

Projet du Ministère de la Promotion Féminine

Deuxième conférence internationale "L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique"

Différences salariales entre les femmes et les hommes : Comment agir sur les inégalités ?

2 Mai 2002

Intervention de Blandine Lejealle – CEPS/Instead

Lors de la conférence du 4 Février dernier, nous vous avons présenté les principaux résultats d'une étude sur les écarts de salaire entre hommes et femmes au Luxembourg. Cette étude était basée sur les données de l'Enquête Structure des Salaires réalisée par le STATEC à la demande d'EUROSTAT en 1995.

Nous tenons, ici, à vous présenter des données plus récentes provenant d'une autre base de données, le PSELL. C'est un panel de ménages représentatif des ménages résidants sur le territoire luxembourgeois. Ce panel, réalisé par le CEPS/Instead, interroge chaque année les mêmes ménages et les individus qui les composent. Et nous disposons des informations de 2000.

Les données de 2000 confirment les résultats de 1995 et n'atténuent en rien les écarts déjà constatés. Il serait vain d'essayer de comparer les résultats dans le temps car les sources ayant servi à réaliser ces études en 1995 et 2000 sont particulièrement différentes d'un point de vue de l'unité d'analyse, des sélections effectuées et du mode de collecte. Nous focalisons donc l'analyse sur les données de 2000.

Sachant que les femmes perçoivent, en moyenne, des salaires inférieurs à ceux des hommes, nous partons de l'hypothèse que l'écart salarial moyen entre hommes et femmes est composé de deux parties : **slide 1**

- d'une part, de l'écart lié aux différences de structure de l'emploi féminin et masculin ; par exemple, les femmes perçoivent, en moyenne, des salaires inférieurs à ceux des hommes, parce qu'elles sont plus nombreuses à occuper des emplois moins bien placés dans la hiérarchie des professions et donc des rémunérations ;

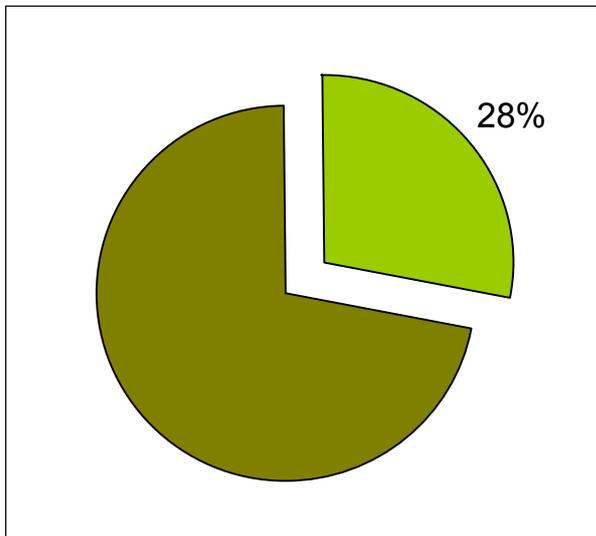
- et d'autre part, de l'écart lié uniquement au fait d'être une femme, c'est-à-dire la différence inexplicée par toutes les autres caractéristiques du salarié et qui reste lié au fait d'être une femme.

⇒ Sur l'ensemble des salariés, nous constatons un écart salarial moyen de 28% entre hommes et femmes. Après prise en compte des différences structurelles de l'emploi féminin et masculin, il reste 12% de différences expliquées uniquement par le fait d'être une femme par rapport à un homme, c'est-à-dire qu'à caractéristiques d'emploi, individuelles et d'entreprise identiques (dans la mesure du possible), les femmes perçoivent des salaires inférieurs de 12% à ceux des hommes.

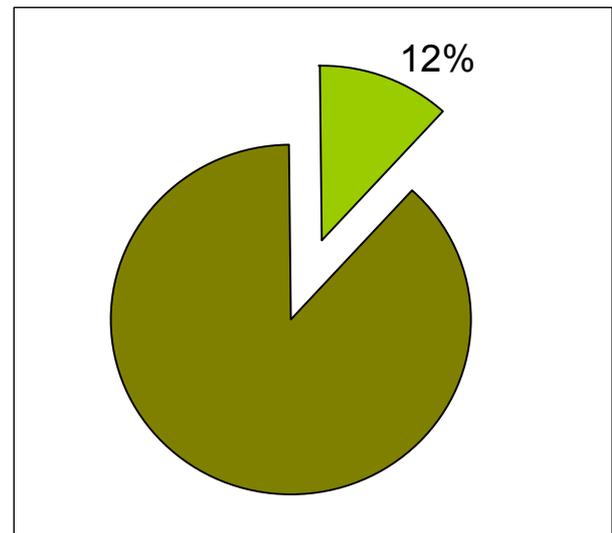
## Slide 2

### Ecart salarial moyen

**Avant prise en compte effets structure**



**Après prise en compte effets structure**

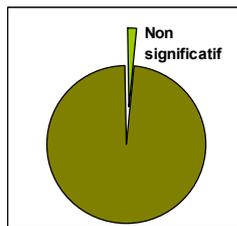


⇒ Nous reviendrons, plus loin, sur la décomposition de l'écart salarial moyen mais ce que l'on peut déjà dire c'est que la profession / le type de poste occupé joue un grand rôle dans les différences de salaire entre

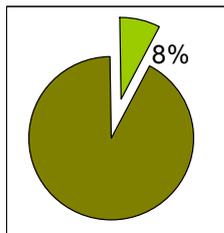
hommes et femmes. C'est pourquoi, nous avons reproduit l'analyse par grands groupes de professions.

### Slide 3

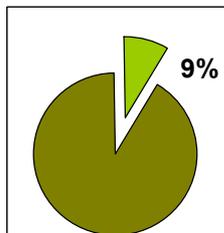
#### Écart résiduel les plus faibles



**Professions intellectuelles et scientifiques**  
**Et**  
**Employés administratifs**

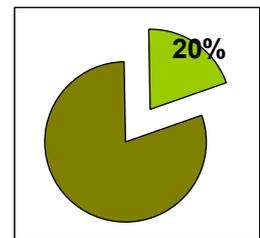


**Professions intermédiaires**

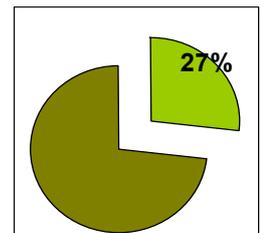


**Personnel services et vendeurs**

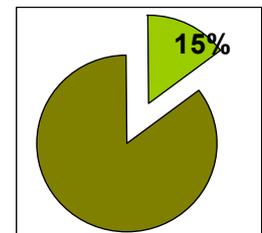
#### Écart résiduel les plus élevés



**Cadres supérieurs/dirigeants**



**Ouvriers qualifiés**



**Employés et ouvriers non qualifiés**

Et ce que l'on constate, c'est que les écarts résiduels sont les plus faibles :

- d'un côté, pour les professions dites supérieures : les professions intellectuelles et scientifiques (l'écart est même non significatif) et les professions intermédiaires,
- et, d'un autre côté, les professions fortement féminisées : les employés de type administratif (écart non significatif) et le personnel de services et les vendeurs.

Mais il reste des écarts importants pour :

- d'un côté, les professions peu féminisées : les ouvriers qualifiés et les cadres de direction/dirigeants, chefs d'entreprise,
- et d'un autre côté, les professions peu qualifiées : les employés et ouvriers non qualifiés.

⇒ Quel que soit l'âge des salariés, les écarts de salaire demeurent. Nous avons reproduit l'analyse sur les salariés de moins de 30 ans et sur ceux de plus de 40 ans n'ayant connu aucune interruption de carrière.

- Chez les moins de 30 ans, les écarts sont faibles mais demeurent significatifs : environ 7% d'écart avant et après prise en compte des effets de structure. La prise en compte de ces effets de structure n'a, en fait, aucun impact puisque les structures de l'emploi féminin et masculin sont relativement similaires.
- Chez les plus de 40 ans sans interruption de carrière, l'écart moyen est proche de celui observé au niveau de l'ensemble des salariés : environ 9% d'écart résiduel.

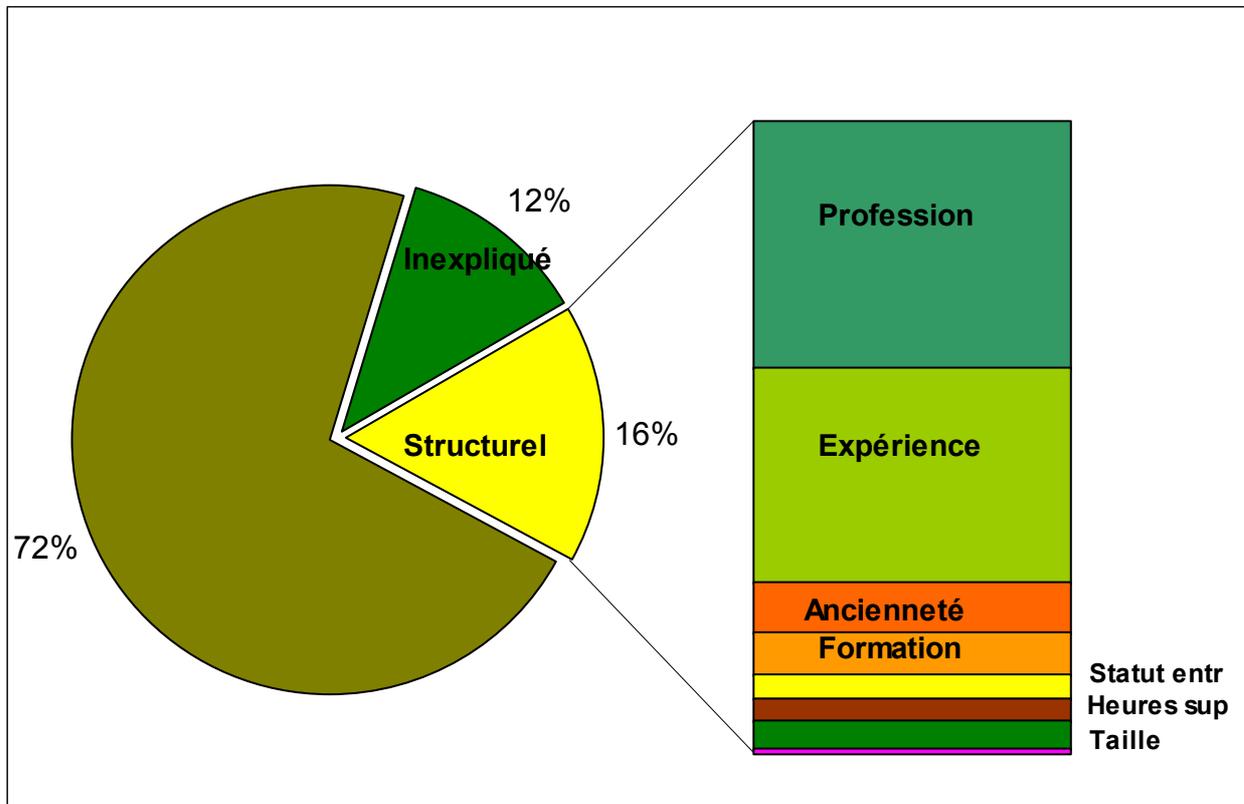
⇒ Nous avons détaillé les écarts de salaire selon les groupes de professions, selon deux groupes d'âge mais on peut également détailler les différentes composantes de l'écart structurel et de l'écart inexpliqué.

Le graphique suivant présente les parts respectives de l'écart structurel et inexpliqué ainsi que leur détail. Les écarts de salaire sont :

- d'origine structurelle pour près de 60% des différences observées
- et "inexpliquées" pour moins de 40%.

Slide 4

# Décomposition de l'écart salarial



Parmi les différences de salaire d'origine structurelle :

- Plus de 40% s'explique par le poste/la profession occupée : si les femmes sont moins bien payées, en moyenne, que les hommes, c'est parce qu'elles occupent des postes moins bien placés dans la hiérarchie des professions et donc des rémunérations.
- Un tiers s'explique par les différences de durées de carrière : les interruptions de carrière des femmes pénalisent le niveau de rémunération.
- 7% des différences s'expliquent par l'ancienneté dans l'entreprise car il n'y a pas que l'expérience professionnelle totale qui est valorisée dans la fixation du niveau des salaires mais également la fidélité à l'entreprise dans laquelle on travaille ; et là, les femmes sont

également, en moyenne, moins fidèles à leur entreprise que les hommes.

- La prise en compte du niveau de formation permet également de réduire l'écart de salaire entre hommes et femmes. Bien qu'aujourd'hui, les femmes soient aussi diplômées que les hommes, il existe une certaine catégorie de femmes salariées qui sont moins diplômées que les hommes et ceci justifie donc une partie de la sous-rémunération des salaires féminins (environ 6%).
- Que l'on travaille dans le secteur public ou dans le secteur privé explique également 4% des différences. En effet, les femmes sont plus souvent employées dans le secteur privé que les hommes qui, par ailleurs, rémunère moins bien que le secteur public.
- La taille de l'entreprise contribue également pour 4% à baisser l'écart salarial résiduel car les femmes sont moins souvent employées dans les grandes entreprises qui sont, par ailleurs, les plus généreuses avec leurs salariés par rapport aux plus petites entreprises.
- On peut encore signaler la prestation d'heures supplémentaires qui concerne habituellement plus souvent les hommes et qui leur permet d'avoir des rémunérations plus élevées, quelles que soient les autres caractéristiques.
- Enfin, il existe un ensemble de facteurs expliquant une partie des différences salariales dans l'ensemble des salariés mais pas particulièrement celles observées entre hommes et femmes. Et ces facteurs ont donc que très peu d'impact. Ce sont les capacités linguistiques, le suivi d'une formation professionnelle, le type de contrat de travail ou l'existence d'une période de chômage.

Voilà pour le détail des différences liées à la structure de l'emploi féminin et masculin.

En ce qui concerne l'écart résiduel (de 10/12%), on peut avancer quelques hypothèses quant à son contenu qui n'est certainement pas de la discrimination pure.

- D'une part, cet écart serait certainement réduit si l'on disposait de plus de précisions sur le type de profession et le niveau de responsabilité ou hiérarchique.
- Ensuite les femmes ont des prétentions salariales certainement inférieures à celles des hommes puisqu'en moyenne, ce que l'on appelle le salaire de réserve, c'est-à-dire le salaire à partir duquel un individu qui n'a pas d'emploi accepterait de travailler est nettement inférieur pour les femmes pour une durée de travail donnée de 40 heures. En moyenne, le salaire minimal à partir duquel une femme accepterait de travailler représente 75% du salaire minimal d'un homme.
- Enfin, il existe sans doute dans ces 10% une part difficilement estimable liée à de la discrimination pure mais laquelle ?