

Chapitre 12

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes

Principaux résultats

- Dans tous les pays de l'OCDE, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes salariés à temps plein reste pratiquement inchangé, à un peu moins de 15 %, depuis 2010. Les inégalités de rémunération femmes-hommes sont particulièrement prononcées parmi les hauts salaires.
- Si l'on considère les revenus mensuels de tous les salariés (y compris à temps partiel), la majeure partie des disparités salariales entre les sexes s'explique par le fait que les femmes effectuent moins d'heures de travail rémunéré que les hommes. La ségrégation dans les métiers et les secteurs d'activité est un autre facteur important. L'éducation, en revanche, a contribué à resserrer l'écart de rémunération entre les sexes.
- Après neutralisation des différences dans les caractéristiques observées, des facteurs inexplicables – dont la discrimination, difficile à mesurer – sous-tendent en grande partie les inégalités salariales entre les sexes dans la zone OCDE.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste légèrement en deçà de 15 %

Dans le monde entier, les femmes continuent d'être moins rémunérées que les hommes. Cet écart de rémunération ne s'est resserré que très lentement au fil du temps, car l'évolution des caractéristiques des travailleurs est rarement rapide. En effet, la situation actuelle des classes d'âge très actif et des travailleurs âgés au regard de l'emploi est influencée par les décisions d'éducation et d'orientation professionnelle prises il y a 20 à 40 ans, quand les normes sociétales, la technologie et les perspectives professionnelles étaient différentes de ce qu'elles sont aujourd'hui.

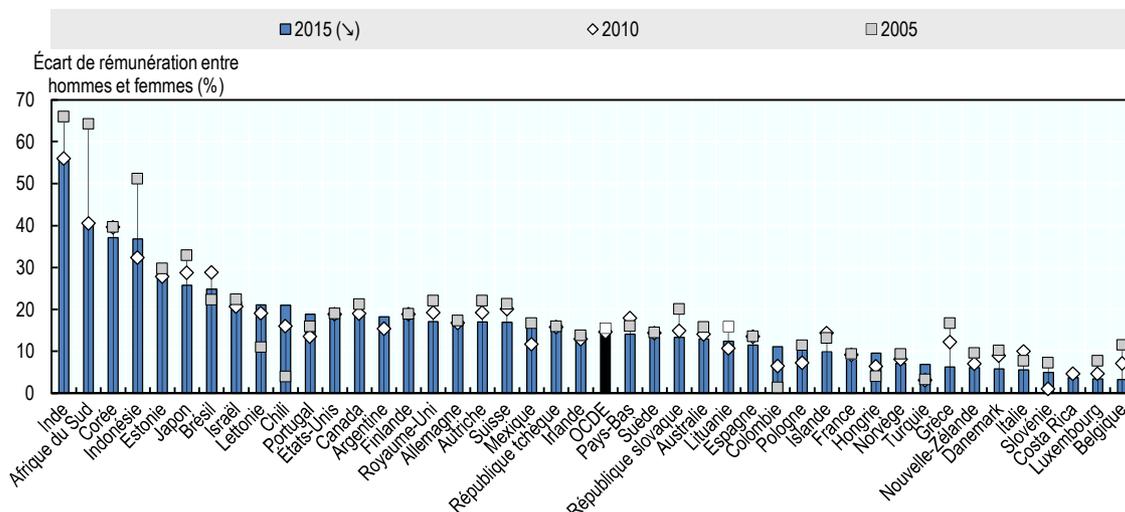
En 2015, dans la zone OCDE, l'écart de rémunération mensuelle médian était de 14,3 %. Ce chiffre a à peine évolué depuis 2010 et a diminué d'un seul point de pourcentage en dix ans (graphique 12.1). Depuis 2005, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a diminué de 4 points de pourcentage ou plus en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Grèce, au Japon, au Luxembourg, en République slovaque, au Royaume-Uni et en Suisse. Dans les économies du G20, il a diminué de plus de 4 points de pourcentage en Afrique du Sud, en Inde et en Indonésie. L'écart de rémunération est resté généralement inchangé aux États-Unis et dans de nombreux pays de l'Union européenne. À l'inverse, il s'est légèrement creusé au cours des dernières années en France, en Irlande, en République tchèque et, dans une plus grande mesure, au Brésil, au Portugal et en Turquie. Des augmentations de 5 points de pourcentage ou plus sont observées au Chili, en Colombie, en Hongrie et en Lettonie.

Les estimations pour l'Afrique du Sud (41 %) et l'Inde (56 %) indiquent que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans les économies émergentes sont beaucoup plus importants que ceux enregistrés dans les pays de l'OCDE, tandis que la Corée et le Japon affichent également des écarts de rémunération médians relativement élevés. Dans des pays comme la Belgique et la Slovaquie, le salaire minimum comparativement élevé et le poids des conventions collectives – qui, en Belgique, imposent également aux entreprises de 50 salariés ou plus de déclarer les traitements des hommes et des femmes – contribuent à des écarts de rémunération relativement faibles.

Il convient de rappeler que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes correspond à la différence de revenus des *hommes et des femmes salariés*. Les chiffres de base expriment à la fois les différences de caractéristiques des travailleurs des deux sexes et les différences au regard du processus de sélection des hommes et des femmes dans le marché du travail. Bien qu'il soit relativement simple de tenir compte des différences de caractéristiques entre les travailleurs des deux sexes, il est plus difficile d'ajuster les estimations pour la sélection, car le choix de travailler ou non varie selon l'âge, l'état matrimonial, la parentalité, les attitudes, et les politiques en place dans tel ou tel pays. Les écarts de rémunération relativement faibles observés dans certains pays comme la Colombie, la Grèce, l'Italie et la Turquie, par exemple, sont liés à cet effet de sélection : les femmes sont moins nombreuses sur les marchés du travail de ces pays, mais celles qui travaillent ont généralement un niveau d'études et un niveau de rémunération élevés, comparables à ceux des hommes. En outre, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes peuvent varier considérablement en fonction de la rémunération considérée : les estimations de la rémunération mensuelle ou annuelle révèlent des écarts bien plus importants que les chiffres de rémunération horaire, par exemple, en raison des grandes différences de nombre d'heures travaillées (encadré 12.1).

Graphique 12.1. L'écart médian de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes salariés à temps plein a peu évolué en dix ans

Écart médian de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes^a, salariés à temps plein, 2005, 2010 et 2015 ou dernière année disponible^b



Note : L'écart de rémunération mensuelle médiane entre les femmes et les hommes salariés à temps plein correspond à la différence entre la rémunération mensuelle médiane des hommes et celle des femmes, divisée par la rémunération mensuelle médiane des hommes. Les salariés à temps plein sont ceux qui travaillent habituellement 30 heures par semaine ou plus.

a) Les données concernent la rémunération hebdomadaire pour l'Australie, le Canada, les États-Unis, l'Inde, l'Irlande et le Royaume-Uni, et la rémunération horaire pour le Danemark, l'Espagne, la Grèce, l'Islande, la Nouvelle-Zélande et le Portugal.

b) Les données se rapportent à l'année 2014, et non 2015, pour l'Allemagne, l'Argentine, la Belgique, le Brésil, l'Espagne, l'Estonie, la France, l'Indonésie, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, la Slovaquie, la Suisse et la Turquie. Elles se rapportent à 2013 pour la Suède, à 2012 pour l'Afrique du Sud et l'Inde, et à 2011 à pour Israël. Au lieu de 2010, les données se rapportent à l'année 2011 pour le Brésil, le Chili et le Costa Rica. Au lieu de 2005, les données se rapportent à l'année 2006 pour le Chili, l'Espagne, l'Estonie, la France, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, la Slovaquie, la Suisse et la Turquie ; et à 2007 pour la Colombie.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi (<http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>) pour les pays de l'OCDE, la Colombie et le Costa Rica ; et calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur l'Encuesta Permanente de Hogares (EPH) pour l'Argentine ; la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilio (PNAD) pour le Brésil ; la National Sample Survey pour l'Inde ; l'Enquête nationale sur les forces de travail (Sakernas) pour l'Indonésie ; et la General Household Survey (GHS) pour l'Afrique du Sud.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933647150>

Les méthodes statistiques, dont la décomposition de type Oaxaca-Blinder, aident à démêler les différents effets qui entraînent l'écart de rémunération observé : les proportions d'hommes et de femmes dans les forces de travail, les caractéristiques des travailleurs et des emplois, le rôle de la discrimination et des autres facteurs observables qui constituent la composante dite « inexplicée ». Le graphique 12.3 illustre l'écart moyen de rémunération, mensuelle et horaire, entre les hommes et les femmes. Cet écart est décomposé en parties expliquées par les différences d'âge, de niveau d'études, de secteur d'activité et de métier, d'heures travaillées et de statut parental entre les hommes et les femmes, auxquelles la documentation économique attribue les principales causes de l'écart global de rémunération horaire (Goldin, 2014 ; Chiappori et al., 2009 ; Greenwood et al., 2016). La partie inexplicée correspondante de l'écart de rémunération est également présentée.

La progression du niveau d'études des femmes pourrait suggérer que les femmes devraient, en moyenne, gagner plus que les hommes (graphique 12.3). Cependant, d'autres

facteurs l'emportent sur les effets positifs de l'éducation. En ce qui concerne la probabilité de très longues heures de travail, la différence entre les hommes et les femmes cause 7 % de l'écart de rémunération. La ségrégation sectorielle explique 11 % des différences de revenus mensuels moyens des femmes et des hommes, mais la majeure partie de l'écart de rémunération mensuelle est due au fait que les femmes travaillent moins d'heures ; à raison de 26 % de l'écart observé en moyenne dans la zone OCDE. L'effet des courtes heures de travail est particulièrement prononcé dans les pays où le travail à temps partiel est relativement répandu, notamment chez les femmes : l'Australie, l'Autriche, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse (graphique 12.3, partie A). Cependant, la décomposition de l'écart de rémunération horaire entre les hommes et les femmes (graphique 12.3, partie B) révèle un effet négligeable du nombre d'heures de travail sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, dont plus de la moitié semble être due à une « composante inexplicée » dans les pays de l'OCDE. Difficile à démêler, cette composante inexplicée est liée à divers facteurs à l'origine des différences salariales : stéréotypes féminins, conventions sociales, institutions, discrimination contre les femmes, caractéristiques individuelles non observables des travailleurs, dont la motivation et l'aptitude.

La discrimination sexuelle est difficile à mesurer. Des expériences sur le terrain, consistant à présenter deux CV identiques de candidats de sexe différent, ont fourni des preuves concrètes de discrimination dans le recrutement (OCDE, 2008). Des études nationales font elles aussi la lumière sur ce problème. La Commission australienne des droits de l'homme, par exemple, s'est récemment penchée sur la discrimination liée à la grossesse et au retour à la vie professionnelle après la naissance d'un enfant. Elle observe qu'environ une femme sur deux est victime de discrimination durant la grossesse, durant le congé parental, ou après le retour au travail (AHRC, 2014). Une étude de Statistique Canada constate la persistance d'un écart de rémunération important même au sein d'une profession. Elle suggère, entre autres explications possibles, la discrimination sexuelle, la préférence des femmes pour les postes plus flexibles (afin de concilier leur emploi et leurs obligations familiales), et la possibilité que les femmes soient moins disposées ou aptes à négocier leur salaire ou à se battre contre la concurrence, ces traits étant considérés comme « masculins » par la société (Moyser, 2017).

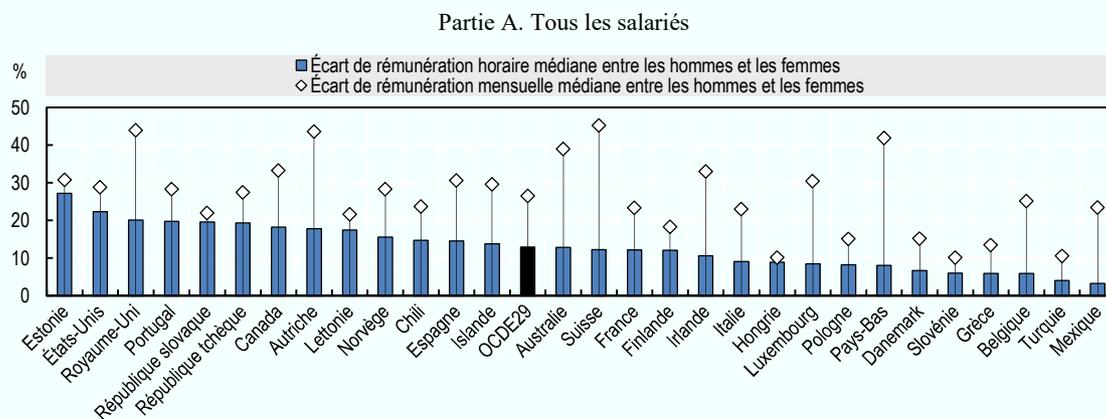
Encadré 12.1. L'incidence de la définition de la rémunération sur les écarts entre les hommes et les femmes

Lorsqu'il s'agit de mesurer l'ampleur de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, le type de rémunération (horaire, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle) considéré est particulièrement important. Dans la zone OCDE, les femmes travaillent généralement moins d'heures que les hommes. Aussi, les estimations à partir de la rémunération hebdomadaire, mensuelle ou annuelle – qui indiquent non seulement le salaire payé, mais aussi le nombre d'heures travaillées par jour, par semaine, etc. par un individu – ont-elles tendance à révéler des écarts de rémunération plus importants que les estimations à partir de la rémunération horaire. Par exemple, en moyenne dans les 29 pays de l'OCDE disposant de données sur les écarts de rémunération horaire et mensuelle médiane, l'écart entre les hommes et les femmes pour tous les salariés, en fonction des revenus *mensuels* (26.5 %) est supérieur de plus de 13 points de pourcentage à l'écart pour tous les salariés en fonction de la rémunération *horaire* (12.9 %) (graphique 12.2, partie A). Dans les pays où les femmes ont plus particulièrement tendance à travailler moins d'heures, comme l'Australie, l'Autriche, les Pays-Bas et la Suisse, l'écart calculé à partir de la rémunération mensuelle dépasse de 25 points de pourcentage l'écart calculé à partir de la rémunération horaire. Dans ces pays en particulier, les différences de rémunération horaire pourraient être une mesure plus appropriée, car elles font abstraction des différences de nombre d'heures travaillées dans une semaine, un mois ou une année donnés.

Il serait possible de neutraliser au moins partiellement les effets des différences de nombre d'heures de travail entre les femmes et les hommes en s'intéressant exclusivement aux salariés à temps plein (graphique 12.1, par exemple). Pourtant, bien que la différence entre l'écart médian de rémunération horaire et mensuelle semble être moindre lorsque l'on considère uniquement les personnes salariées à temps plein, elle n'en reste pas moins une différence (graphique 12.2, partie B). En moyenne dans les 29 pays de l'OCDE disposant de données sur les écarts de rémunération mensuelle et horaire entre les hommes et les femmes, l'écart entre la rémunération *mensuelle* médiane des salariés à temps plein uniquement (18.6 %) est encore de 6 points de pourcentage supérieur à l'écart de rémunération *horaire* médiane des mêmes salariés (12.5 %). Ces différences persistantes traduisent sans doute le fait que, même parmi les salariés à temps plein, les hommes et les femmes ne travaillent pas le même nombre d'heures. Les hommes ont tendance à travailler de très longues heures, par exemple, tandis que les femmes salariées à temps plein travaillent généralement environ 30 à 34 heures seulement par semaine (chapitre 1 ; *Base de données de l'OCDE sur l'emploi*).

Graphique 12.2. Les écarts de rémunération mensuelle entre les hommes et les femmes sont plus prononcés que les écarts de rémunération horaire

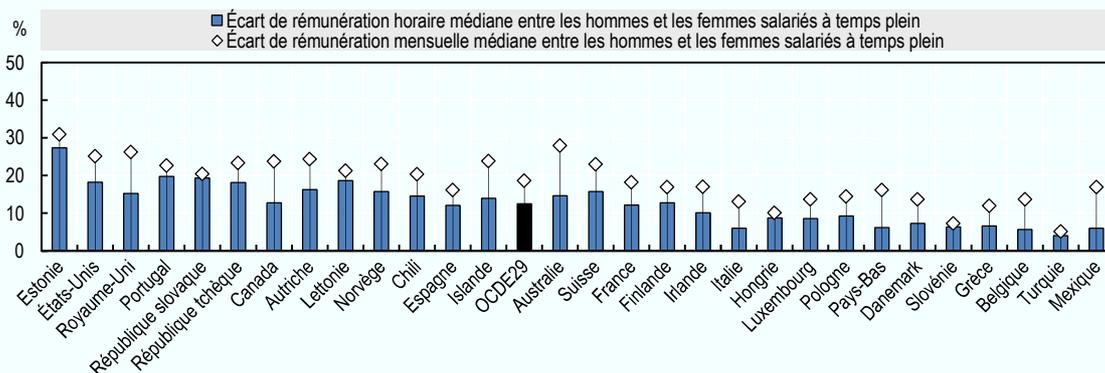
Écarts de rémunération horaire médiane et de rémunération mensuelle médiane, 2014 ou dernière année disponible^a



Encadré 12.1. L'incidence de la définition de la rémunération sur les écarts entre les hommes et les femmes (suite)

Graphique 12.2. Les écarts de rémunération mensuelle entre les hommes et les femmes sont plus prononcés que les écarts de rémunération horaire (suite)

Partie B. Salariés à temps plein



Note : Pour les deux parties, les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant selon l'écart de rémunération horaire médiane observé entre les hommes et les femmes salariés. L'écart de rémunération mensuelle médiane entre les femmes et les hommes correspond à la différence entre la rémunération mensuelle médiane des hommes et celle des femmes, divisée par la rémunération mensuelle médiane des hommes. L'écart de rémunération horaire médiane entre les femmes et les hommes correspond à la différence entre la rémunération horaire médiane des hommes et celle des femmes, divisée par la rémunération horaire médiane des hommes. Les salariés à temps plein sont ceux qui travaillent habituellement 30 heures par semaine ou plus. Les pays indiqués diffèrent de ceux du graphique 12.1 parce que des données comparables sur les écarts de rémunération horaire *et* mensuelle ne sont pas toujours disponibles.

a) Les données du Chili et de la Turquie se rapportent à 2013.

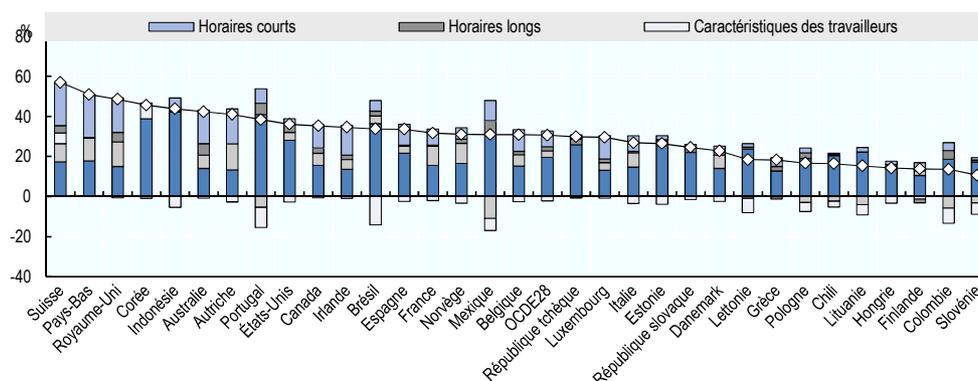
Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège et la Suisse ; l'enquête Household, Income and Labour Dynamics Survey (HILDA) pour l'Australie ; l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada ; l'Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) pour le Chili ; l'Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) pour le Mexique ; l'Enquête sur la population active auprès des ménages pour la Turquie ; et le United States Current Population Survey Annual Social and Economic Supplement (CPS-ASEC) pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933647169>

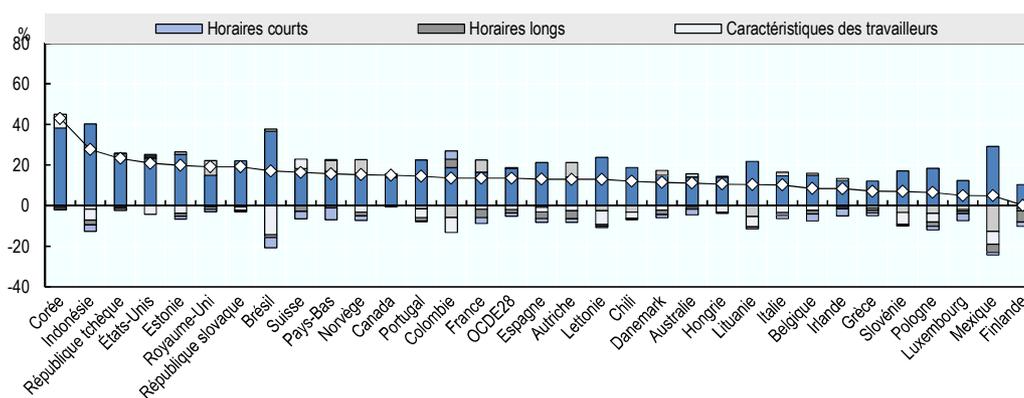
Graphique 12.3. Les différences d'heures de travail et le type d'emploi n'expliquent qu'une petite partie de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes

Décomposition de l'écart de rémunération mensuelle médiane et de rémunération horaire médiane entre les hommes et les femmes, 2014 ou dernière année disponible^a

Partie A. Écart de rémunération mensuelle médiane entre les hommes et les femmes



Partie B. Écart de rémunération horaire médiane entre les hommes et les femmes



Note : La décomposition est réalisée selon la méthode d'Oaxaca-Blinder, qui prend pour référence les coefficients issus d'un modèle groupé sur les deux groupes. Les horaires courts correspondent à une variable indicatrice égale à un dans le cas où l'individu exerce son emploi principal moins de 30 heures par semaine. Les horaires longs correspondent à un effet de composition lié à l'exercice de l'emploi principal 50 heures par semaine. Les caractéristiques des travailleurs correspondent à un ensemble complet de variables pour les catégories d'âge, les groupes de niveau d'études et la parentalité. Les caractéristiques de l'emploi correspondent à un ensemble complet de variables indicatrices pour le secteur et la profession. Les pays indiqués diffèrent de ceux du graphique 12.1 en raison de l'absence des données d'enquête nécessaires pour certains pays.

a) Les données du Chili se rapportent à 2013, celles pour la Colombie à 2015.

Note de lecture : Les chiffres indiquent la contribution des divers facteurs à l'écart de rémunération global entre les sexes. Par exemple, en Suisse, le fait que les femmes travaillent généralement moins d'heures (temps partiel) contribue 21.7 points de pourcentage à l'écart de rémunération mensuelle médiane observé entre les femmes et les hommes. Les différences de caractéristiques des travailleurs et de l'emploi selon le sexe contribuent 5.3 et 9.1 points de pourcentage respectivement. La proportion de l'écart de rémunération mensuelle entre les hommes et les femmes qui n'est pas expliquée par des différences eu égard à des variables observables, dite « inexpliquée », représente 17.3 points de pourcentage.

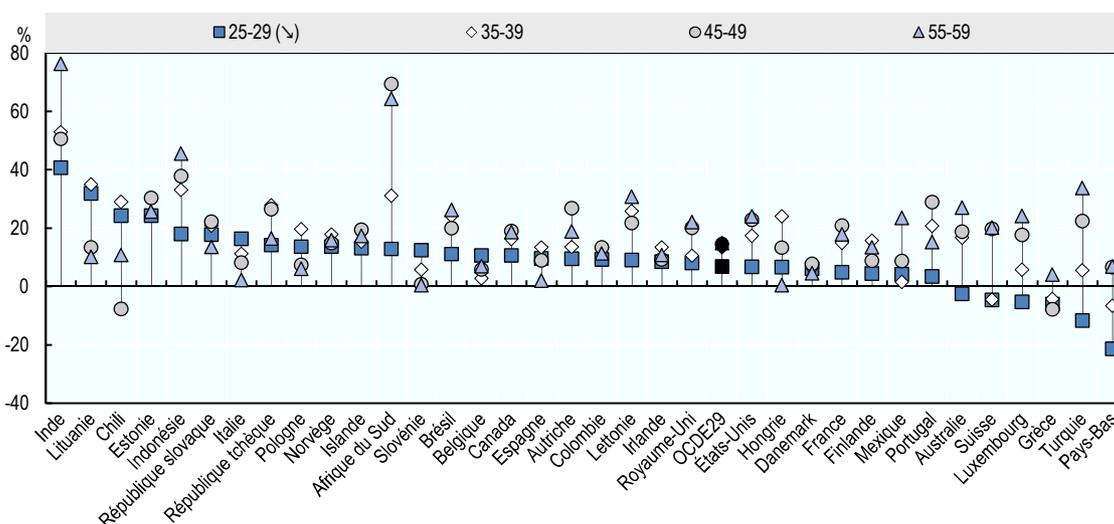
Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne, la Norvège et la Suisse ; l'enquête Household, Income and Labour Dynamics Survey (HILDA) pour l'Australie ; la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) pour le Brésil ; l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada ; l'Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) pour le Chili ; l'Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) pour la Colombie ; l'Enquête nationale sur les forces de travail (SAKERNAS) pour l'Indonésie ; la Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS) pour la Corée ; l'Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) pour le Mexique ; et le United States Current Population Survey Annual Social and Economic Supplement (CPS-ASEC) pour les États-Unis.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se creuse avec l'âge et la parentalité

Les différences de rémunération selon le sexe sont plus marquées chez les travailleurs âgés que chez leurs plus jeunes homologues (graphique 12.4). En moyenne dans les 29 pays de l'OCDE disposant de données, l'écart de rémunération horaire médiane entre les hommes et les femmes de 25 à 29 ans salariés à temps plein est de l'ordre de 7 %. Il s'accroît à 13 % pour les 25-39 ans, à 14 % pour les 45-49 ans, et à 15 % pour les 55-59 ans. En fait, dans six des 29 pays de l'OCDE disposant de données (Australie, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, Suisse et Turquie), les femmes de 25 à 29 ans salariées à temps plein sont même mieux payées que leurs homologues masculins (graphique 12.4). Dans ces six pays, sans exception, ces écarts de rémunération « négatifs » disparaissent lorsque l'on considère les différences parmi les groupes plus âgés. Pour les 55-59 ans, par exemple, on observe un écart de rémunération en faveur des hommes ; il atteint 27 % en Australie et 34 % en Turquie.

Graphique 12.4. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se creuse avec l'âge

Écart de rémunération horaire médiane entre les hommes et les femmes, salariés à temps plein, par groupe d'âge, 2014 ou dernière année disponible^a



Note : L'écart de rémunération horaire médiane entre les hommes et les femmes correspond à la différence entre la rémunération horaire médiane des hommes et celle des femmes, divisée par la rémunération horaire médiane des hommes. Les salariés à temps plein sont ceux qui travaillent habituellement 30 heures par semaine ou plus.

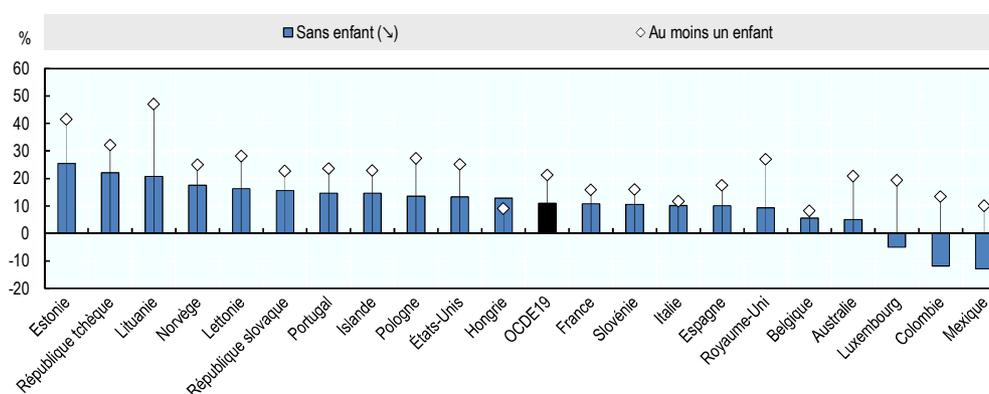
a) Les données de l'Afrique du Sud et de l'Inde se rapportent à 2012, celles du Chili et de la Turquie à 2013, et celles de la Colombie à 2015.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège et la Suisse ; l'enquête Household, Income and Labour Dynamics Survey (HILDA) pour l'Australie ; la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) pour le Brésil ; l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada ; l'Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) pour le Chili ; l'Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) pour la Colombie ; la National Sample Survey (NSS) pour l'Inde ; l'Enquête nationale sur les forces de travail (SAKERNAS) pour l'Indonésie ; l'Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) pour le Mexique ; la General Household Survey (GHS) pour l'Afrique du Sud ; l'Enquête sur la population active auprès des ménages pour la Turquie ; et le United States Current Population Survey Annual Social and Economic Supplement (CPS-ASEC) pour les États-Unis.

Les écarts entre les hommes et les femmes dans le travail rémunéré et le travail non rémunéré (chapitre 15) se creusent lorsque les travailleurs deviennent parents, avec des conséquences négatives sur la rémunération. Les femmes assument une part disproportionnée du travail non rémunéré au foyer, notamment de la garde des enfants, ce qui limite leurs possibilités d'occuper un poste et d'avancer professionnellement. Par conséquent, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ont tendance à être plus importants parmi les parents. En moyenne dans les 19 pays de l'OCDE disposant de données, en 2014, l'écart de rémunération horaire médiane entre les hommes et les femmes salariés à temps plein, parents d'au moins un enfant, était de 21.2 %, soit près du double de l'écart entre leurs homologues sans enfants (11.1 %). Le coût de la maternité est particulièrement élevé dans les pays baltes, aux États-Unis et au Royaume-Uni, ainsi que dans quelques pays d'Europe de l'Est. Parce que les mères ont généralement des caractéristiques différentes de celles des femmes sans enfants, et que les mères actives réduisent souvent leurs heures de travail ou recherchent des emplois « compatibles avec la vie de famille », l'effet réel de la maternité sur la rémunération n'est pas toujours simple à cerner. Il est possible qu'au moins une partie de la « pénalité de la maternité » dans la rémunération soit due aux différences entre les mères et les non-mères en matière, par exemple, de niveau d'études, d'expérience professionnelle, d'aspirations professionnelles et de caractéristiques de l'emploi. Cependant, la documentation sur le sujet a établi que la pénalité de la maternité persiste généralement, même après la neutralisation de facteurs comme l'éducation, le type d'emploi et l'« auto-sélection » des femmes dans la maternité (Budig et England, 2001 ; Gouch et Noonan, 2013). On observe, en particulier, l'absence de pénalisation des pères ; les données disponibles font en fait apparaître que la paternité pourrait même avoir un effet positif sur la rémunération et le parcours professionnel des hommes (du moins de quelques hommes) (Correll, Benard et Paik, 2007 ; Hodges et Budig, 2010).

Graphique 12.5. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'élargit en présence d'enfants

Écart de rémunération horaire médiane entre les hommes et les femmes, salariés à temps plein, 25-44 ans, selon la présence d'enfants, 2014 ou dernière année disponible^a



Note : L'écart de rémunération horaire médiane entre les hommes et les femmes correspond à la différence entre la rémunération horaire médiane des hommes et celle des femmes, divisée par la rémunération horaire médiane des hommes. Les salariés à temps plein sont ceux qui travaillent habituellement 30 heures par semaine ou plus. Seuls figurent les pays dont l'échantillon d'hommes et de femmes salariés à temps plein (25-44 ans) ayant au moins un enfant est composé de plus de 200 individus.

a) Les données de la Colombie se rapportent à l'année 2015.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège et la Suisse ; l'enquête Household, Income and Labour Dynamics Survey (HILDA) pour l'Australie ; l'Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) pour la Colombie ; l'Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) pour le Mexique ; et le United States Current Population Survey Annual Social and Economic Supplement (CPS-ASEC) pour les États-Unis.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933647226>

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein des professions et des secteurs d'activité

Aucune tendance internationale ne se dégage en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes qui occupent des postes très et peu qualifiés. Dans certains pays, où l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes très qualifiés dépasse 20 % (Autriche, Chili, Portugal, République tchèque et Suisse), les écarts entre les travailleurs peu qualifiés sont souvent considérablement plus minces. À l'inverse, dans quelques pays où l'écart de rémunération global entre les hommes et les femmes est modeste (Italie, Hongrie, Luxembourg et Slovénie), les cadres féminins gagnent parfois autant ou plus que leurs homologues masculins ; l'écart de rémunération en faveur des hommes est plutôt observé dans les emplois peu qualifiés.

Le secteur d'activité, cependant, semble être un déterminant clé de l'écart de rémunération entre les sexes. Dans les pays de l'OCDE, les femmes qui travaillent dans les secteurs des technologies de l'information et de la communication, de la finance et des services aux particuliers sont généralement moins rémunérées que leurs homologues masculins. En 2014, en moyenne dans les pays de l'OCDE, ces secteurs affichaient des écarts de rémunération horaire médiane de 22.1 %, 22.8 % et 23.9 % respectivement. Certains pays, comme le Chili, l'Estonie, la Lettonie, le Portugal et la République tchèque enregistrent également un écart de rémunération particulièrement prononcé dans le secteur industriel, où les femmes gagnent plus de 30 % de moins que les hommes. D'autres (Estonie et États-Unis) enregistrent des écarts de rémunération béants entre les sexes dans le secteur financier, où les salaires des femmes sont inférieurs de 40 % à ceux des hommes. En règle générale, c'est dans l'administration publique que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est le plus modeste, à 8.7 % en moyenne, un constat qui s'inscrit dans la logique des mécanismes de détermination des salaires appliqués, plus rigoureux et moins discriminatoires, mais aussi des pratiques et des règlements antidiscriminatoires. Le secteur hébergement/restauration et d'autres services aux entreprises (immobilier et services professionnels) signalent eux aussi des écarts de rémunération horaire modestes entre les hommes et les femmes (9.6 % et 11.9 % respectivement, en moyenne dans la zone OCDE). Dans le secteur des services aux particuliers, généralement dominé par des emplois peu qualifiés, l'écart de rémunération entre les sexes est particulièrement marqué et peut atteindre, voire dépasser 40 % en Autriche, en Espagne, en Italie, au Luxembourg et en Turquie.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau d'études

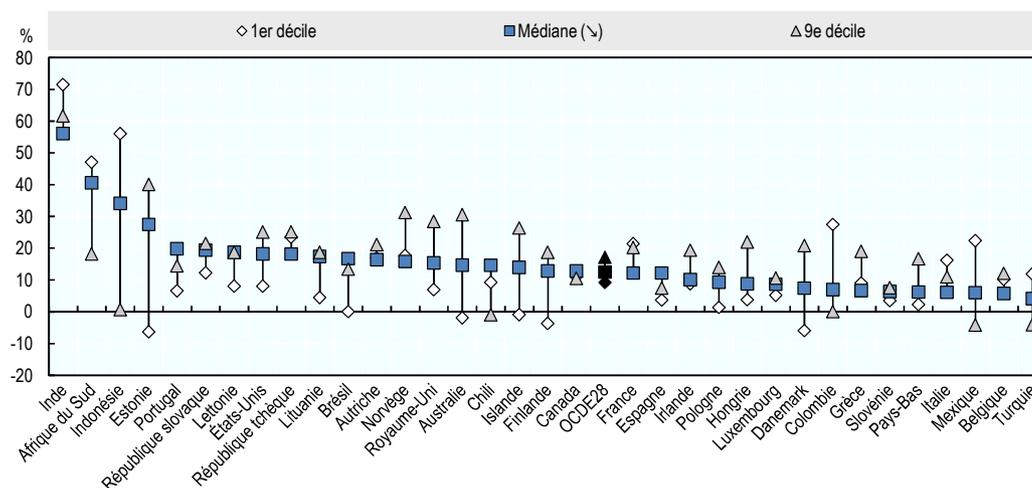
L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes salariés à temps plein est, en moyenne, plus modeste parmi les travailleurs faiblement instruits. Dans la zone OCDE, l'écart horaire médian est de 16.5 % pour les femmes dont le niveau d'études est inférieur au secondaire du deuxième cycle, de 18.1 % pour celles qui ont suivi un deuxième cycle du secondaire et de 17.4 % pour les diplômées de l'enseignement supérieur. On observe cependant une importante dispersion internationale des écarts de rémunération entre les sexes par niveau d'études. En Australie, en Autriche, au Danemark, en Hongrie, en Islande et en Norvège, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à niveau d'études élevé peut dépasser de 10 points de pourcentage celui observé entre les hommes et les femmes peu instruits. En revanche, en Estonie, en République tchèque et en Suisse, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes qui n'ont pas fait d'études secondaires est bien plus prononcé que pour les femmes très qualifiées. Cette tendance reste vraie dans certaines économies émergentes, comme l'Inde et l'Indonésie, où l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes peu qualifiés est d'un peu moins de 50 %, soit à peu près le double de l'écart observé entre les travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se creuse souvent le long de l'échelle des salaires horaires

À lui seul, l'écart de rémunération moyenne ou médiane entre les hommes et les femmes ne révèle qu'une partie des différences salariales entre les deux sexes. L'écart de rémunération femmes-hommes aux postes à très hauts salaires, solidement établi (Goldin, 2014 ; OCDE, 2012), est un trait marquant des pays de l'OCDE et des pays du G20, où la différence a tendance à se creuser parallèlement à l'échelle des salaires horaires (graphique 12.6). En moyenne dans les 28 pays de l'OCDE disposant de données, l'écart de rémunération horaire entre les hommes et les femmes salariés à temps plein est de 9 % au premier (plus bas) décile, de 11.5 % au troisième, de 12.6 % au septième, et de 17.2 % au neuvième. Au décile supérieur de la distribution, il varie entre un écart négatif d'environ 4 % – c'est-à-dire un écart de rémunération *en faveur des femmes* d'environ 4 % – (Mexique et Turquie) et un écart de rémunération en faveur des hommes pouvant atteindre 40 % (Estonie) et 62 % (Inde). L'écart de rémunération parmi les hauts salaires a tendance à être plus substantiel dans les pays qui enregistrent un écart salarial modeste entre les hommes et les femmes à bas salaire.

Graphique 12.6. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se creuse le long de l'échelle des salaires horaires

Écart de rémunération horaire entre les hommes et les femmes, salariés à temps plein, par décile de l'échelle des salaires, 2014 ou dernière année disponible^a



Note : L'écart de rémunération horaire entre les hommes et les femmes correspond à la différence entre la rémunération horaire des hommes et celle des femmes au décile donné de l'échelle des salaires, divisée par la rémunération horaire des hommes au décile donné de l'échelle des salaires. Les salariés à temps plein sont ceux qui travaillent habituellement 30 heures par semaine ou plus.

a) Les données de l'Inde et de l'Afrique du Sud se rapportent à 2012, celles du Chili et de la Turquie à 2013, et celles de la Colombie à 2015.

Source : Calculs du Secrétariat de l'OCDE fondés sur les Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour les pays de l'Union européenne, l'Islande, la Norvège et la Suisse ; l'enquête Household, Income and Labour Dynamics Survey (HILDA) pour l'Australie ; la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) pour le Brésil ; l'Enquête sur la population active (EPA) pour le Canada ; l'Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) pour le Chili ; l'Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) pour la Colombie ; la National Sample Survey (NSS) pour l'Inde ; l'Enquête nationale sur les forces de travail (SAKERNAS) pour l'Indonésie ; l'Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) pour le Mexique ; la General Household Survey (GHS) pour l'Afrique du Sud ; l'Enquête sur la population active auprès des ménages pour la Turquie ; et le United States Current Population Survey Annual Social and Economic Supplement (CPS-ASEC) pour les États-Unis.

Cependant, les inégalités salariales entre les hommes et les femmes ne se creusent pas au sommet de l'échelle des salaires dans tous les pays. Au Chili, en Italie, au Mexique et en Turquie, ainsi que dans plusieurs économies émergentes (Afrique du Sud, Colombie, Inde, et Indonésie), l'écart de rémunération horaire entre les femmes et les hommes au (plus bas) premier décile de l'échelle des salaires est plus important que celui au décile médian ou au (plus haut) neuvième décile. Ce constat témoigne probablement d'un puissant effet de sélection dans ces pays, où de nombreuses femmes peu qualifiées abandonnent leur activité professionnelle ou occupent des postes informels – elles ne sont donc pas, ou pas entièrement, prises en compte dans les statistiques sur l'écart de rémunération – et où le reste de la main-d'œuvre féminine est beaucoup plus qualifiée que la main-d'œuvre masculine.

Les politiques de lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Signe de la persistance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, 25 pays signalent avoir mis en place de nouvelles mesures nationales de réduction des disparités salariales entre les sexes depuis 2013. Parmi les mesures de politique publique favorables, la transparence des salaires demande que les entreprises reconnaissent l'ampleur de l'écart de rémunération entre leurs salariés masculins et féminins. De plus en plus, elles sont obligées d'analyser les écarts de rémunération entre hommes et femmes, et doivent communiquer ces informations à leurs salariés, aux inspecteurs des administrations publiques ou à la population. Des mesures de ce type ont été proposées ou instaurées dans plusieurs pays depuis 2013, dont l'Allemagne, l'Australie, le Japon, la Lituanie, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse. Dans certains pays, les résultats de ces analyses doivent être communiqués aux salariés ou à leurs représentants.

En Lituanie, par exemple, à la demande des représentants du personnel, les entreprises de plus de 20 salariés doivent, depuis le 1^{er} juillet 2017, communiquer les salaires moyens par catégorie professionnelle et par sexe au moins une fois par an. En Suisse, un projet de loi vise à obliger les entreprises de 50 salariés ou plus à analyser régulièrement les traitements, à soumettre l'analyse à l'examen d'un tiers, et à informer les salariés des résultats de l'examen. Dans d'autres pays, ces informations doivent être communiquées (parfois obligatoirement) au grand public. En Allemagne, une loi qui devrait entrer en vigueur en 2017 imposera aux entreprises de plus de 500 salariés de publier les mesures mises en œuvre en matière d'égalité salariale, et leurs résultats. Depuis avril 2017, le Royaume-Uni impose lui aussi aux entreprises de déclarer les différences de rémunération entre les hommes et les femmes. Dans le cas de la Suède, le cadre juridique en matière d'analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes a été modifié en 2016 en faveur d'une plus grande transparence des salaires : l'analyse des écarts de rémunération entre les sexes doit être effectuée annuellement par tous les employeurs, et les entreprises de dix salariés ou plus sont tenues d'en consigner les résultats et de les mettre à disposition.

L'Autriche a adopté des règles de transparence salariale en 2011, puis évalué leur mise en œuvre en 2015. Les entreprises doivent déclarer les salaires et indiquer la rémunération minimale dans les offres d'emploi, afin d'améliorer la transparence des salaires au moment de l'embauche.

Entre autres nouvelles stratégies, des calculateurs de l'écart salarial, souvent disponibles en ligne, ainsi que des modalités d'agrément des entreprises qui appliquent les meilleures pratiques dans ce domaine, ont été introduits. La République tchèque met à disposition, et la Grèce élabore, des calculateurs permettant aux salariés de savoir quel

salaires ils devraient percevoir dans un emploi, un secteur et une localité donnés. L'Espagne a développé, et mis à la disposition des entreprises, un outil d'autodiagnostic des inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes, ainsi qu'un logiciel de notation des emplois selon la perspective hommes-femmes. Le Costa Rica, la Lettonie et le Mexique ont introduit des systèmes d'agrément ou de récompense destinés aux entreprises faisant preuve de leur volonté de réduire les écarts salariaux, entre autres mesures (par exemple, la lutte contre la discrimination, l'amélioration de la mixité au travail). L'Islande teste un système de « norme d'égalité salariale ». Quelques pays, dont Israël, la Lituanie, la Slovénie et la Suède ont renforcé les lois anti-discrimination visant à réduire les inégalités salariales, et cinq déclarent avoir mené des campagnes de sensibilisation aux inégalités salariales destinées au public, aux salariés et aux employeurs (questionnaire OCDE de 2016 sur l'égalité femmes-hommes). Quelques-uns ont commandé des études sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, dont l'Australie, la France, l'Islande, les Pays-Bas et le Portugal.

Suite à l'adoption du Workplace Gender Equality Act de 2012, l'Australie a élaboré une stratégie globale en matière d'égalité salariale. Toutes les entreprises du secteur non public employant au moins 100 salariés doivent communiquer à l'Australian Workplace Gender Equality Agency (WGEA) des informations concernant le profil de rémunération des cadres et non-cadres par sexe et profil du milieu de travail ; l'existence d'une politique ou d'une stratégie de rémunération (et les éventuels objectifs fixés par cette stratégie ou politique en matière d'égalité salariale) ; l'analyse éventuelle des écarts de rémunération (et la date, le cas échéant) ; les mesures supplémentaires, s'il en est, mises en œuvre en conséquence des résultats de cette analyse. Conformément aux obligations de déclaration supplémentaires entrées en vigueur en 2015-16, les employeurs doivent fournir des données relatives au nombre et au pourcentage de salariés ayant obtenu une promotion, ventilées par sexe, situation au regard de l'emploi et statut de cadre/non-cadre. La WGEA propose un site web complet, avec des conseils sur les obligations de déclaration et un calculateur des écarts de rémunération entre les sexes, destiné à aider les organisations à cerner et analyser les causes des différents types d'écarts salariaux entre hommes et femmes (WGEA, 2017).

Dans le secteur public, certains pays de l'OCDE ont récemment manifesté une volonté d'adopter des mesures spéciales pour rattraper l'écart de rémunération. Par exemple, en octobre 2016, le Gouvernement canadien s'est engagé à mettre en place une réforme législative en faveur d'une « équité salariale proactive » dans le service public fédéral et le secteur privé sous réglementation fédérale. Ce concept prévoit d'inciter les employeurs à examiner leurs propres pratiques salariales, à reconnaître les éventuelles discriminations salariales, à ajuster les salaires en conséquence et à pérenniser le plan. En 2016, le Royaume-Uni a annoncé son intention d'obliger les organismes publics de 250 salariés ou plus à déclarer les écarts de rémunération entre hommes et femmes. Le Portugal encourage l'égalité des salaires dans les entreprises publiques en les obligeant à déclarer tous les trois ans les rémunérations versées aux hommes et aux femmes, mais aussi à mettre en place des plans de redressement des inégalités salariales.

Bien qu'il soit trop tôt pour dire si ces mesures sont efficaces, elles attirent l'attention sur les inégalités salariales. Elles encouragent également les entreprises qui se soucient de leur réputation, qui veulent que leurs dépenses salariales soient efficaces et rémunèrent équitablement en fonction de la productivité (plutôt que, par exemple, un nombre d'heures excessif). Ces initiatives d'équité salariale doivent être rigoureusement évaluées.

Messages clés

- Les mesures de transparence salariale sont un outil prometteur pour faire la lumière sur les inégalités de rémunération. Elles sont toutefois relativement nouvelles et les résultats n'ont pas encore été bien évalués. Les répercussions des politiques de transparence salariale doivent être étudiées attentivement, et des plans d'évaluation doivent être inclus dans les programmes.
- Si les heures de travail n'ont qu'une faible incidence sur les écarts de rémunération horaire entre les hommes et les femmes, les écarts de rémunération mensuelle ou annuelle entre les hommes et les femmes sont très marqués dans les pays où le travail à temps partiel est courant. Les administrations centrales doivent veiller à ce que les femmes aient le droit de reprendre un travail à temps plein si elles sont passées au temps partiel pour s'occuper de personnes à charge.
- D'importants écarts de rémunération inexplicables entre les hommes et les femmes persistent, qu'il s'agisse de rémunération horaire ou mensuelle, même en tenant compte des caractéristiques des travailleurs et des emplois. Il n'est pas possible d'isoler les facteurs à l'origine de la composante inexplicée, qui comprennent probablement la discrimination dans l'embauche, dans la promotion et dans les possibilités offertes sur le marché du travail. Un panachage judicieux de dispositions législatives et d'information du public est crucial pour s'attaquer à la discrimination persistante contre les femmes. Une combinaison de règles de transparence et de mise en valeur des bonnes pratiques des entreprises en matière d'embauche (par exemple, les annonces d'offres d'emploi sans parti-pris sexiste, les entretiens structurés de manière à tester équitablement les candidats des deux sexes, et une gestion des ressources humaines en faveur d'un développement professionnel impartial) est essentielle pour resserrer encore davantage les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans la zone OCDE.

Références

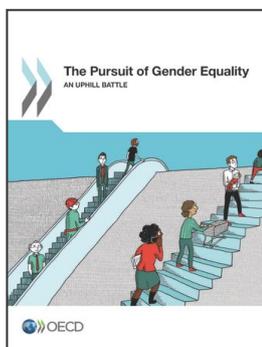
- AHRC (2014), « Supporting Working Parents: Pregnancy and Return to Work National Review – Report. 2014 », *Australian Human Rights Commission*, http://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/SWP_Report_2014.pdf.
- Bielby, W. et J. Baron (1986), « Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination », *American Journal of Sociology*, pp. 759-799.
- Budig, M. et P. England (2001), « The Wage Penalty for Motherhood », *American Sociological Review*, pp. 204-225.
- Budig, M. et M. Hodges (2010), « Differences in Disadvantage Variation in the Motherhood Penalty Across White Women's Earnings Distribution », *American Sociological Review*, vol. 75, n° 5, pp. 705-728.
- Chiappori, P., M. Iyigun et Y. Weiss (2009), « Investment in Schooling and the Marriage Market », *American Economic Review*, vol. 99, n° 5, pp. 1689-1713.
- Correll, S. et S. Benard (2007), « Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? », *American Journal of Sociology*, vol. 112, n° 5, pp. 1297-1339.
- Goldin, C. (2014), « A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter », *American Economic Review*, vol. 104, n° 4, pp. 1091-1119.
- Gough, M. et M. Noonan (2013), « A Review of the Motherhood Wage Penalty in the United States », *Sociology Compass*, vol. 7, n° 4, pp. 328-342.
- Greenwood, J. et al. (2016), « Technology and the Changing Family: A Unified Model of Marriage, Divorce, Educational Attainment, and Married Female Labor-force Participation », *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 8, n° 1, pp. 1-41.
- Jacquemet, N. et J. Robin (2012), « Assortative Matching and Search with Labor Supply and Home Production », Centre for Microdata Methods and Practice, Institute for Fiscal Studies.
- Miller, A. (2011), « The Effects of Motherhood Timing on Career Path », *Journal of Population Economics*, vol. 24, n° 3, pp. 1071-1100.
- Moyser, M. (2017), « Les femmes et le travail rémunéré », Statistique Canada, mars, <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.htm>.
- OCDE (2016), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2016*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook2016-fr.
- OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr>.
- OCDE (2008), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2008*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook2008-fr.

Weichselbaumer, D. (2003), « Sexual Orientation Discrimination in Hiring », *Labour Economics*, vol. 10, n° 6, pp. 629-642.

WGEA (2017), « The Workplace Gender Equality Agency Homepage », <https://www.wgea.gov.au/>, *Workplace Gender Equality Agency*, gouvernement australien.

Références des bases de données

Base de données de l'OCDE sur l'emploi,
<http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.



Extrait de :
The Pursuit of Gender Equality
An Uphill Battle

Accéder à cette publication :
<https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2018), « L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes », dans *The Pursuit of Gender Equality : An Uphill Battle*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264203426-15-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :
<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.