmes, ont obtenu gain de cause en appel devant le conseil des prud'hommes dans leur lutte pour l'égalité salariale. Les plaignants, appuyés par le syndicat UNISON, ont fait valoir que les femmes étaient moins bien rémunérées que les hommes pour les heures de travail effectuées en horaires décalés le samedi et le dimanche. Le jugement rendu par le conseil des prud'hommes pourrait servir de référence à d'autres femmes qui travaillent dans les hôpitaux publics du pays, où des inégalités salariales de genre persistent dans la rémunération des heures de travail effectuées en horaires décalés.

### **ROYAUME-UNI : l'écart se creuse entre les riches et les pauvres (23 novembre 2011)**

Les chiffres officiels sur les écarts de rémunération au Royaume-Uni publiés mercredi 23 novembre ont montré que l'écart salarial entre les travailleurs les mieux payés et les travailleurs les moins bien payés s'est considérablement creusé au cours de l'année 2011, à l'image du mécontentement croissant suscité par ces inégalités. L'Office national des statistiques (ONS) a révélé que les travailleurs les

moins bien rémunérés, tels que les employés de cantine, les coiffeurs et les serveurs, ont vu leur rémunération chuter drastiquement, attisant les craintes sur la capacité des ménages à couvrir leurs dépenses alimentaires et énergétiques, dont le coût est en forte augmentation. Les 10 % des salariés les moins bien rémunérés ont vu leurs revenus augmenter de tout juste 0,1 % entre 2010 et 2011, tandis que les 10 % les mieux rémunérés ont vu leurs salaires augmenter 18 fois plus vite. D'après l'enquête annuelle de l'ONS sur les revenus, le nombre de personnes rémunérées à un taux inférieur au taux horaire minimum légal (6,08 livres) a augmenté en 2010 et un fort écart de rémunération a été constaté entre Londres et le reste du pays. On observe néanmoins un léger resserrement de l'écart salarial entre hommes et femmes. Pour ce qui est de l'augmentation globale des salaires des travailleurs britanniques, elle a atteint un niveau historiquement bas. Les salaires bruts hebdomadaires n'ont augmenté que de 0,4 % en un an, ce qui signifie que les revenus ont subi une réelle détérioration puisque l'inflation se hisse à 5 %.

### 3 La rémunération des femmes en fonction des caractéristiques des ménages et des variables sociodémographiques

#### 3.1 Introduction

Comme évoqué au chapitre précédent, il existe une large gamme de facteurs explicatifs ayant une influence sur l'écart salarial entre hommes et femmes, que l'on peut regrouper de la manière suivante : facteurs liés au capital humain, facteurs liés à la composition du ménage, et facteurs liés au marché. Le groupe des facteurs liés au capital humain apporte une explication à partir du niveau d'études ou des années d'ancienneté. En général, plus le niveau d'études d'un individu est élevé et plus il/elle a d'ancienneté, plus ses revenus sont hauts, les autres éléments restant égaux. De même, plus le poste recèle un niveau de compétence élevé, plus l'individu touchera un haut salaire. Le groupe des facteurs liés à la composition du ménage incluent des explications portant sur la présence d'enfants ou d'un partenaire au sein du ménage. Ces facteurs ont une incidence différente sur les femmes et sur les hommes. En général, les femmes vivant en couple ont des revenus inférieurs à ceux des femmes qui n'ont pas de partenaire, alors que les hommes vivant en couple ont des revenus supérieurs à ceux des hommes qui n'ont pas de partenaire, tous les autres éléments restant égaux. L'on peut remarquer des tendances similaires quant à la présence d'enfants. Il est très probable que ceci se doive aux comportements divergents des femmes et des hommes, sur le marché du travail, une fois que des enfants sont présents au sein du ménage, ainsi qu'au comportement des employeurs qui anticipent ces changements. Quant au groupe des facteurs liés au marché, ils comportent des explications de la situation sectorielle, car en raison des différents niveaux de compétences, les facteurs concurrentiels et le pouvoir compensatoire des travailleurs font que les revenus sont plus élevés dans certains secteurs. Ce dernier groupe a également trait aux répercussions sur le salaire des conventions collectives, de leur couverture, de l'affiliation syndicale et de la présence de syndicats sur le lieu de travail.

Le présent chapitre détaille l'impact sur l'écart salarial sexospécifique de deux facteurs explicatifs, à savoir l'incidence de l'éducation sur les salaires des hommes et des femmes (section 3.2) et l'incidence sur les salaires des hommes et des femmes de la présence d'enfants dans le ménage (section 3.3). En utilisant les données de l'enquête permanente et comparable *WageIndicator* en 2010 et 2011, des analyses ont été effectuées pour 28 pays. L'enquête *WageIndicator* est réalisée sur internet, mais des enquêtes complémentaires *de visu* permettent de recueillir d'autres données. Aux fins du présent rapport, les données des enquêtes individuelles *de visu* en Chine, en Hongrie<sup>5</sup>, en Indonésie et au Pakistan ont été ajoutées aux données obtenues sur la base de l'enquête en ligne, alors qu'en Zambie seules les données obtenues dans les entretiens individuels *de visu* en 2011 ont été retenues, car dans ce pays l'enquête en ligne a généré trop peu de réponses pour être significative.

Le lecteur doit prendre note du fait que les données de *WageIndicator* ne sont pas représentatives des populations actives respectives des pays en examen. Dans les pays avec un taux d'accès à internet réduit, les jeunes et les travailleurs ayant un niveau d'études élevé sont surreprésentés, alors que les travailleurs plus âgés et ceux qui ont un niveau d'études plus bas sont sous-représentés. L'annexe 1 fournit un aperçu de la surreprésentation et de la sous-représentation dans la base de données *WageIndicator*. Le présent chapitre fait état des observations pour les répondants à l'enquête, qui ne sauraient être généralisées à la population dans son ensemble. Nous les indiquons malgré tout, car il n'existe pas d'autre source nous permettant les ventilations qui font l'objet du présent chapitre.

Les enquêtes *WageIndicator* posent des questions détaillées sur les revenus de la personne qui y répond. Une procédure a été appliquée en vue d'harmoniser le salaire horaire dans les monnaies

---

<sup>5</sup> Note : l'enquête hongroise a été menée au nom de Marmor Research Budapest (Hongrie) et non pas au nom de la Fondation *WageIndicator* (Barreto et Borbely, 2011)

nationales, à travers tous les pays et les années couvertes par l'enquête. D'abord, en utilisant les indices de parité de pouvoir d'achat de la Banque mondiale, les salaires de la base de données ont été convertis en dollars des États-Unis (USD) normalisés. Ainsi, les données sur les revenus dans les différents pays figurant dans la base de données deviennent comparables. Lors de la procédure de nettoyage de données, les salaires horaires inférieurs à un dollar normalisé ou supérieurs à 400 dollars normalisés sont considérés comme des observations aberrantes (Tijdens *et al* 2010). Les niveaux de salaire de 2011 ont été jugés égaux à ceux de 2010, parce qu'aucune information spécifique aux pays n'est disponible concernant l'augmentation des rémunérations au cours de la période de deux ans.<sup>6</sup> La procédure utilisée a pour résultat une information salariale en dollars normalisés, ce qui permet des comparaisons entre pays en utilisant des données de plusieurs années.

Du Graphique 9 au Graphique 16, nous présentons les salaires médians parçus dans les catégories par âge/niveau d'éducation/enfant. Veuillez prendre note que dans ces graphiques, les échelles de l'axe des ordonnées varient en fonction des pays. Les valeurs maximum sont 5, 10, 15, 20, 25 ou 30 dollars normalisés.

## 3.2 L'incidence de l'éducation sur les salaires des hommes et des femmes

### Dans la plupart des pays, les hommes tirent davantage profit que les femmes d'un niveau d'études élevé

Dans de nombreux pays il existe une relation évidente entre une éducation supérieure et des revenus plus élevés. Pour 28 pays des Amériques, d'Afrique, d'Asie et d'Europe, l'on présente du Graphique 9 au

Source : données WageIndicator 2010 ; 2011

Graphique 12 les revenus médians par groupe de niveau d'études, pour les femmes comme pour les hommes, avec une ventilation par âge : les moins de 30 ans et les plus de 30 ans. Le lecteur doit ici aussi prendre note du fait que les données de *WageIndicator* ne sont pas représentatives de la population active des pays mentionnés. Le présent chapitre indique les conclusions pour l'échantillon ayant répondu à l'enquête, lesquelles ne peuvent pas être généralisées à la population dans son ensemble. Nous les indiquons malgré tout, car il n'existe pas d'autre source nous permettant d'étudier l'incidence de l'éducation sur les salaires des femmes et des hommes. En vue de ne pas inclure dans les rapports des informations salariales qui ne seraient pas fiables, nous n'avons fait figurer dans les graphiques aucun des groupes composés de moins de 10 observations. Les graphiques montrent les rémunérations horaires médianes, pour les travailleurs et les travailleuses, exprimées en dollars USD normalisés en PPA, avec une ventilation par âge et par niveau d'éducation.

Du Graphique 9 au

Source : données WageIndicator 2010 ; 2011

Graphique 12 nous constatons des ESS considérables. Les comparaisons entre travailleurs et travailleuses de moins de 30 ans ayant un faible niveau d'études montrent des ESS allant de - 7 % en Finlande à 36 % en Inde. Après la Finlande, les femmes de moins de 30 ans en Afrique du Sud ont des revenus légèrement supérieurs à ceux de leurs homologues masculins, mais dans tous les autres pays, dans cette tranche d'âge, ce sont les hommes qui ont des revenus supérieurs à ceux des femmes. Les comparaisons entre travailleurs et travailleuses de 30 ans et plus ayant un faible niveau d'études

---

<sup>6</sup> En ce qui concerne l'Union européenne, le pourcentage de changement annuel des rémunérations horaires des salariés est disponible dans LABDEV, bases de données et indicateurs économiques de la Commission européenne, DG Affaires économiques et financières. Cependant, ces données ne sont pas disponibles à l'échelon mondial.

montrent des ESS allant de -57 % en Indonésie à 60 % en Fédération de Russie. Après l'Indonésie, les femmes de 30 ans et plus au Chili et en Zambie ont aussi des revenus supérieurs à ceux de leurs homologues masculins, mais dans tous les autres pays les hommes ont des revenus supérieurs à ceux des femmes.

Les comparaisons entre travailleurs et travailleuses de niveau d'études intermédiaire de moins de 30 ans indiquent des ESS qui vont de -35 % en Inde à 48 % aux États-Unis. Après l'Inde, les femmes de moins de 30 ans d'Azerbaïdjan et de Zambie ont des revenus légèrement supérieurs à ceux de leurs homologues masculins, mais dans tous les autres pays ce sont les hommes qui ont des revenus supérieurs. Les comparaisons entre travailleurs et travailleuses de 30 ans et plus ayant un niveau d'études intermédiaire indiquent des ESS allant de -55 % au Mozambique à 49 % dans la Fédération de Russie. Après le Mozambique, les femmes de 30 ans et plus du Pakistan et de la Zambie ont des revenus légèrement supérieurs à ceux de leurs homologues masculins, mais dans tous les autres pays les hommes ont des revenus supérieurs à ceux des femmes.

Les comparaisons entre travailleurs et travailleuses ayant un haut niveau d'éducation de moins de 30 ans indiquent des ESS allant de -11 % au Zimbabwe à 37 % aux États-Unis. Apart au Zimbabwe, dans tous les autres pays les hommes ont des revenus supérieurs à ceux des femmes. Les comparaisons entre travailleurs et travailleuses de 30 ans et plus ayant un haut niveau d'éducation indiquent des ESS allant de -8 % au Mozambique à 48 % aux États-Unis. Apart au Mozambique, dans tous les autres pays les hommes ont des revenus supérieurs à ceux des femmes.

En résumé, les graphiques montrent que dans tous les pays, tant les hommes que les femmes ayant un haut niveau d'études ont des revenus supérieurs à ceux des hommes et des femmes ayant un faible niveau d'instruction. Dans la tranche d'âge des moins de 30 ans, les hommes ayant un haut niveau d'études ont des revenus supérieurs à ceux des hommes ayant un faible niveau d'études, de 23 % (Belgique) à 241 % (Zambie). Dans la tranche d'âge des moins de 30 ans, les femmes ayant un haut niveau d'études ont des revenus supérieurs à ceux des femmes ayant un faible niveau d'études, de 6 % (Argentine) à 107 % (Chine). Dans le groupe d'âge des 30 ans et plus, les hommes ayant un haut niveau d'études ont des revenus supérieurs à ceux des hommes ayant un faible niveau d'études, de 22 % (Belarus et Suède) à 507 % (Afrique du Sud). Dans cette tranche d'âge, les femmes ayant un haut niveau d'études ont des revenus supérieurs à ceux des femmes ayant un faible niveau d'études, allant de -5 % (Ukraine) à 300 % (Afrique du Sud). En conclusion, dans la plupart des pays les travailleurs tirent davantage profit d'un haut niveau d'éducation que les travailleuses.

*Graphique 9 Revenus horaires médians des hommes et des femmes en 2010, exprimés en USD normalisés PPA, en fonction du niveau d'éducation – Afrique*

Source : données WageIndicator 2010 ; 2011

*Graphique 10 Revenus horaires médians des hommes et des femmes en 2010, exprimés en USD normalisés PPA, en fonction du niveau d'éducation – Amériques*

Source : données WageIndicator 2010 ; 2011

*Graphique 11 Revenus horaires médians des hommes et des femmes en 2010, exprimés en USD normalisés PPA, en fonction du niveau d'éducation – Asie*

Source : données WageIndicator 2010 ; 2011

*Graphique 12 Revenus horaires médians des hommes et des femmes en 2010, exprimés en USD normalisés PPA, en fonction du niveau d'éducation – Europe*

Source : données WageIndicator 2010 ; 2011

### 3.3 La « pénalité-enfant » ou la « prime-enfant » sur les salaires des femmes et des hommes

**Dans la plupart des pays le fait d'élever des enfants est nettement plus préjudiciable pour les rémunérations des femmes que pour celles des hommes, ce qui creuse encore plus l'ESS. Toute politique visant à rendre plus facile, pour les hommes comme pour les femmes, de se charger des enfants permettrait de réduire l'ESS.**

Au cours des dix dernières années une discussion s'est déroulée dans les travaux de recherche académique sur la « pénalité-enfant ». Ce concept renvoie au fait que les analyses salariales dans les pays industrialisés ont révélé que les femmes ayant des enfants gagnent en moyenne moins que les femmes exerçant un emploi comparable et n'ayant pas d'enfant. À l'inverse, l'on remarque que les hommes qui ont des enfants bénéficient de ce que l'on a appelé la « prime-enfant » et gagnent en moyenne davantage que les hommes exerçant un emploi comparable et qui n'ont pas d'enfant. Ce phénomène est très probablement dû aux comportements divergents des femmes et des hommes, sur le marché du travail, une fois que des enfants sont présents au sein du ménage, ainsi qu'au comportement des employeurs qui anticipent ces changements. L'on ne sait pas encore avec certitude si cette « pénalité-enfant » et cette « prime-enfant » existent aussi à l'échelon mondial. Dans la présente section nous examinons les résultats pour 28 pays. Le lecteur doit prendre note que les expressions « pénalité-enfant » et « prime-enfant » ne comportent aucun jugement sur le fait d'avoir ou d'élever des enfants. Ces concepts font uniquement référence à l'incidence des enfants sur les salaires moyens repris dans les données de l'enquête. Il convient de préciser également que la question posée dans l'enquête *WageIndicator* ne concerne pas le fait d'avoir des enfants, mais porte sur la présence d'enfants dans le ménage. Il peut s'agir de ses propres enfants, mais aussi d'enfants placés dans la famille, de petits-enfants, ou de tout autre enfant. Ceci implique qu'une fois que les enfants auront quitté le foyer, les personnes répondant à l'enquête feront partie de la catégorie « sans enfant ». Il convient de garder cette précision à l'esprit lors de l'examen du Graphique 13 au Graphique 16.

Il faut ici aussi prendre note du fait que les données de *WageIndicator* ne sont pas représentatives des populations actives des pays en examen. Le présent chapitre indique les conclusions pour l'échantillon ayant répondu à l'enquête. Une fois encore, ces conclusions ne peuvent pas être généralisées à l'ensemble de la population. Nous les indiquons simplement car il n'existe pas d'autre source nous permettant d'étudier l'incidence, sur les salaires des hommes et des femmes, du fait d'élever des enfants. Afin d'éviter de retenir des informations salariales non fiables, les groupes comportant moins de 10 observations ne sont pas inclus. Du Graphique 13 au Graphique 16 l'on indique pour les 28 pays les salaires horaires médians des travailleurs et des travailleuses, exprimés en dollars USD normalisés PPA, avec une ventilation sexospécifique et en trois tranches d'âge (6 groupes au total).

La « pénalité-enfant » ou « prime-enfant » est calculée pour 28 pays x 6 groupes = 168 groupes. Malheureusement, pour 4 groupes de travailleuses les données ne comportaient pas suffisamment d'observations. Dans les 164 groupes restants, les résultats indiquent qu'un peu plus de la moitié des groupes ont subi une pénalité-enfant (88 groupes sur 164, soit 54 %). Par conséquent, dans ces groupes les revenus des personnes vivant avec des enfants sont inférieurs à ceux des personnes qui n'ont pas d'enfant sous leur toit. Un peu moins de la moitié des groupes perçoivent une prime-enfant (76 groupes sur 164, soit 46 %). Par conséquent, dans ces groupes les revenus des personnes qui vivent avec des enfants sont supérieurs à ceux des personnes qui n'ont pas d'enfant sous leur toit.

La « pénalité-enfant » ou « prime-enfant » est-elle différente pour les travailleurs et les travailleuses ? Oui, elle l'est. Le Tableau 18 montre que pour toutes les tranches d'âge, la majorité des hommes reçoit une prime-enfant. Pour les hommes âgés de 40 ans et plus, la majorité reçoit une prime-enfant élevée. Au contraire, dans toutes les tranches d'âge, la majorité des femmes subit une pénalité-enfant. Pour la tranche d'âge des 30-39 ans, presque tous les groupes de femmes subissent une pénalité salariale, qui est importante pour près de la moitié. Ceci indique que dans bon nombre de pays le fait d'élever un ou des enfants est beaucoup plus préjudiciable pour les salaires des femmes que pour ceux des hommes, ce qui contribue à creuser l'ESS.



Tableau 18 Distribution de la prime-enfant et de la pénalité-enfant dans 28 pays, ventilation par âge et sexe

	Fem. <30	Fem. 30-39	Fem. 40+	Hom. <30	Hom. 30-39	Hom.	Total	Age Genre* group
Prime pour gd enfant	7%	4%	8%	14%	32%	54%	20%	33
Prime pour enfant	22%	11%	36%	43%	25%	21%	26%	43
Pénalité pour enft	56%	43%	40%	29%	25%	11%	34%	55
Pénalité pour gd enft	15%	43%	16%	14%	18%	14%	20%	33
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	164
Pays	27 <sup>1</sup>	28	25 <sup>1</sup>	28	28	28		

Source : Données WageIndicator 2010 ; 2011 (données agrégées)

<sup>1</sup> données insuffisantes pour trois pays respectivement

Graphique 13 Salaires horaires médians des hommes et des femmes, exprimés en USD normalisés PPA, en fonction de la présence d'un (ou plusieurs) enfant(s) – Afrique

Source : Données WageIndicator 2010 ; 2011

Graphique 14 Salaires horaires médians des hommes et des femmes, exprimés en USD normalisés PPA, en fonction de la présence d'un (ou plusieurs) enfant(s) – Amériques

Source : Données WageIndicator 2010 ; 2011

Graphique 15 Salaires horaires médians des hommes et des femmes, exprimés en USD normalisés PPA, en fonction de la présence d'un (ou plusieurs) enfant(s) – Asie

Source : Données WageIndicator 2010 ; 2011

Graphique 16 Salaires horaires médians des hommes et des femmes, exprimés en USD normalisés PPA, en fonction de la présence d'un (ou plusieurs) enfant(s) – Europe

Source : Données WageIndicator 2010 ; 2011

### 3.4 Ventilation de l'ESS en fonction des caractéristiques des ménages et des variables sociodémographiques

#### Une part considérable de l'ESS peut encore être attribuée à la discrimination

Dans les sections précédentes nous avons indiqué l'ESS brut, ventilé en fonction de l'âge et du niveau d'éducation (section 3.2) ou en fonction de l'âge et de la présence d'enfants (section 3.3). Une analyse statistique permet d'inclure des ventilations encore plus nombreuses, détectant d'autres caractéristiques pertinentes. Dans la présente section, l'ESS est ajusté afin de prendre en considération le fait d'avoir ou pas de partenaire, le niveau d'études, les années d'ancienneté, la taille de l'entreprise, le type de profession et le fait d'avoir un ou des enfants vivant sous le même toit. En nous fondant sur les précédentes sections, l'on pose que le fait de vivre avec des enfants a un impact différent sur les femmes et sur les hommes ; c'est la raison pour laquelle nous avons inclus les deux catégories. Le Tableau 19 donne les résultats de l'analyse pour cinq pays latinoaméricains. Le Tableau 20 donne les résultats pour quatre pays d'Asie et un pays d'Afrique, et le Tableau 21, pour six pays d'Europe. Ces analyses incluent moins de pays que les sections 3.2 et 3.3, du fait d'impératifs plus élevés quant au nombre d'observations.

Les résultats de nos analyses pour 16 pays montrent qu'en très grande majorité, l'ESS perdure, même lorsque l'on tient compte d'autres paramètres. Il apparaît clairement que le pays avec le plus faible ESS ajusté est le Kazakhstan (6 %), suivi de l'Indonésie (9 %) et des Pays-Bas (10 %). Au contraire, c'est au Chili que l'on trouve l'ESS ajusté le plus fort (22 %), suivi de l'Afrique du Sud et de l'Argentine (eux aussi à 22 %) puis de l'Espagne et du Mexique (tous deux à 21 %). Dans les autres pays, les ESS ajustés sont les suivants : 18 % en Fédération de Russie et au Brésil ; 17 % en Colombie ; 15 % au Royaume-Uni ; 14 % en Suède ; 13 % en Chine ; 12 % en Inde ; 11 % au Bélarus ; enfin, 10 % en Belgique et en Ukraine. Cet ESS ajusté *n'est pas* l'ESS brut, puisqu'il est ajusté en fonction d'un certain nombre de paramètres ; on parle souvent d'ESS inexpliqué pour décrire ce concept, dans la mesure où les facteurs explicatifs disponibles ne parviennent pas à expliquer la totalité de l'ESS brut. On dit parfois que l'ESS inexpliqué correspond à la discrimination, comprise comme une ample gamme de pratiques discriminatoires et pas uniquement comme la discrimination salariale subie par un travailleur donné de la part d'un employeur donné, telle que décrite dans la législation sur l'égalité de rémunération.

Tableau 19 L'écart salarial sexospécifique ajusté : effet sur les salaires de caractéristiques personnelles, de l'éducation, de la taille de l'entreprise et de la profession (logarithme) dans cinq pays d'Amérique latine

	Argentine		Brésil		Chili		Colombie		Mexique	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
(Constant)	2.612	.038	1.368	.040	7.304	.114	7.808	.091	2.270	.099
Femme	-.215	.016	-.178	.017	-.219	.046	-.174	.039	-.207	.034
Garçon *	.033	.019	.085	.022	.029	.046	.015	.043	-.061	.036
Fille *	.059	.021	-.024	.022	-.123	.054	-.071	.047	-.177	.049
Partenaire	.063	.014	.090	.016	.129	.037	.070	.034	.133	.031
ISCED niveau éducation [1=bas,..,6=haut]	.098	.005	.172	.006	.226	.019	.221	.012	.305	.017
Années de service	.023	.002	.022	.002	.025	.005	.034	.005	.048	.005
Années de services ajustées	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	-.001	.000
Taille de l'entreprise [1=0- 10,..,5=>500]	.116	.005	.101	.005	.115	.012	.092	.010	.106	.009
2 Professionnels	-.192	.025	-.095	.025	-.306	.056	-.366	.049	-.229	.041
3 Techniciens et assoc. professionnelles	-.331	.026	-.358	.025	-.717	.061	-.559	.053	-.392	.046
4 Soutien travailleurs administratifs	-.420	.025	-.566	.025	-.904	.060	-.748	.051	-.556	.045
5 Service et vendeurs	-.611	.031	-.497	.032	-1.105	.087	-.553	.072	-.462	.073
6 Travailleurs spécialis. en agric., sylviculture et pêche	-.514	.112	-.040	.196	-.797	.197	-.763	.274	-.312	.484
7 Travailleurs artisans et assoc.	-.543	.035	-.408	.034	-.857	.080	-.717	.073	-.389	.066
8 Opérateurs de base, machine, et assemblage	-.385	.041	-.454	.042	-.887	.095	-.817	.092	-.356	.100
9 Occupations élémentaires	-.592	.037	-.473	.044	-1.301	.109	-.907	.112	-.435	.122
Rsq	.227		.258		.397		.325		.282	
N	14546		16859		2147		3139		4509	

Source : Données WageIndicator 2010 ; 2011

Tableau 20 L'écart salarial sexospécifique ajusté: effet sur les salaires de caractéristiques personnelles, de l'éducation, de la taille de l'entreprise et de la profession (logarithme) dans quatre pays d'Asie et un pays d'Afrique

	Chine		Inde		Indonésie		Kazakhstan		Afrique du sud	
			B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
(Constant)	2.197	.082	3.463	.101	9.265	.075	5.870	.079	3.130	.058
Femme	-.126	.026	-.119	.035	-.089	.039	-.056	.027	-.217	.025
Garçon *	-.116	.042	-.013	.034	-.027	.047	.092	.032	.004	.030
Fille *	-.115	.045	-.134	.063	-.026	.063	-.021	.030	.036	.028
Partenaire	-.003	.026	.098	.030	.091	.042	.022	.023	.072	.021
ISCED niveau éducation [1=bas,..,6=haut]	.201	.013	.232	.019	.176	.012	.148	.014	.191	.009
Années de service	.039	.004	.080	.005	.021	.005	.036	.003	.043	.003
Années de services ajustées	-.001	.000	-.002	.000	.000	.000	-.001	.000	-.001	.000
Taille de l'entreprise [1=0- 10,..,5=>500]	.051	.009	.184	.008	.083	.010	.041	.007	.131	.007
2 Professionnels	-.145	.047	-.059	.032	-.156	.045	-.226	.034	-.045	.030
3 Techniciens et assoc. professionnelles	-.316	.049	-.360	.041	-.198	.047	-.305	.035	-.217	.031
4 Soutien travailleurs administratifs	-.396	.048	-.851	.049	-.367	.049	-.279	.038	-.422	.034
5 Service et vendeurs	-.757	.065	-.876	.101	-.380	.072	-.464	.056	-.849	.060
6 Travailleurs spécialis. en agric., sylviculture et pêche	-.318	.328	.101	.357	-.003	.209	-.642	.187	-.279	.166
7 Travailleurs artisans et assoc.	-.256	.060	-.577	.082	-.253	.066	-.527	.050	-.582	.059
8 Opérateurs de base, machine, et assemblage	-.523	.061	-.761	.094	-.461	.064	-.109	.055	-.624	.083
9 Occupations élémentaires	-.691	.069	-.686	.124	-.705	.081	-.503	.087	-.904	.075
Rsq	0.138		0.193		0.123		0.066		0.264	
N	6861		10946		4893		9347		8348	

Source : Données WageIndicator 2010 ; 2011

Tableau 21 L'écart salarial sexospécifique ajusté: effet sur les salaires de caractéristiques personnelles, de l'éducation, de la taille de l'entreprise et de la profession (logarithme) dans six pays d'Europe

	Biélorussie		Belgique		Pays-Bas		Féd. De Russie		Espagne		Ukraine	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	S.e.	B	S.e.
(Constant)	8.830	.041	2.190	.036	2.019	.020	4.392	.090	2.041	.074	2.631	.063
Femme	-.109	.015	-.105	.015	-.097	.008	-.185	.029	-.214	.031	-.104	.021
Garçon *	.034	.018	.060	.018	.052	.010	-.015	.032	.013	.038	-.016	.026
Fille *	-.057	.017	.051	.018	.053	.010	-.180	.030	-.037	.044	-.092	.020
Partenaire	.077	.013	.008	.013	.096	.007	.063	.023	.093	.028	.081	.017
ISCED niveau éducation [1=bas,...,6=haut]	.085	.007	.094	.005	.119	.003	.129	.016	.100	.011	.076	.010
Années de service	.029	.002	.019	.002	.031	.001	.025	.003	.028	.004	.023	.002
Années de services ajustées	-.001	.000	.000	.000	.000	.000	-.001	.000	.000	.000	-.001	.000
Taille de l'entreprise [1=0-10,...,5=>500]	.006	.004	.049	.004	.042	.002	.035	.007	.098	.009	.043	.005
2 Professionnels	-.128	.020	-.107	.022	-.113	.013	-.341	.034	-.094	.042	-.185	.025
3 Techniciens et assoc. professionnelles	-.108	.021	-.198	.022	-.176	.013	-.290	.036	-.247	.047	-.225	.026
4 Soutien travailleurs administratifs	-.220	.023	-.262	.022	-.279	.013	-.369	.040	-.420	.046	-.265	.029
5 Service et vendeurs	-.403	.028	-.306	.027	-.376	.014	-.732	.050	-.621	.059	-.365	.036
6 Travailleurs spécialis. en agric., sylviculture et pêche	-.305	.079	-.398	.081	-.331	.033	-.676	.205	-.269	.243	-.555	.140
7 Travailleurs artisans et assoc.	-.151	.025	-.274	.028	-.271	.015	-.516	.045	-.369	.062	-.288	.036
8 Opérateurs de base, machine, et assemblage	-.199	.032	-.290	.035	-.323	.018	-.419	.057	-.392	.073	-.161	.046
9 Occupations élémentaires	-.313	.046	-.396	.036	-.466	.019	-.709	.076	-.602	.086	-.348	.059
Rsq	.052		.207		.264		.108		.149		.040	
N	24074		8469		33978		6845		6425		15529	

Source : Données WageIndicator 2010 ; 2011



### 3.5 Comparaison des sources officielles disponibles publiquement et des données *WageIndicator*

L'enquête *WageIndicator* permet-elle de bien mesurer l'ESS ? Le Tableau 22 montre, pour 17 pays, les résultats d'une comparaison entre l'ESS mesuré par *WageIndicator* et l'ESS mesuré à partir des statistiques nationales et présenté au chapitre 2. Dans la dernière colonne du tableau apparaît la différence entre les deux sources. Pour neuf des 17 pays, la différence est de moins de 5 points de pourcentage : l'Allemagne, le Belarus, l'Indonésie, le Paraguay, les Pays-Bas, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède et l'Ukraine. Pour trois pays, la différence est de 5 à 10 points de pourcentage : l'Espagne, la Finlande et la Hongrie. Pour les cinq pays restants les différences dépassent les 10 points de pourcentage, les données de *WageIndicator* faisant apparaître un ESS plus réduit (Azerbaïdjan, Kazakhstan et Zambie) ou plus prononcé (Brésil, Mexique).

Deux raisons expliquent ces différences. La première est que les années au cours desquelles les mesures ont été effectuées ne sont pas les mêmes pour les deux sources. Alors que toutes les données de *WageIndicator* ont été mesurées en 2010-2011, les statistiques nationales l'ont été entre 2005 (Zambie) et 2010 (pays européens). Les évolutions au fil des années ont pu avoir une influence sur l'ESS, comme évoqué à la section 2.2. La deuxième raison est que les deux sources ont un échantillonnage différent. Les données *WageIndicator* proviennent d'une enquête sur internet à laquelle l'on répond sur une base volontaire, et ne sont de ce fait pas représentatives de la population active nationale, comme indiqué plus haut ; en revanche, l'on suppose que les statistiques nationales se basent soit sur un échantillon aléatoire de la main-d'œuvre, soit sur des archives administratives.

En conclusion, les données statistiques nationales sont certainement un meilleur miroir de la réalité que les données *WageIndicator*. Nous avons néanmoins utilisé les données *WageIndicator* parce que les données agrégées des statistiques nationales ne permettent pas des ventilations en fonction de l'âge, du niveau d'éducation ou de la présence d'enfants, et servent encore moins à une analyse statistique telle que celle effectuée à la section 3.4. En effet, ce type d'analyse requiert des données brutes à partir d'enquêtes, impossibles à obtenir avec des statistiques nationales.

Tableau 22 L'écart salarial sexospécifique à partir des statistiques nationales et à partir des données *WageIndicator*

	ESS Stat. nat	Année	ESS <i>WageIndicator</i>	Année	Diff
Azerbaïdjan	43.2%	2008	19.8%	2010-2011	-23.4%
Bielorussie	25.1%	2008	19.9%	2010-2011	-5.2%
Brésil	23.3%	2007	40.0%	2010-2011	16.7%
Rép. Tchèque	25.5%	2010	27.0%	2010-2011	1.5%
Finlande	19.4%	2010	12.5%	2010-2011	-6.9%
Allemagne	23.1%	2010	21.9%	2010-2011	-1.2%
Hongrie	17.6%	2010	8.4%	2010-2011	-9.2%
Indonésie	13.7%	2008	11.6%	2010-2011	-2.1%
Kazakhstan	31.4%	2008	14.9%	2010-2011	-16.5%
Mexique	17.4%	2008	40.0%	2010-2011	22.6%
Pays Bas	18.5%	2010	13.5%	2010-2011	-5.0%
Paraguay	5.3%	2007	8.8%	2010-2011	3.5%
Espagne	16.7%	2010	25.5%	2010-2011	8.8%
Suède	15.8%	2010	14.8%	2010-2011	-1.0%
Ukraine	24.8%	2008	23.3%	2010-2011	-1.5%
Royaume-uni	19.5%	2010	23.2%	2010-2011	3.7%
Zambie	45.6%	2005	11.8%	2010-2011	-33.8%

Source : Statistiques nationales indiquées dans le présent rapport et données *WageIndicator* 2010 ; 2011



## References

- Arabsheibani, G. Reza, F. Galvão Carneiro, A. Henley (2003) *Gender Wage Differentials in Brazil: Trends over a Turbulent Era*. Washington D.C.: World Bank Policy Research Working Paper 3148
- Australian Bureau of Statistics (ABS) (2010) *Equal Pay Statistics Factsheet* (Based on ABS Average Weekly Earnings, August 2010). Canberra
- Barreto, J., S. Borbely (2011) *On the good track – Developing and adopting good examples for labour market integration and the enhancement of equal opportunities. Employment profile in the North Hungarian region/South Great Plain region/North Great Plain Region*. Budapest (<http://www.wageindicator.org/main/publications/2011>)
- Blau, F.D., L.M. Kahn (2006) The U.S. Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence, *Industrial & Labor Relations Review* 60(1): article 3
- Burger, R., D. Yu (2006) Wage Trends in Post-Apartheid South Africa: Constructing an Earnings Series from Household Survey Data, in *South African Reserve Bank, Labour Market Frontiers*, October, No. 8: 1-8
- Cassells, R., Y. Vidyattama, R. Miranti, J. McNamara (2009) *The Impact of a Sustained Wage Gap on the Australian Economy. Report to the Office for Women, Department of Families, Community Services, Housing and Indigenous Affairs*. Canberra: NATSEM University of Canberra
- Central Statistical Office (CSO) (Botswana) (2008a) *Stats Brief. March 2007 Formal Employment*. Gaborone: Republic of Botswana, January
- CSO (Botswana) (2008b) *2005/06 Labour Force Report*. Gaborone: Republic of Botswana, February
- Central Statistical Organisation (CSO) (India) (2007) *Annual Survey Of Industries. Summary Results for Factory Sector 2005-2006*. New Delhi
- Central Statistical Office (CSO) (Zambia) (2007) *Labour Force Survey Report (LFS – 2005)*. Lusaka
- Drago, R., C. Williams (2010) *The Gender Pay Gap. Fact Sheet*. Washington D.C.: Institute for Women's Policy Research (IWPR)
- Fafchamps, M., M. Soederbom, N. Benhassine (2009) Wage Gaps and Job Sorting in African Manufacturing, *Journal of African Economics*, advance access published April 3: 1-45
- Fontana, M. (2004) Modelling the Effects of Trade on Women, at Work and at Home: Comparative Perspectives, *Economie internationale*, 99: 49-80
- Hausmann, R., L.D. Tyson, S. Zahidi (2009) *The Global Gender Gap Report 2009*. Geneva: World Economic Forum (WEF)
- Hlekiso, T., N. Mahlo (2006) Wage trends and inequality in South Africa: A comparative analysis, in *South African Reserve Bank, Labour Market Frontiers*, October, No. 8: 9-16
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2008) *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD 2007*. Brasília DF
- International Labour Organisation (ILO) (2010) *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis*. Geneva
- International Trade Union Confederation (ITUC) / Incomes Data Services (IDS) (2008) *The Global Gender Pay Gap*. Brussels: ITUC
- International Trade Union Confederation (ITUC) / Incomes Data Services (IDS) (2009) *Gender (in)equality in the labour market: an overview of global trends and developments*. Brussels: ITUC
- Leaker, D. (2008) The Gender Pay Gap in the UK, *Economic and Labour Market Review*, 2(4): 19-24
- Longhi, S., L. Platt (2008) *Pay Gaps Across Equalities Areas. An analysis of pay gaps and pay penalties by sex, ethnicity, religion, disability, sexual orientation and age using the Labour Force Survey*. Manchester: Equality and Human Rights Commission
- Lovell, P.A. (2006) Race, Gender, and Work in São Paulo, Brazil, 1960-2000, *Latin American Research Review*, 41(3): 63-87
- Madalozzo, R. (2010) Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Brazil: An Empirical Analysis, *Economia Aplicada*, 14(2): 147-168
- Marques Garcia, L., H. Nopo, P. Salardi (2009) *Gender and racial wage gaps in Brazil 1996-2006 : evidence using a matching comparisons approach*. Washington D.C.: Inter-American Development Bank, Research Department Working Papers 681

- Menon, N., Y. Van der Meulen Rodgers (2009) International Trade and the Gender Wage Gap: New Evidence from India's Manufacturing Sector, *World Development*, 37(5): 965-981
- National Commission for Enterprises in the Unorganized Sector (NCEUS) (2009) *The Challenge of Employment in India. An Informal Economy Perspective. Volume I. Main Report*. New Delhi: Government of India
- Ndungu, S.K. (2008) *Collective Bargaining. Wage and non-wage settlement trends in the South African labour market*. Johannesburg: NALEDI
- Nielsen, H.S. (2000) Wage discrimination in Zambia: an extension of the Oaxaca-Blinder decomposition, *Applied Economic Letters*, 7: 405-408
- OECD (2007) EQ3. Gender Wage Gaps, in *Society At A Glance: OECD Social Indicators – 2006 Edition*. Paris: OECD
- Oostendorp, R.H. (2009) Globalization and the Gender Wage Gap, *The World Bank Economic Review*, 23(1): 141-161
- Panizza, U., C.Z.-W. Qiang (2005) Public-private wage differential and gender gap in Latin America: Spoiled bureaucrats and exploited women?, *Journal of Socio-Economics* 34(6): 810-833
- Plasman, A., R. Plasman, M. Rusinek, F. Rycx (2002) Indicators on gender pay equality, *Cahiers Economiques De Bruxelles* 45(2): 11-40
- Posel, D., C. Muller (2008) Is There Evidence of a Wage Penalty to Female Part-Time Employment in South Africa?, *The South African Journal of Economics*, 76(3): 466-479
- Reilly, B., P.V. Dutta (2005) *The Gender Pay Gap and Trade Liberalisation: Evidence from India*. Brighton: PRUS Working Paper No. 32
- Scorzafave, L.G., E.T. Pazello (2007) Using Normalized Equations to Solve the Indetermination Problem in the Oaxaca-Blinder Decomposition: An Application to the Gender Wage Gap in Brazil, *Revista Brasileira de Economia* 61(4): 535-548
- Siphambe, H.K., M. Thokweng-Bakwena (2001) The Wage Gap between Men and Women in Botswana's Formal Labour Market, *Journal of African Economies*, 10(2): 127-142
- Tiefenthaler, J. (1992) Female Labor Force Participation and Wage Discrimination in Brazil, 1989, in G. Psacharopoulos, Z. Tzannatos (eds) *Case Studies in Women's Employment and Pay in Latin America*. Washington D.C.: World Bank, 89-118.
- Tijdens, K.G. (2001) Beloningsongelijkheid en beloningsverschil. Beleid om beloningsongelijkheid ongedaan te maken maakt beloningsverschil niet kleiner. *Zeggenschap*, 12 (1), 35-38
- Tijdens, K.G., M. van Klaveren (2011a) *Young women in service sector occupations. Bookkeepers, call centre operators, receptionists, housekeepers, IT-programmers, sales persons, secretaries, travel agency clerks*. Amsterdam: WageIndicator Data report, June
- Tijdens, K.G., M. van Klaveren (2011b) *Domestic Workers. Their wages and work in 12 countries*. Amsterdam: WageIndicator Data report, October
- Tijdens, K.G., S. van Zijl, M. Hughie-Williams, M. van Klaveren, S. Steinmetz (2010) *Codebook and explanatory note on the WageIndicator dataset, a worldwide, continuous, multilingual web-survey on work and wages with paper supplements*. Amsterdam: AIAS Working Paper 10-102
- US Department of Labor / US Bureau of Labor Statistics (2010) *Women in the Labor Force: A Databook*. Washington D.C.: December (<http://www.bls.gov/cps/wlf>)
- Van Klaveren, M., K.G. Tijdens (eds) (2008) *Bargaining issues in Europe: comparing countries and industries*. Brussels: ETUI-REHS / AIAS-University of Amsterdam / WageIndicator
- Van Klaveren, M., K. Tijdens, M. Hughie-Williams, N. Ramos Martin (2010) *An overview of women's work and employment in India*. Amsterdam: AIAS Working Paper 10-90
- Van Klaveren, M., K.G. Tijdens (2011) *Minimum wages and women's work*. Amsterdam: WageIndicator Data report, December
- Van Klaveren, M., K.G. Tijdens, D. Gregory (2012) *The Social Impact of Foreign Direct Investment in Europe: Comparing countries and industries* (forthcoming)
- Van Klaveren, M., K.G. Tijdens (2012) *Empowering Women in Work in Developing Countries*. Basingstoke: Palgrave Macmillan (forthcoming)
- Weichselbaumer, D., R. Winter-Ebmer (2005) A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap, *Journal of Economic Surveys*, 19(3): 479-511
- Winter, C. (1994) *Working Women in Latin America: Participation, Pay and Public Policy*. Washington D.C.: The World Bank

World Bank (2008) *Beating the Odds: Sustaining Inclusion in a Growing Economy -- A Mozambique Poverty, Gender, and Social Assessment, Part I*. Washington D.C.: World Bank Report No. 40048-MZ

## Annexe 1 Chiffres correspondants aux graphiques dans ce rapport

Tableau 23 Chiffres correspondants avec le modèle de l'industrie de l'écart salarial entre les sexes dans 15 des 18 pays (Tableau 16) dernières années disponibles

	Australie	Azerbaïdjan	Botswana	Brésil	Costa Rica	Egypte	Indonésie	Japon	Kazakhstan	Mexique	Paraguay	Philippines	Corée du sud	USA	Zambie
Period	Heure	Mois	Mois	Heure	Heure	Heure	Heure	Heure	Mois	Mois	Mois	Heure	Mois	Semaine	Heure
Année	2010	2008	2005-06	2007	2008	2007	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2007	2008	2005
Agriculture		21.8	4.4	70.6	11.9	1.7	22.7		27.6	6.1		13.4		15.4	47.1
Pêche		16.7			-15.5	-30.1	-19.8		27.0	17.7		8.9			
Secteur minier	22.6	19.7	-12.8	39.2	20.7	72.1	30.6	28.5	30.0	0.5		-26.4	44.3	20.3	52.7
Fabrication	15.8	24.5	51.8	-5.5	18.8	35.1	21.5	23.0	33.6	28.2	-9.8	7.8	38.9	26.2	54.9
Fournitures	16.4	20.7	2.1		-34.0	-4.5	22.5		23.6	6.8	27.5	-5.9	44.4	24.2	53.0
Construction	18.0	45.7	13.4	?	-20.3	-13.8	-29.1	7.1	25.7	-40.8	-69.0	-45.9	40.6	7.8	-64.9
Vente en gros et au détail	16.8	7.1	36.0	53.5	18.1	10.9	9.9	11.9	22.5	18.6	6.9	7.9	38.7	24.0	43.8
Hôtels, restaurants	12.5	8.9	33.3		9.9	-14.1	19.2	0.3	42.6	26.8		20.3	32.2	16.4	3.7
Transport, stockage, com. m.	6.0	40.9	11.9	-2.3	-4.1	-19.5	-16.5	-4.4	15.6	-1.5	-9.7	-52.8	12.5	20.0	17.1
Finance, assurance	32.1	34.6	31.4		22.9	-8.7	-3.1	29.3	34.7	16.1	-0.8	-2.9	40.9	37.8	6.2
Biens immobiliers, location, entreprises	24.9	58.2	12.9		4.4	-1.3	-18.6	12.9	13.5	19.9		-24.3	40.8	22.0	
Admin. publ., défense	8.3	22.0		8.6	-13.1		1.0		21.5	13.0	36.5	0.9		21.5	
Education	9.5	27.6	36.1		13.2	4.9	1.4	15.6	10.1	16.9		-3.1	41.9	15.6	
Santé, travail social	27.2	32.9	35.6		16.8	28.1	14.3	16.0	11.2	29.8		6.1	43.3	28.3	
Autres services de la communauté, personnel et sociaux	16.3	47.0	31.4	38.6	39.0	7.3	-7.4		36.8	23.3		9.0	36.1	24.4	18.1
Employé(e)s privés				22.8	25.1		41.1			35.8		40.9			

Sources: see Section 2.1.3

Table 24 Chiffres correspondants au graphique 1

Continent	Pays	% ESS	Continent	Pays	% ESS
			Europe	Danemark 2010	16.0
Afrique	Botswana 2006	19.0	Europe	Estonie 2008	27.6
Afrique	Egypte 2007	25.1	Europe	Finlande 2010	19.4
Afrique	Zambie 2005	45.6	Europe	France 2009	16.0
			Europe	Allemagne 2010	23.1
Amériques	Brésil 2007	21.8	Europe	Grèce 2008	22.0
Amériques	Costa Rica 2008	14.7	Europe	Hongrie 2010	17.6
Amériques	Mexique 2008	17.4	Europe	Irlande 2009	12.6
Amériques	Paraguay 2008	5.3	Europe	Italie 2009	5.5
Amériques	USA 2009	19.8	Europe	Lettonie 2010	17.6
			Europe	Lithuanie 2010	14.6
Asie/ Austr.	Australie 2010	16.9	Europe	Luxembourg 2010	12.0
Asie/ Austr.	Azerbaïdjan 2008	43.2	Europe	Malte 2010	6.1
Asie/ Austr.	Indonésie 2008	13.7	Europe	Pays Bas 2010	18.5
Asie/ Austr.	Japon 2008	13.5	Europe	Norvège 2010	16.1
Asie/ Austr.	Kazakhstan 2008	31.4	Europe	Pologne 2009	9.8
Asie/ Austr.	Philippines 2008	16.8	Europe	Portugal 2010	12.8
Asie/ Austr.	Corée du sud (ROK) 2007	37.2	Europe	Roumanie 2010	12.5
			Europe	Slovaque 2010	20.7
Europe	Autriche 2010	25.5	Europe	Slovenie 2010	4.4
Europe	Belgique 2009	8.8	Europe	Espagne 2010	16.7
Europe	Bulgarie 2010	15.7	Europe	Suède 2010	15.8
Europe	Chypre 2010	21.0	Europe	Royaume uni 2010	19.5
Europe	Rép. Tchèque 2010	25.5	Pondéré	Tous les 43 pays	18.4

Source: Sources référencées dans la section 2.1 de ce rapport pour les pays en dehors de l'Europe et Eurostat, acquis le 01/02/2012, pour les pays européens

Table 25 Figures corresponding with graphs 2-8

Continents	Pays	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Afrique	Botswana			2.9	3.5	11.2		16.3	20.2	18.2	23.3	19.0				
Afrique	Egypt	18.6	13.8	14.8	21.6	26.0	15.3	16.8	16.8	12.4			25.1			
Amériques	Brazil	24.3	21.8	18.9	19.7	17.7	18.8	17.7		21.6			21.8			
Amériques	Costa Rica						8.8	2.1	8.0	3.5	2.4	2.2		14.7		
Amériques	Mexico	11.1	17.0	15.0	17.3	17.0	17.7	17.2	15.7	16.0	16.5	15.5		17.4	17.4	
Amériques	United States	25.0	25.6	23.7	23.5	23.1	23.6	22.1	20.6	19.6	19.0	19.2	19.8	20.1	19.8	
Asie/ Austr	Australia	16.80	16.60	16.70	15.40	16.30	15.30	15.40	15.80	15.20	15.10	16.10	16.00	16.00	17.00	16.90
Asie/ Austr	Japan	37.2	36.9	36.1	35.4	34.5	34.7	33.5	33.2	32.8	34.2	33.4		13.5		
Asie/ Austr	Kazakhstan			24.2	32.4	38.5	41.3	38.3	39.2	38.1				31.4		
Asia/ Austr	South Korea (ROK)	39.1	37.9	36.3	36.7	36.8	35.7	36.1	37.1	37.7	37.4	36.6	37.2			

Continents	Country	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005		2006	2007	2008	2009	2010
E Europe	Czech Republic	21.0	21.0	25.0	22.0	22.0	20.0	19.0	19.0	19.0	19.0		23.4	23.6	26.2	25.9	25.5
E Europe	Hungary	23.0	24.0	23.0	21.0	21.0	20.0	16.0	12.0	14.0	11.0		14.4	16.3	17.5	17.1	17.6
E Europe	Poland				15.0		12.0	11.0	11.0	10.0	10.0		7.5	7.5	9.8	9.8	
E Europe	Slovakia				23.0	22.0	23.0	27.0	23.0	24.0	24.0		25.8	23.6	20.9	21.9	20.7
N Europe	Denmark	15.0	13.0	12.0	14.0	15.0	15.0	18.0	18.0	17.0	18.0		17.6	17.7	17.1	16.8	16.0
N Europe	Finland	17.0	18.0	19.0	19.0	17.0	17.0	20.0	20.0	20.0	20.0		21.3	20.0	20.0	20.1	19.4
N Europe	Norway		16.0	16.0	17.0	17.0	17.0	16.0	16.0	16.0	16.0		16.0	15.7	17.2	16.7	16.1
N Europe	Sweden	17.0	17.0	18.0	17.0	18.0	18.0	17.0	16.0	17.0	16.0		16.5	17.9	17.1	16.0	15.8
S Europe	France	13.0	12.0	12.0	12.0	13.0	14.0	13.0	12.0	12.0	12.0		15.4	16.9	17.9	16.0	
S Europe	Italy	8.0	7.0	7.0	8.0	6.0	6.0			7.0	9.0		4.4	5.1	4.9	5.5	
S Europe	Spain	14.0	14.0	16.0	14.0	15.0	17.0	21.0	18.0	15.0	13.0		17.9	17.1	16.1	16.7	16.7
S Europe	Portugal	6.0	7.0	6.0	5.0	8.0	10.0	8.0	9.0	5.0	9.0		8.4	8.3	9.2	10.0	12.8
W Europe	Belgium	10.0	10.0	9.0	11.0	13.0	12.0			6.0	7.0		9.5	9.1	9.0	8.8	
W Europe	Germany	21.0	21.0	22.0	19.0	21.0	21.0	22.0	23.0	23.0	22.0		22.7	23.0	23.2	23.2	23.1
W Europe	Netherlands	23.0	22.0	21.0	21.0	21.0	16.0	16.0	18.0	19.0	18.0		23.6	23.6	19.6	19.2	18.5
W Europe	UK	24.0	21.0	24.0	22.0	21.0	21.0	23.0	22.0	22.0	20.0		24.3	21.1	21.4	20.6	19.5

Source ITUC/IDS (2008) and sources referred to in this report.

Table 26 Figures corresponding with graphs 9-12

Country	Category	Median wage stand USD <30yrs	Median wage stand USD 30+yrs	Diff	N_obs <30yrs	N_obs 30+yrs
112 Belarus	Male Low educ.	5.50	7.69	2.19	35	44
112 Belarus	Male Middle educ.	6.50	7.17	0.67	2240	1765
112 Belarus	Male High educ.	7.61	9.56	1.95	4798	4767
112 Belarus	Fem. Low educ.	4.56	5.72	1.17	44	82
112 Belarus	Fem. Middle educ.	4.59	5.43	0.84	1737	1480
112 Belarus	Fem. High educ.	6.22	7.91	1.69	4540	4400
152 Chile	Male Low educ.		3.28		3	13
152 Chile	Male Middle educ.	4.38	5.72	1.34	118	267
152 Chile	Male High educ.	9.42	16.61	7.19	285	728
152 Chile	Fem. Low educ.		4.46		1	14
152 Chile	Fem. Middle educ.	3.36	4.21	0.85	89	189
152 Chile	Fem. High educ.	6.32	9.38	3.07	193	370
156 China	Male Low educ.	2.37	2.37	0.00	181	191
156 China	Male Middle educ.	2.95	3.74	0.78	1556	551
156 China	Male High educ.	4.41	7.47	3.07	1366	504
156 China	Fem. Low educ.	1.92	1.92	0.00	76	122
156 China	Fem. Middle educ.	2.59	3.13	0.54	1152	309
156 China	Fem. High educ.	3.61	6.43	2.82	1244	281
170 Colombia	Male Low educ.	2.58	3.61	1.03	35	106
170 Colombia	Male Middle educ.	3.01	4.19	1.18	173	300
170 Colombia	Male High educ.	5.87	10.34	4.47	422	945
170 Colombia	Fem. Low educ.	2.24	2.47	0.23	20	42
170 Colombia	Fem. Middle educ.	2.76	3.18	0.42	173	226
170 Colombia	Fem. High educ.	4.24	6.86	2.62	324	541
203 Czech Republic	Male Low educ.		7.67		7	16
203 Czech Republic	Male Middle educ.	7.77	9.06	1.29	227	632
203 Czech Republic	Male High educ.	11.16	14.22	3.06	144	368
203 Czech Republic	Fem. Low educ.	5.09	4.55	-0.54	16	28
203 Czech Republic	Fem. Middle educ.	6.26	6.80	0.53	255	707
203 Czech Republic	Fem. High educ.	9.05	10.76	1.71	143	232
246 Finland	Male Low educ.	10.66	14.60	3.94	167	317
246 Finland	Male Middle educ.	15.05	19.11	4.06	116	350
246 Finland	Male High educ.	16.11	26.16	10.05	39	134
246 Finland	Fem. Low educ.	11.44	13.55	2.11	84	253
246 Finland	Fem. Middle educ.	13.04	15.28	2.23	122	500
246 Finland	Fem. High educ.	15.95	19.65	3.70	26	137
276 Germany	Male Low educ.	12.94	17.12	4.18	1905	8875
276 Germany	Male Middle educ.	16.66	24.94	8.28	1490	7080
276 Germany	Male High educ.	20.76	29.77	9.01	235	1120
276 Germany	Fem. Low educ.	10.78	14.07	3.28	1372	5099
276 Germany	Fem. Middle educ.	13.12	18.68	5.56	1333	3830
276 Germany	Fem. High educ.	17.63	23.44	5.82	237	762
31 Azerbaijan	Male Low educ.	4.97			13	4
31 Azerbaijan	Male Middle educ.	4.34	6.95	2.61	64	84
31 Azerbaijan	Male High educ.	6.08	9.12	3.04	351	407
31 Azerbaijan	Fem. Low educ.				7	6
31 Azerbaijan	Fem. Middle educ.	3.72	4.97	1.24	37	55
31 Azerbaijan	Fem. High educ.	5.00	6.84	1.84	235	217
32 Argentina	Male Low educ.	6.96	10.03	3.07	434	1181
32 Argentina	Male Middle educ.	6.89	8.52	1.64	1188	1251
32 Argentina	Male High educ.	9.51	15.34	5.84	1197	3359
32 Argentina	Fem. Low educ.	6.52	6.76	0.24	414	788
32 Argentina	Fem. Middle educ.	5.61	6.16	0.55	1038	907
32 Argentina	Fem. High educ.	6.89	9.97	3.09	1273	2336
348 Hungary	Male Low educ.	4.32	4.65	0.32	125	622
348 Hungary	Male Middle educ.	5.01	6.06	1.05	138	336



348 Hungary	Male High educ.	7.49	9.70	2.20	68	209
348 Hungary	Fem. Low educ.	3.99	3.72	-0.27	80	523
348 Hungary	Fem. Middle educ.	4.08	4.85	0.77	168	770
348 Hungary	Fem. High educ.	5.25	7.27	2.02	117	462
356 India	Male Low educ.	6.37	3.72	-2.65	96	116
356 India	Male Middle educ.	3.26	5.80	2.54	302	324
356 India	Male High educ.	10.28	19.43	9.15	4106	4983
356 India	Fem. Low educ.	4.17	3.90	-0.28	20	20
356 India	Fem. Middle educ.	5.12	5.20	0.08	50	44
356 India	Fem. High educ.	7.58	13.04	5.46	1237	885
360 Indonesia	Male Low educ.	2.02	1.91	-0.11	132	256
360 Indonesia	Male Middle educ.	1.67	1.96	0.29	389	507
360 Indonesia	Male High educ.	2.86	4.75	1.88	1166	1470
360 Indonesia	Fem. Low educ.	1.72	2.87	1.15	50	68
360 Indonesia	Fem. Middle educ.	1.72	2.35	0.63	173	77
360 Indonesia	Fem. High educ.	2.40	3.57	1.17	673	505
398 Kazakhstan	Male Low educ.	3.46	5.07	1.61	23	28
398 Kazakhstan	Male Middle educ.	3.97	4.80	0.84	560	508
398 Kazakhstan	Male High educ.	5.95	8.42	2.47	2323	1683
398 Kazakhstan	Fem. Low educ.	3.05	5.11	2.06	20	28
398 Kazakhstan	Fem. Middle educ.	3.33	4.16	0.83	451	481
398 Kazakhstan	Fem. High educ.	5.06	6.57	1.52	2032	1863
484 Mexico	Male Low educ.	2.92	4.38	1.46	42	58
484 Mexico	Male Middle educ.	3.46	4.87	1.40	343	391
484 Mexico	Male High educ.	6.59	12.10	5.52	895	1421
484 Mexico	Fem. Low educ.	2.29	2.89	0.61	14	24
484 Mexico	Fem. Middle educ.	2.76	3.68	0.92	236	193
484 Mexico	Fem. High educ.	4.60	7.51	2.91	550	510
508 Mozambique	Male Low educ.	3.49	3.36	-0.13	30	27
508 Mozambique	Male Middle educ.	4.46	4.00	-0.47	107	89
508 Mozambique	Male High educ.	7.93	10.66	2.72	112	177
508 Mozambique	Fem. Low educ.		2.66		8	17
508 Mozambique	Fem. Middle educ.	3.99	6.39	2.39	55	31
508 Mozambique	Fem. High educ.	6.50	7.86	1.36	78	68
528 Netherlands	Male Low educ.	11.20	17.31	6.11	1420	3918
528 Netherlands	Male Middle educ.	12.68	19.52	6.84	3152	5800
528 Netherlands	Male High educ.	16.63	27.84	11.21	2313	6306
528 Netherlands	Fem. Low educ.	10.14	15.14	5.00	991	2697
528 Netherlands	Fem. Middle educ.	12.24	17.29	5.05	3336	5048
528 Netherlands	Fem. High educ.	15.91	22.54	6.63	2622	3557
56 Belgium	Male Low educ.	11.99	13.92	1.93	164	494
56 Belgium	Male Middle educ.	12.59	16.07	3.48	542	996
56 Belgium	Male High educ.	14.79	22.43	7.64	950	1715
56 Belgium	Fem. Low educ.	10.34	12.11	1.77	142	280
56 Belgium	Fem. Middle educ.	11.12	13.99	2.87	606	879
56 Belgium	Fem. High educ.	13.70	18.10	4.40	1101	1472
586 Pakistan	Male Low educ.	1.52	1.83	0.30	56	238
586 Pakistan	Male Middle educ.	1.63	1.98	0.35	64	194
586 Pakistan	Male High educ.	2.83	3.81	0.98	39	119
586 Pakistan	Fem. Low educ.		1.37		5	22
586 Pakistan	Fem. Middle educ.	1.65	2.21	0.56	51	49
586 Pakistan	Fem. High educ.	2.54	2.44	-0.10	70	80
643 Russian Fed.	Male Low educ.	3.74			11	8
643 Russian Fed.	Male Middle educ.	5.11	4.90	-0.21	109	287
643 Russian Fed.	Male High educ.	6.26	7.97	1.71	1097	2078
643 Russian Fed.	Fem. Low educ.		2.63		4	30
643 Russian Fed.	Fem. Middle educ.	3.20	2.36	-0.84	79	169
643 Russian Fed.	Fem. High educ.	4.90	5.67	0.77	1178	2146
710 South Africa	Male Low educ.	4.96	4.84	-0.12	40	57

710 South Africa	Male Middle educ.	8.38	15.09	6.71	529	854
710 South Africa	Male High educ.	15.84	28.93	13.09	1367	1599
710 South Africa	Fem. Low educ.	5.66	4.16	-1.50	48	78
710 South Africa	Fem. Middle educ.	7.14	11.09	3.95	851	1056
710 South Africa	Fem. High educ.	11.31	16.97	5.66	1276	1366
716 Zimbabwe	Male Low educ.				2	7
716 Zimbabwe	Male Middle educ.				3	9
716 Zimbabwe	Male High educ.	3.90	6.51	2.62	46	76
716 Zimbabwe	Fem. Low educ.				5	3
716 Zimbabwe	Fem. Middle educ.				7	7
716 Zimbabwe	Fem. High educ.	3.22	4.51	1.29	57	51
724 Spain	Male Low educ.	9.84	13.06	3.21	207	589
724 Spain	Male Middle educ.	10.27	15.38	5.11	115	526
724 Spain	Male High educ.	13.39	22.32	8.93	654	1870
724 Spain	Fem. Low educ.	8.25	10.25	2.00	182	365
724 Spain	Fem. Middle educ.	9.48	11.89	2.40	94	318
724 Spain	Fem. High educ.	11.06	15.60	4.54	626	1198
752 Sweden	Male Low educ.		18.02		7	22
752 Sweden	Male Middle educ.	14.92	19.38	4.46	56	316
752 Sweden	Male High educ.	16.60	22.05	5.44	195	998
752 Sweden	Fem. Low educ.		15.70		3	27
752 Sweden	Fem. Middle educ.	12.96	16.48	3.52	62	349
752 Sweden	Fem. High educ.	15.55	18.15	2.61	234	1145
76 Brazil	Male Low educ.	3.49	5.08	1.59	863	904
76 Brazil	Male Middle educ.	2.91	5.23	2.32	1105	920
76 Brazil	Male High educ.	5.59	12.63	7.04	2636	3180
76 Brazil	Fem. Low educ.	2.76	3.45	0.70	948	876
76 Brazil	Fem. Middle educ.	2.38	2.97	0.59	1272	856
76 Brazil	Fem. High educ.	3.98	6.83	2.86	2795	2350
804 Ukraine	Male Low educ.	6.38	6.07	-0.31	18	15
804 Ukraine	Male Middle educ.	4.45	4.73	0.28	449	907
804 Ukraine	Male High educ.	4.52	5.81	1.29	2290	2840
804 Ukraine	Fem. Low educ.	4.30	3.73	-0.57	29	79
804 Ukraine	Fem. Middle educ.	3.01	3.08	0.07	564	1108
804 Ukraine	Fem. High educ.	3.87	4.23	0.36	3957	4282
826 United Kingd.	Male Low educ.	12.28	17.62	5.34	24	114
826 United Kingd.	Male Middle educ.	13.81	19.38	5.58	168	379
826 United Kingd.	Male High educ.	22.58	32.65	10.07	368	708
826 United Kingd.	Fem. Low educ.	14.03	17.54	3.51	13	66
826 United Kingd.	Fem. Middle educ.	12.47	16.08	3.61	154	282
826 United Kingd.	Fem. High educ.	17.18	22.79	5.61	314	428
840 United States	Male Low educ.				4	6
840 United States	Male Middle educ.	11.20	18.50	7.30	56	79
840 United States	Male High educ.	14.57	25.09	10.52	212	749
840 United States	Fem. Low educ.				4	8
840 United States	Fem. Middle educ.	5.82	9.90	4.08	38	91
840 United States	Fem. High educ.	9.24	13.16	3.92	198	480
894 Zambia	Male Low educ.	1.40	1.36	-0.05	23	63
894 Zambia	Male Middle educ.	1.40	1.80	0.40	59	163
894 Zambia	Male High educ.	3.70	2.78	-0.92	43	134
894 Zambia	Fem. Low educ.	1.96	1.43	-0.53	13	30
894 Zambia	Fem. Middle educ.	1.51	2.11	0.60	37	61
894 Zambia	Fem. High educ.	3.50	3.07	-0.43	43	56

Source: WageIndicator data 2010; 2011

Table 27 Figures corresponding with graphs 13-16

Country	Category	Median wage stand USD No child	Median wage stand USD Child	Diff	N_obs No child	N_obs Child
112 Belarus	Fem. <30	6.37	6.20	0.17	4568	1756
112 Belarus	Fem. 30-39	7.98	7.20	0.78	1358	2703
112 Belarus	Fem. 40+	8.62	8.13	0.49	730	1170
112 Belarus	Male <30	7.40	8.20	-0.80	5572	1509
112 Belarus	Male 30-39	8.85	9.71	-0.86	1738	2716
112 Belarus	Male 40+	8.86	9.49	-0.63	840	1281
152 Chile	Fem. <30	5.14	4.23	0.91	215	69
152 Chile	Fem. 30-39	8.67	5.78	2.89	169	152
152 Chile	Fem. 40+	7.06	6.50	0.57	103	149
152 Chile	Male <30	8.34	5.40	2.95	333	77
152 Chile	Male 30-39	12.37	14.11	-1.74	285	256
152 Chile	Male 40+	11.09	12.43	-1.34	193	274
156 China	Fem. <30	3.74	3.74	0.00	2129	333
156 China	Fem. 30-39	5.98	3.30	2.68	382	145
156 China	Fem. 40+	2.63	2.50	0.13	98	86
156 China	Male <30	4.27	3.79	0.48	2772	312
156 China	Male 30-39	6.52	3.74	2.79	684	240
156 China	Male 40+	4.47	2.99	1.48	208	102
170 Colombia	Fem. <30	3.54	3.12	0.42	398	119
170 Colombia	Fem. 30-39	5.01	4.59	0.41	227	241
170 Colombia	Fem. 40+	4.90	5.46	-0.56	144	197
170 Colombia	Male <30	4.37	4.04	0.33	516	114
170 Colombia	Male 30-39	8.16	6.47	1.69	349	337
170 Colombia	Male 40+	8.71	8.47	0.24	249	416
203 Czech Republic	Fem. <30	7.19	5.58	1.61	382	41
203 Czech Republic	Fem. 30-39	8.99	6.77	2.22	190	264
203 Czech Republic	Fem. 40+	7.17	7.53	-0.36	194	327
203 Czech Republic	Male <30	8.77	8.04	0.73	355	27
203 Czech Republic	Male 30-39	11.96	10.87	1.08	291	232
203 Czech Republic	Male 40+	8.77	9.96	-1.20	191	300
246 Finland	Fem. <30	13.00	12.07	0.94	192	44
246 Finland	Fem. 30-39	14.96	15.04	-0.08	159	173
246 Finland	Fem. 40+	15.49	15.41	0.08	253	305
246 Finland	Male <30	12.72	12.20	0.52	262	61
246 Finland	Male 30-39	17.52	18.70	-1.18	222	216
246 Finland	Male 40+	17.89	21.09	-3.20	173	190
276 Germany	Fem. <30	12.37	10.72	1.65	2990	309
276 Germany	Fem. 30-39	16.74	14.07	2.68	2326	1236
276 Germany	Fem. 40+	16.74	15.62	1.13	4220	3034
276 Germany	Male <30	14.51	14.64	-0.13	3747	430
276 Germany	Male 30-39	19.42	20.08	-0.65	3709	2327
276 Germany	Male 40+	20.09	22.77	-2.68	7328	5856
31 Azerbaijan	Fem. <30	6.08	6.81	-0.73	223	59
31 Azerbaijan	Fem. 30-39	9.56	7.12	2.44	75	89
31 Azerbaijan	Fem. 40+	8.14	6.74	1.40	41	72
31 Azerbaijan	Male <30	6.08	8.17	-2.09	349	81
31 Azerbaijan	Male 30-39	11.57	9.66	1.91	110	163
31 Azerbaijan	Male 40+	8.38	8.82	-0.44	61	161
32 Argentina	Fem. <30	6.23	6.23	0.00	2315	410
32 Argentina	Fem. 30-39	8.13	7.79	0.34	1476	995
32 Argentina	Fem. 40+	8.38	9.10	-0.72	671	889
32 Argentina	Male <30	7.87	8.10	-0.23	2441	376
32 Argentina	Male 30-39	11.97	11.53	0.44	1912	1562
32 Argentina	Male 40+	13.52	14.75	-1.23	998	1319
348 Hungary	Fem. <30	5.45			99	7
348 Hungary	Fem. 30-39	7.17	5.92	1.25	70	105

348 Hungary	Fem. 40+	6.46	6.06	0.41	137	232
348 Hungary	Male <30	7.63	5.35	2.28	64	13
348 Hungary	Male 30-39	8.72	7.82	0.90	62	65
348 Hungary	Male 40+	7.64	8.48	-0.85	47	73
356 India	Fem. <30	7.61	6.66	0.95	1173	144
356 India	Fem. 30-39	11.57	11.41	0.16	441	336
356 India	Fem. 40+	13.07	16.61	-3.54	88	95
356 India	Male <30	9.78	9.78	0.00	4039	505
356 India	Male 30-39	15.49	18.59	-3.10	1957	2221
356 India	Male 40+	17.70	19.93	-2.23	313	1001
360 Indonesia	Fem. <30	2.77	2.74	0.03	763	131
360 Indonesia	Fem. 30-39	4.25	3.98	0.27	288	224
360 Indonesia	Fem. 40+	6.39	2.58	3.81	47	92
360 Indonesia	Male <30	3.29	2.92	0.37	1424	262
360 Indonesia	Male 30-39	4.98	3.56	1.42	691	878
360 Indonesia	Male 40+	5.90	3.64	2.25	145	518
398 Kazakhstan	Fem. <30	5.91	6.38	-0.47	1817	696
398 Kazakhstan	Fem. 30-39	7.96	7.17	0.80	548	939
398 Kazakhstan	Fem. 40+	6.52	6.69	-0.17	355	531
398 Kazakhstan	Male <30	6.17	8.03	-1.86	2202	721
398 Kazakhstan	Male 30-39	8.86	9.23	-0.37	521	922
398 Kazakhstan	Male 40+	7.01	7.39	-0.38	299	478
484 Mexico	Fem. <30	4.14	3.20	0.94	632	169
484 Mexico	Fem. 30-39	6.27	4.89	1.38	339	221
484 Mexico	Fem. 40+	6.95	4.61	2.34	89	78
484 Mexico	Male <30	5.56	4.78	0.78	949	342
484 Mexico	Male 30-39	9.20	8.62	0.57	644	638
484 Mexico	Male 40+	12.44	13.43	-1.00	212	376
508 Mozambique	Fem. <30	6.15	11.22	-5.07	99	42
508 Mozambique	Fem. 30-39	10.91	13.59	-2.68	41	52
508 Mozambique	Fem. 40+	6.94			14	9
508 Mozambique	Male <30	7.39	8.95	-1.56	186	62
508 Mozambique	Male 30-39	6.99	11.99	-4.99	91	107
508 Mozambique	Male 40+	9.59	12.84	-3.25	39	56
528 Netherlands	Fem. <30	13.26	14.87	-1.61	6308	655
528 Netherlands	Fem. 30-39	17.90	18.30	-0.41	2447	1760
528 Netherlands	Fem. 40+	17.90	17.85	0.05	3701	3393
528 Netherlands	Male <30	13.69	15.16	-1.48	6271	624
528 Netherlands	Male 30-39	19.30	20.95	-1.64	3510	2487
528 Netherlands	Male 40+	21.37	23.25	-1.88	5121	4905
56 Belgium	Fem. <30	12.69	12.53	0.16	1560	295
56 Belgium	Fem. 30-39	15.64	15.60	0.04	597	716
56 Belgium	Fem. 40+	16.11	16.77	-0.66	615	700
56 Belgium	Male <30	13.78	14.10	-0.32	1443	214
56 Belgium	Male 30-39	17.18	17.50	-0.32	836	768
56 Belgium	Male 40+	18.95	20.80	-1.85	710	888
586 Pakistan	Fem. <30	1.86	2.12	-0.27	68	58
586 Pakistan	Fem. 30-39	1.57	2.12	-0.55	28	80
586 Pakistan	Fem. 40+	1.46	2.44	-0.98	11	32
586 Pakistan	Male <30	1.95	1.69	0.26	77	82
586 Pakistan	Male 30-39	2.59	2.12	0.47	58	217
586 Pakistan	Male 40+	2.37	2.33	0.04	32	244
643 Russian Fed.	Fem. <30	5.12	4.75	0.38	954	316
643 Russian Fed.	Fem. 30-39	7.40	5.12	2.28	409	828
643 Russian Fed.	Fem. 40+	5.45	5.25	0.20	363	750
643 Russian Fed.	Male <30	6.51	6.55	-0.04	934	293
643 Russian Fed.	Male 30-39	7.40	8.02	-0.62	506	720
643 Russian Fed.	Male 40+	7.17	7.21	-0.04	477	672
710 South Africa	Fem. <30	10.30	9.55	0.74	1544	636

710 South Africa	Fem. 30-39	15.39	14.31	1.08	753	903
710 South Africa	Fem. 40+	15.09	15.84	-0.75	393	449
710 South Africa	Male <30	14.71	13.58	1.13	1630	308
710 South Africa	Male 30-39	22.70	22.99	-0.29	870	759
710 South Africa	Male 40+	28.29	27.52	0.76	371	509
716 Zimbabwe	Fem. <30	7.53	4.33	3.20	46	23
716 Zimbabwe	Fem. 30-39	9.38	5.94	3.44	17	25
716 Zimbabwe	Fem. 40+		4.81		8	11
716 Zimbabwe	Male <30	4.81	5.51	-0.70	40	11
716 Zimbabwe	Male 30-39	5.77	9.98	-4.20	31	27
716 Zimbabwe	Male 40+	13.37	9.05	4.33	18	18
724 Spain	Fem. <30	10.48	8.96	1.53	855	52
724 Spain	Fem. 30-39	13.48	13.39	0.09	865	345
724 Spain	Fem. 40+	14.98	14.31	0.67	319	352
724 Spain	Male <30	11.98	12.43	-0.45	930	45
724 Spain	Male 30-39	16.85	18.80	-1.95	1248	526
724 Spain	Male 40+	18.86	21.87	-3.02	467	739
752 Sweden	Fem. <30	14.98	15.02	-0.04	276	32
752 Sweden	Fem. 30-39	17.72	17.54	0.19	271	375
752 Sweden	Fem. 40+	17.41	18.04	-0.63	310	566
752 Sweden	Male <30	16.04	16.70	-0.67	225	36
752 Sweden	Male 30-39	20.21	20.83	-0.62	315	347
752 Sweden	Male 40+	20.95	22.39	-1.44	245	430
76 Brazil	Fem. <30	3.21	2.79	0.42	4167	859
76 Brazil	Fem. 30-39	4.89	4.03	0.86	1716	1160
76 Brazil	Fem. 40+	5.97	5.93	0.03	581	629
76 Brazil	Male <30	4.19	3.99	0.20	3955	670
76 Brazil	Male 30-39	8.24	8.10	0.14	1932	1366
76 Brazil	Male 40+	11.05	12.75	-1.70	693	1013
804 Ukraine	Fem. <30	4.77	4.29	0.48	3218	1335
804 Ukraine	Fem. 30-39	5.09	4.80	0.29	1085	2203
804 Ukraine	Fem. 40+	4.52	4.53	-0.01	820	1358
804 Ukraine	Male <30	5.06	5.16	-0.10	2113	645
804 Ukraine	Male 30-39	6.52	6.31	0.21	886	1235
804 Ukraine	Male 40+	5.85	5.96	-0.12	698	945
826 United Kingd.	Fem. <30	15.58	14.73	0.85	458	50
826 United Kingd.	Fem. 30-39	21.50	18.69	2.81	274	134
826 United Kingd.	Fem. 40+	17.80	19.35	-1.55	241	178
826 United Kingd.	Male <30	18.00	18.23	-0.22	539	56
826 United Kingd.	Male 30-39	26.56	27.79	-1.23	390	210
826 United Kingd.	Male 40+	22.46	26.26	-3.80	340	314
840 United States	Fem. <30	8.37	7.85	0.52	187	57
840 United States	Fem. 30-39	11.49	10.48	1.01	88	119
840 United States	Fem. 40+	13.49	13.15	0.35	212	163
840 United States	Male <30	13.82	11.55	2.27	225	49
840 United States	Male 30-39	21.10	23.29	-2.19	192	156
840 United States	Male 40+	25.06	28.13	-3.07	256	231
894 Zambia	Fem. <30	0.67	0.55	0.12	66	76
894 Zambia	Fem. 30-39	0.77	0.81	-0.04	30	94
894 Zambia	Fem. 40+		0.88		5	79
894 Zambia	Male <30	0.62	0.62	0.00	172	113
894 Zambia	Male 30-39	1.07	0.76	0.31	66	329
894 Zambia	Male 40+	0.90	0.95	-0.04	24	280

Source: WageIndicator data 2010; 2011

## Appendix 2 Explanatory note on the WageIndicator surveys

This paper uses survey data of individuals from many countries. The data stem from the continuous, volunteer *WageIndicator* web-survey ([www.wageindicator.org](http://www.wageindicator.org)). This is an international comparable survey in national languages, posted at the frequently visited *WageIndicator* websites. The survey contains questions about wages, education, occupation, industry, socio-demographics, and alike (Tijdens *et al*, 2010). In 2000, the *WageIndicator* project started as a paper-and-pencil survey for establishing a website with salary information for women's occupations in the Netherlands. By mid 2011, it had developed into an online data collection tool hosted on more than 60 national websites with job-related content, labour law and minimum wage information, and a free and crowd-pulling Salary Check presenting average wages for occupations. The web-survey has a prize incentive; it takes approximately 10 minutes to complete part 1 and 10 minutes for part 2.

Being a volunteer survey, the data is biased towards those people who have access to Internet and who are inclined to complete the web-survey. Graph 17 shows the weights for 2010 and 2011 for all countries in the dataset, thus more countries than included in this report. The weights reflect the multiplication needed so that the survey sample resembles the labour force at large. It shows for example that in the *WageIndicator* data in Angola in 2011, women aged 40 and over need to be multiplied with 5 in order to resemble their proportion in the labour force of Angola.

To counterbalance the bias in the web-survey WageIndicator Foundation increasingly conducts face-to-face surveys in countries with poor Internet access. In 2010 and 2011 such surveys were conducted in to reveal that particularly women aged 40 and over are underrepresented Cambodia, China, Hungary, Indonesia, Pakistan, and Zambia. The Table shows the number of observations included in the analyses in this report.

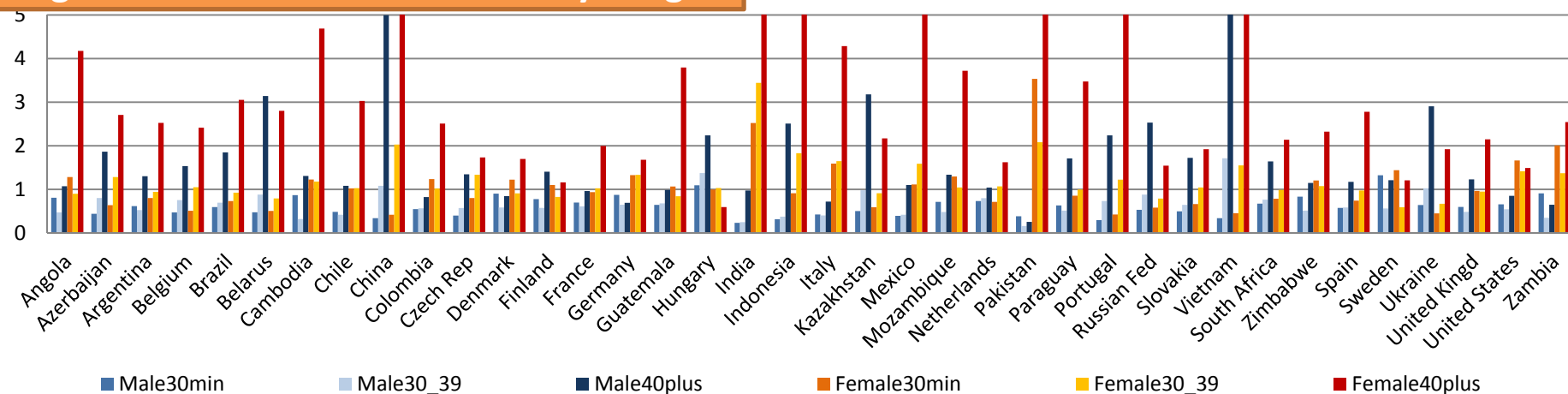
Table 28 Total number of observations in the WageIndicator dataset for the countries addressed in this report (only cases with valid wage information are included here), underlined numbers are indicating the paper surveys

Country	2010	2011	Total	Country	2010	2011	Total
Argentina	9541	6688	16229	Mexico	4004	946	4950
Azerbaijan	564	984	1548	Mozambique	112	696	808
Belarus	9867	16934	26801	Netherlands	24439	19086	43525
Belgium	6418	3698	10116	Pakistan	11	<u>976</u>	987
Brazil	13046	7394	20440	Russian Fed.	5594	2091	7685
Chile	1176	1225	2401	South Africa	4659	4920	9579
China	5	<u>7553</u>	7558	Spain	4243	2943	7186
Colombia	2801	783	3584	Sweden	2330	1242	3572
Czech Republic	1999	948	2947	Ukraine	2245	14507	16752
Finland	1295	1093	2388	United Kingdom	2133	1254	3387
Germany	22050	17886	39936	United States	1629	546	2175
Hungary	<u>3246</u>	433	3679	Zambia	48	<u>699</u>	747
India	6702	6257	12959	Zimbabwe	54	228	282
Indonesia	<u>2455</u>	3224	5679				
Kazakhstan	2350	7953	10303	Total	135016	133187	268203

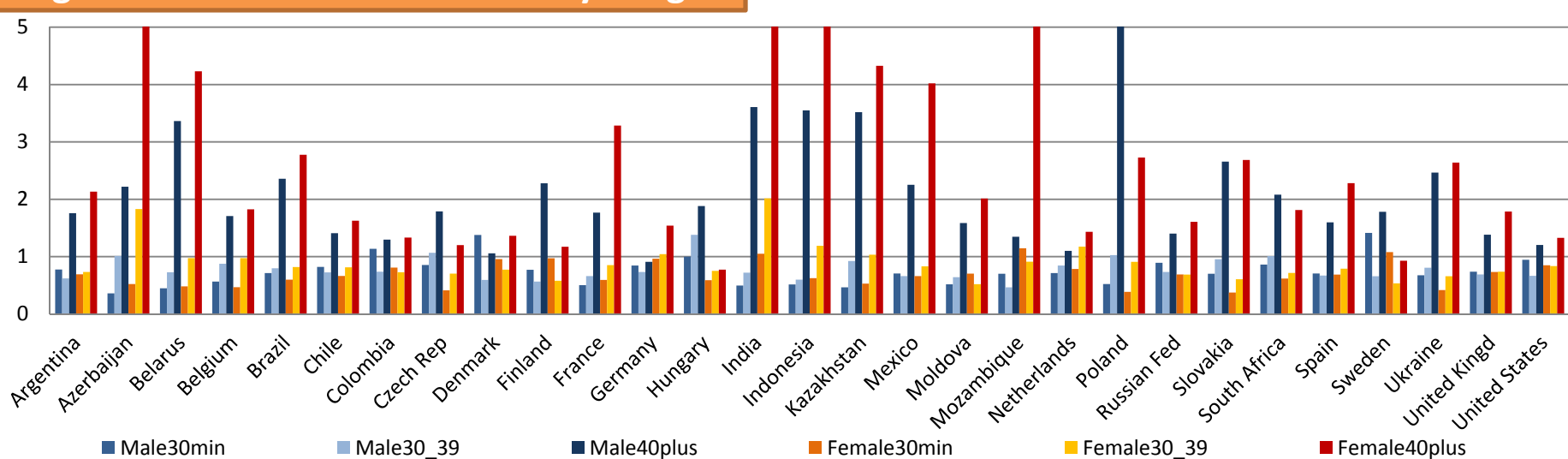


Graph 17 Within country weights for the 2010 and 2011 WageIndicator data, including the web-survey and the face-to-face survey data jointly.

### WageIndicator 2011 within country weights



### WageIndicator 2010 within country weights



Source: WageIndicator data 2010; 2011





