

Les rémunérations comparées des hommes et des femmes au niveau des professions

Derek ROBINSON *

La condition d'homme ou de femme détermine-t-elle des disparités de rémunération? La question – et c'est une question extrêmement importante – n'est toujours pas résolue¹. Il est indispensable, pour y répondre, de parvenir à mesurer précisément les différences de rémunération, en y distinguant la part de facteurs tels que la formation, l'expérience ou la profession. C'est ce problème de mesure et certaines questions de méthodologie que nous examinerons tout d'abord dans cet article, où nous évoquerons quelques-uns des résultats de la recherche. Nous présenterons ensuite, en utilisant les données recueillies lors de l'Enquête d'octobre du BIT (1996), une analyse des différences de rémunération entre les hommes et les femmes dans une série de professions². Pour cerner les éventuels phénomènes de discrimination, nous étudierons d'abord les diverses formes de mesure puis nous examinerons les résultats de l'analyse pour deux grands groupes de professions, dans le secteur médical d'une part, dans la fonction publique, la banque et les assurances de l'autre. Nous formulerons quelques observations sur les tendances et les différences observées au niveau national ou international et nous tenterons de dégager enfin quelques conclusions.

* Institut d'économie et de statistique, Université d'Oxford.

¹ Parmi les études qui traitent la question, on peut mentionner celles de Blau et Beller (1988); de Cain (1986); d'England (1992); de Fields et Wolff (1991); de Groshen (1991); de Macpherson et Hirsch (1995); de Moulton (1986); de O'Neill (1985), et de Sorensen (1989, 1990).

² Voir BIT: *Statistiques des salaires et de la durée du travail par profession et des prix de produits alimentaires. Résultats de l'Enquête d'octobre, 1994 et 1995*, supplément spécial du *Bulletin des statistiques du travail* (Genève, 1996). Cette publication donne des chiffres pour 159 professions; pour la profession 139 (agent de l'administration publique), elle fournit des chiffres pour l'administration centrale, pour l'administration régionale ou provinciale et pour l'administration locale, si bien qu'on arrive en fait à 161 professions. Les professions sont rangées par secteur et sous-secteur d'activité.

La mesure des écarts de rémunération

Certaines questions reviennent régulièrement dans les études des disparités de rémunération entre les hommes et les femmes. Il s'agit d'abord de comparer les rémunérations moyennes et d'établir s'il y a une différence. Il arrive que les femmes gagnent plus que les hommes dans certaines professions bien particulières, mais, si l'on prend de grandes catégories professionnelles (comprenant une ou plusieurs professions), on observe en règle générale une différence dans les rémunérations moyennes au détriment des femmes.

Y a-t-il là-dedans un élément de discrimination? Cette constatation générale ne nous donne évidemment aucune indication à ce sujet. Il se pourrait fort bien que les hommes et les femmes gagnent exactement la même chose dans chaque profession mais qu'ils se répartissent différemment dans les diverses professions et que cela entraîne, dans la mesure où les salaires varient de l'une à l'autre, une différence dans les rémunérations moyennes. On sait que la répartition professionnelle des hommes et des femmes diffère en effet et que les femmes sont surreprésentées dans certaines professions, sous-représentées dans d'autres³.

Il s'agit encore de déterminer l'importance des différences de rémunération, leurs causes et leur éventuelle évolution, ce qui pose une série de problèmes de définition. La question du champ de l'étude est particulièrement importante: les comparaisons vont-elles porter sur des hommes et des femmes qui font exactement le même travail au même endroit ou, à l'inverse, sur la totalité des travailleurs et des travailleuses dans l'ensemble de l'économie?

Même dans le cas le plus simple, celui où l'on a affaire à des hommes et à des femmes occupés au même travail dans le même lieu, le même établissement, il est difficile de répondre exhaustivement à la question de l'égalité ou de l'inégalité de rémunération. Il faudrait en effet disposer pour cela d'informations détaillées sur tous les travailleurs au niveau de l'établissement. Tout en empêchant dans une large mesure ce qui est dans ce cas, si les femmes gagnent moins, une évidente discrimination, la législation sur l'égalité de rémunération n'exige pas que tout homme et toute femme touchent alors exactement le même salaire. Elle s'accommode en fait de l'existence de barèmes qui fixent pour les postes un intervalle de rémunération et en application desquels les hommes et les femmes peuvent ne pas gagner la même chose du moment que les différences ne sont pas dues au fait qu'ils sont hommes ou femmes. Elle admet par exemple l'institution d'échelles comportant une progression automatique en fonction de l'ancienneté quand bien même elles pourraient entraîner des différences de rémunération entre les hommes et les femmes pour le même travail dans le même établissement.

³ Pour une bonne introduction aux problèmes de mesure des disparités de rémunération à l'encontre des femmes, voir Gonzalez et Watts, 1995. Sur le phénomène de concentration des femmes dans certaines professions et ses effets sur leur rémunération, voir l'analyse récente de Grimshaw et Rubery, 1998. Sur le sujet de la ségrégation professionnelle hommes-femmes, voir l'étude, récente elle aussi, d'Anker, 1997.

Les systèmes de rémunération

Par leurs caractéristiques, les systèmes de rémunération peuvent engendrer des différences de salaire entre les hommes et les femmes. C'est ce qui peut arriver par exemple avec les systèmes qui prennent en compte les performances et qui peuvent permettre une certaine discrimination dans l'octroi de l'élément de prime ou quant à son montant. Plusieurs études montrent au demeurant que les systèmes liés aux résultats sont plus favorables aux femmes que ceux qui reposent sur une évaluation subjective (voir par exemple Gundersen, 1975), ce qui pourrait donner à penser que les systèmes indépendants des résultats introduisent en fait une discrimination.

Versés automatiquement aux hommes, certains compléments de rémunération (primes, indemnités, etc.) peuvent grossir les gains mesurés. Tel est le cas, dans la fonction publique, de l'allocation pour enfant quand elle est payée uniquement à l'homme lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires. Des différences de gains peuvent apparaître aussi selon la période de rémunération considérée. Si les hommes accomplissent dans l'ensemble plus d'heures que les femmes, leurs gains hebdomadaires ou mensuels moyens seront supérieurs même si la rémunération horaire est la même pour les uns et les autres. Les gains horaires sont généralement supérieurs eux aussi en moyenne pour les hommes, mais la différence apparaît moindre, la majoration afférente aux heures supplémentaires se trouvant répartie sur la totalité des heures effectuées. Autre facteur à prendre en considération: les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel, ce qui peut se traduire par une différence dans la rémunération horaire moyenne, le travail à temps partiel étant généralement rétribué à un taux inférieur.

Approches méthodologiques

Au niveau des établissements, pour des professions étroitement délimitées, on n'observe guère de grandes différences de rémunération entre les hommes et les femmes. C'est sur un plan plus large que de telles différences peuvent apparaître. En raison des difficultés que présente l'analyse des rémunérations masculines et féminines pour les mêmes tâches, la méthode habituellement utilisée consiste à comparer les rémunérations moyennes d'un groupe d'hommes et de femmes. Deux démarches très différentes sont suivies en pratique.

La première tend simplement à comparer les gains moyens ou médians d'une population de travailleurs et de travailleuses à plein temps. C'est une démarche globale assez sommaire qui présente d'évidents défauts. On ne compare pas les rémunérations d'hommes et de femmes accomplissant le même travail ou un travail semblable, c'est-à-dire qu'on fait abstraction des différences de productivité. La comparaison porte généralement sur un grand secteur d'emploi (le pays, le secteur d'activité, etc.), et pas forcément sur des travailleurs et des travailleuses employés dans les mêmes grandes professions. La proportion des hommes et des femmes n'étant pas la même dans toutes, comme nous l'avons déjà relevé, on observera des différences dans les rému-

nération moyennes et dans les rémunérations médianes sans doute aussi même si, dans chaque profession, les hommes et les femmes gagnent exactement la même chose.

La seconde démarche vise elle à expliquer les écarts observés en tenant compte de diverses caractéristiques qui peuvent influencer sur la productivité ou le produit marginal des travailleurs et être à l'origine d'une différence chez les hommes et chez les femmes (on le fait en étudiant, par des analyses de régression, l'effet comparé de certaines caractéristiques (mesurables) de ce genre chez les uns et chez les autres). Les écarts de rémunération mesurés restent ce qu'ils sont, mais l'analyse peut en expliquer l'importance ou les modifications au fil du temps. On peut supposer ainsi que l'instruction aura une influence sur la productivité et, partant, sur la valeur du produit marginal (Mincer et Polachek, 1974; Mincer et Ofek, 1982; Hill et O'Neill, 1992), tout comme l'expérience professionnelle (Mincer et Polachek, 1974; Lofstrom et Gustafsson, 1991).

On peut en sens inverse prendre des travailleurs et des travailleuses aux caractéristiques identiques quant aux facteurs qui sont censés avoir une incidence sur la productivité et voir s'ils sont également rémunérés. Ces facteurs sont par exemple, nous l'avons déjà dit, l'instruction (années d'études), l'expérience (années d'activité professionnelle, années dans le même établissement) ou la situation matrimoniale. Ces caractéristiques peuvent être indicatrices au demeurant, non de la productivité effective des travailleurs, mais de leur productivité potentielle, qu'ils n'exploitent pas nécessairement tous également. Certaines études montrent que les femmes peuvent ne pas le faire parce qu'elles privilégient d'autres aspects de l'emploi (tels que la commodité de l'horaire de travail) ou que les circonstances les en empêchent (quand leur mari est appelé à travailler dans un autre endroit, par exemple, et qu'elles doivent trouver elles-mêmes un nouvel emploi).

Les deux démarches que nous venons d'évoquer et qui consistent, l'une à considérer simplement le niveau des rémunérations féminines par rapport aux rémunérations masculines abstraction faite des caractéristiques personnelles qui influent sur la productivité des travailleurs et des travailleuses, l'autre à tenir compte au contraire de ces caractéristiques dans l'analyse sont, on le voit, de nature différente. La possession des caractéristiques en question commande une rétribution variable qui amène des différences dans les rémunérations moyennes des hommes et des femmes. L'écart global de rémunération entre les uns et les autres dépend ainsi jusqu'à un certain point du degré général de différenciation des salaires, c'est-à-dire de la structure des salaires dans le pays (Blau et Kahn, 1996). Il est déterminé dans une large mesure par le degré d'inégalité des salaires à l'intérieur des professions (pour des professions demandant des qualifications distinctes).

On observe des différences de rémunération entre les hommes et les femmes au niveau des professions dans toutes les économies, pussent-elles être d'importance variable et parfois de sens contraire, pour la même profession, dans une économie et dans une autre. Les disparités qu'on peut constater dans les gains moyens en comparant des populations masculine et féminine de composition différente quant aux professions exercées peuvent avoir leur origine

non seulement dans les différences de rémunération entre les hommes et les femmes au niveau des professions, mais aussi dans les caractéristiques de la structure de l'emploi et l'importance, variable, des écarts de rémunération selon les professions.

Toutes sortes de phénomènes peuvent intervenir encore. Les transformations structurelles de l'économie peuvent, par leur incidence sur les rémunérations des hommes et des femmes, modifier les disparités observées (Borooah et Lee, 1988). L'évolution des techniques et des méthodes de production peut avoir, par ses répercussions diverses sur la demande de personnel qualifié, un effet analogue selon les professions. L'évolution des échanges mondiaux peut elle aussi, en pénalisant certaines activités, y provoquer une baisse relative des rémunérations dans des professions qui, dans d'autres activités, se développent. C'est ce qui s'est passé, encore que ces phénomènes n'aient joué qu'un rôle secondaire, dans les secteurs traditionnels de l'industrie lourde ou légère de divers pays industrialisés à économie de marché, où les ouvriers, par suite de la diminution de la demande de main-d'œuvre, ont vu leurs salaires baisser par rapport à ceux des ouvriers d'autres secteurs, dans les mêmes professions ou dans d'autres.

L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

Dans une série de pays, la législation exige aujourd'hui que les femmes qui fournissent un travail égal ou comparable quant à sa valeur au travail que fournissent des hommes dans le même établissement gagnent la même chose que ceux-ci. Il s'agit d'éviter que les employeurs ou les employeurs et les syndicats dans les négociations collectives ne désavantagent les femmes dans les emplois où elles sont employées en grand nombre en fixant pour elles un niveau de rémunération plus bas indépendamment de toute évaluation des tâches. En s'attachant à déterminer la valeur des emplois selon le principe de l'égalité de rémunération pour des emplois de valeur comparable, on peut s'assurer que la structure des rémunérations dans l'établissement ne comporte pas de discrimination selon le sexe, quand bien même elle reposerait au départ sur une forme ou une autre d'analyse des tâches.

La comparaison des tâches se fait dans le cadre de l'établissement car, d'un établissement à l'autre, toutes sortes de raisons peuvent justifier la fixation de niveaux différents de rémunération pour les mêmes professions. Tel établissement produit pour un marché, tel autre pour un autre où il peut réaliser de gros profits ou des profits exceptionnels, si bien qu'il peut payer des salaires plus élevés, partageant avec le personnel la rente que lui procurent les imperfections du marché. Ce serait une erreur, en pareil cas, d'obliger un établissement travaillant pour le premier marché à payer aux femmes la rémunération qui comprend, dans un établissement travaillant pour le second,

l'élément de partage de la rente dont bénéficient les hommes. Les conditions de l'offre et de la demande de personnel peuvent amener de même des différences de rémunération d'une localité à l'autre. On ne saurait là non plus obliger un établissement à porter les salaires payés aux femmes au niveau de ceux qui sont payés aux hommes, dans des emplois analogues, dans une autre localité si la différence de rémunération s'explique par le fait que les deux établissements n'opèrent pas sur le même marché de l'emploi, car les niveaux de rémunération sont sans doute différents aussi pour les hommes ici et là.

L'évaluation des emplois, des aptitudes et des capacités qu'ils requièrent qui permettra d'établir que tels et tels emplois sont de valeur comparable comporte nécessairement un élément subjectif, un certain jugement de valeur. Elle revient parfois à appliquer aux différents aspects des emplois considérés des critères d'appréciation différents de ceux en fonction desquels les rémunérations ont été fixées au départ. Il est possible toutefois de mettre au point des méthodes de comparaison qui réduisent très fortement la part du jugement subjectif et qui donnent des résultats largement admis (voir, par exemple, Aldrich et Buchele, 1986; Blau, 1977; Ehrenberg et Smith, 1987).

Le problème du législateur, en tout état de cause, est plus limité: il se préoccupe en principe, non d'établir l'égalité générale de rémunération dans les établissements pour des emplois de valeur comparable, mais de prévenir toute discrimination à l'encontre des femmes eu égard au contenu et aux exigences comparés des emplois occupés par les hommes et des emplois occupés par elles. L'idée est peut-être que, dès lors qu'il n'est pas fait de discrimination entre les hommes et les femmes (ou selon l'origine ethnique, la religion, etc.), l'Etat n'a pas à se mêler de la fixation des grilles de rémunération.

En admettant que le marché du travail fonctionne correctement et que la demande de travail s'exerce elle-même sans discrimination, il ne devrait pas y avoir de différence de rémunération, selon la théorie économique, entre des hommes et des femmes occupés en un même lieu pour un produit marginal de même valeur. Même dans des conditions aussi rigoureusement définies, la différence que pourrait faire apparaître la comparaison des rémunérations masculines et féminines ne suffit pas encore à établir l'existence d'une discrimination. La condition d'égalité de valeur du produit marginal peut ne pas être réalisée en fait pour les mêmes emplois, chose depuis longtemps admise en principe pour les emplois demandant de la force physique. L'observation d'une disparité de rémunération dans une profession ne peut être considérée en d'autres termes que comme le premier indice d'une possible discrimination à l'encontre des femmes.

Ségrégation professionnelle et rémunération

Les études montrent que les rémunérations sont plus basses dans les emplois ou les professions où travaillent principalement des femmes que dans ceux où l'on rencontre surtout des hommes – les hommes et les femmes gagnent moins en d'autres termes quand la proportion des femmes augmente

dans les professions, l'effet étant plus marqué pour les premiers que pour les secondes (Bergman, 1974; O'Neill, 1985; Blau et Beller, 1988; Sorensen, 1990; Killingsworth, 1990; Groshen, 1991).

L'incidence de la ségrégation professionnelle, qui peut influencer à certains égards sur les rémunérations moyennes comparées des hommes et des femmes, devrait être plus ou moins éliminée dans les études portant sur des professions étroitement délimitées (à moins qu'hommes et femmes ne s'y répartissent pas de manière uniforme selon les secteurs de la production ou les zones d'emploi). Pour dire les choses autrement, il se peut que les rémunérations moyennes des hommes et des femmes soient plus basses dans telle profession que dans telle autre où les hommes sont proportionnellement plus nombreux, mais, dans le cadre de la profession elle-même, le degré de concentration des femmes ne devrait pas avoir d'influence sur les rémunérations comparées des uns des autres.

Il est possible aussi – et c'est un problème que les théories de la discrimination cherchent à cerner et à expliquer le cas échéant – que les employeurs pratiquent une discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes dans certains emplois où le produit marginal du travail féminin serait de même valeur que celui du travail masculin, alors même qu'ils disposeraient, s'ils ne le faisaient pas, d'une plus grande réserve de personnel (effective ou potentielle) et qu'ils pourraient sans doute rémunérer les femmes moins qu'ils ne rémunèrent les hommes, ce qui devrait entraîner une baisse parallèle des rémunérations masculines.

S'il existe, dans certaines professions, une ségrégation à l'embauche avec une forte concentration de femmes, la constatation d'un écart de rémunération entre les hommes et les femmes dépendra du champ de la comparaison. Si l'on considère des professions étroitement définies, on ne décèlera peut-être aucun écart. Si l'on regarde des catégories professionnelles plus larges, on en observera peut-être bien un, mais ce sera un écart révélateur, dans la mesure où la concentration des femmes dans certaines professions provoque un abaissement des rémunérations aussi bien masculines que féminines, de la ségrégation à l'embauche et non d'une réelle discrimination en matière de rémunération.

Ces considérations n'ont pas qu'un intérêt théorique. Pour arrêter des mesures correctives appropriées, il importe de savoir si la discrimination s'exerce sur les rémunérations versées à des hommes et à des femmes accomplissant le même travail dans des professions bien définies ou si elle se manifeste à l'entrée dans certains emplois ou certaines professions. Observée dans des catégories professionnelles relativement larges, l'existence de disparités de rémunération peut être révélatrice de l'un ou l'autre type de discrimination ou des deux à la fois. En ouvrant plus largement aux femmes des professions qui sont l'apanage des hommes et qui paient bien, ce qui est d'ordinaire le cas en effet, la législation sur l'égalité de chances peut entraîner une réduction des écarts de rémunération. Ce sera encore plus vrai si elle prévoit des mesures volontaristes dans ce sens.

Intérêt des comparaisons portant sur des professions étroitement délimitées

Plus on élargit le secteur professionnel d'emploi, quand on étudie les rémunérations comparées des hommes et des femmes, plus les écarts constatés risquent d'induire en erreur, en raison de la diversité des situations. Même si les hommes et les femmes gagnent exactement la même chose au niveau des établissements, on observera des différences dans les rémunérations moyennes si les uns et les autres ne sont pas employés dans les mêmes proportions dans tous les établissements. En limitant le champ professionnel de la comparaison, on a plus de chances de déceler les véritables différences de rémunération, s'il y en a, en réduisant les risques de distorsion qui apparaissent quand on englobe dans l'investigation des travailleurs qui, tout en exerçant les mêmes professions selon la nomenclature («manœuvres», «vendeurs/vendeuses», etc.), n'occupent pas les mêmes emplois et n'ont pas le même capital professionnel ni la même productivité.

Il est concevable, certes, que des hommes et des femmes au potentiel différent (quant aux aptitudes, à la formation, au capital professionnel) soient amenés par des problèmes de discrimination ou par d'autres raisons à s'engager dans telle ou telle profession. Il apparaît cependant que l'effet de la répartition professionnelle, différente, des hommes et des femmes dans les disparités de rémunération ressort mieux lorsqu'on ne considère pas des catégories professionnelles trop larges (Treiman et Hartmann, 1981). L'incidence de la concentration des femmes dans certains emplois peu rémunérés risque autrement d'être effacée, la comparaison englobant alors aussi des travailleuses employées à des niveaux plus élevés de rémunération.

Beaucoup dépend aussi de la nature exacte des professions regroupées ensemble et de la rémunération relative des femmes (la rémunération des femmes en pourcentage de celle des hommes) dans chacune d'elles. Au niveau des grandes catégories professionnelles, cette rémunération n'est que la moyenne pondérée des rémunérations relatives dans les diverses professions englobées dans la catégorie, avec des valeurs parfois plus élevées, parfois plus faibles que la moyenne.

Entre les aptitudes et les capacités exigées par les emplois, d'une part, et, de l'autre, les titres et les classifications des professions, la correspondance n'est pas aisément établie. La théorie économique classique écarte la difficulté ou en fait abstraction en postulant l'homogénéité du travail dans chacune des professions répertoriées. En fait comme les analyses économiques plus récentes l'admettent avec l'hypothèse du salaire d'efficience, le travail est un facteur non pas homogène mais hétérogène, et cela jusqu'au niveau individuel d'une personne à l'autre et, chez le même individu, pour le travail fourni à différents moments ou dans différentes circonstances. L'un des facteurs déterminants est la rémunération payée dans l'emploi occupé comparée à la rémunération que le travailleur penserait pouvoir toucher dans un autre. Le même titre professionnel peut correspondre par ailleurs à des emplois aux exigences différentes quant au travail à fournir selon les secteurs ou les activités. Le

champ économique couvert par les enquêtes sur les salaires peut ainsi, selon son étendue, avoir une incidence sur les rémunérations moyennes observées pour les hommes et les femmes même lorsque l'étude semble porter sur des professions bien délimitées⁴.

Le problème est évoqué aussi par Gunderson, qui fait le point d'une série de travaux (1989). Il met en évidence le rôle de divers facteurs extérieurs au marché du travail – le type de formation reçue, les responsabilités familiales, les interruptions de la carrière professionnelle –, causes importantes de l'écart général de rémunération entre hommes et femmes. Cet écart s'explique en grande partie par la répartition professionnelle des uns et des autres. Les disparités de rémunération qu'on peut observer dans des professions assez étroitement délimitées (tout au moins dans certains établissements) ne déterminent pas d'importantes différences dans les rémunérations moyennes, au contraire de celles qu'on peut relever entre les établissements. Corrigé en fonction de la productivité, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est moindre dans le secteur public que dans le secteur privé. Il est en raison inverse, dans le secteur privé, du degré de concurrence sur le marché des produits et de la durée d'emploi des femmes dans les établissements.

La mesure des rémunérations masculines et féminines au niveau des professions

L'Enquête d'octobre du BIT fournit des données sur les salaires dans 159 professions bien définies (161 en fait, comme on l'a vu). Elle permet d'étudier les rémunérations au niveau des professions en vue d'établir s'il existe des différences entre les hommes et les femmes et, si oui, d'en déterminer le sens, l'importance et l'éventuelle évolution. Ce sont ces questions que nous allons examiner ici⁵.

Trois modes de mesure

Les barèmes de rémunération

Les barèmes de rémunération indiquent, non les rémunérations moyennes qu'une population de travailleurs et de travailleuses touche effectivement, mais les rémunérations fixées pour les différents emplois ou les différents pos-

⁴ C'est ce qui découle des analyses de Malkiel et Malkiel (1973) sur les disparités de rémunération entre hommes et femmes (ces auteurs utilisent le nombre des publications pour mesurer la productivité dans la profession (ils ne la désignent pas) sur laquelle porte leur étude).

⁵ Les professions sont classées par secteur et sous-secteur d'activité, ce qui permet de les différencier au besoin selon ce critère. Il est fort possible que les professions ne soient pas définies exactement de la même manière dans tous les pays, mais la définition appliquée dans chacun est la même pour les hommes et les femmes. Il est difficile au demeurant, à cause de ces différences de définition, de procéder à des comparaisons internationales. L'enquête du BIT n'indique pas le nombre d'hommes et le nombre de femmes employés dans chaque profession; il n'est pas possible de ce fait, quand on regroupe plusieurs professions, de calculer des rémunérations moyennes pondérées. L'enquête ne dit rien non plus de la discrimination qui peut s'exercer à l'entrée dans les professions.

tes. Dans de nombreux secteurs d'emploi, en effet, dans le secteur public et dans les professions non manuelles notamment, les travailleurs sont classés dans un système de grades auxquels correspondent des échelles de rémunération. La rémunération comprend généralement le salaire de base, du minimum au maximum de l'échelle, à quoi peuvent s'ajouter différents compléments, en fonction de critères tels que la nature du travail, les qualifications, le lieu d'emploi, le nombre d'enfants à charge, le coût de la vie, l'âge ou l'ancienneté. Les deux derniers facteurs déterminent souvent une progression d'échelon dans le barème de rémunération, si bien que les travailleurs passent automatiquement du minimum au maximum dans les conditions prévues (on tend cependant à introduire désormais un élément d'évaluation dans la progression d'échelon, fondé par exemple sur la notation du personnel).

Il est rare de nos jours que les barèmes de rémunération fassent apparaître, pour les mêmes emplois, les mêmes postes ou les mêmes grades, des différences selon le sexe, que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé. L'enquête du BIT donne parfois les rémunérations minimales et maximales fixées par les échelles, notamment pour les emplois de la fonction publique, et ce sont toujours les mêmes pour les hommes et les femmes. Nous n'avons donc pas utilisé ici ces informations.

Si l'on considère maintenant, non plus les emplois, les postes et les grades, mais les individus qui y sont occupés, l'étude pourra faire apparaître des différences de rémunération entre les hommes et les femmes. Prenons les travailleurs d'un grade quelconque rémunérés tous selon la même échelle, avec une progression annuelle d'échelon en fonction de l'ancienneté, d'un minimum à un maximum accessible à tous. On constatera que les femmes gagnent en moyenne moins (ou plus) que les hommes si elles comptent en moyenne moins (ou plus) d'années de service dans le grade.

Les différences qui peuvent être observées dans les rémunérations moyennes ne sont pas nécessairement l'indice d'une discrimination, comme on le voit: hommes ou femmes, tous les travailleurs, dans notre exemple, sont rémunérés selon la même échelle. L'importance de ces différences peut s'expliquer par la répartition respective des hommes et des femmes dans les différents échelons et par la structure de l'échelle (la progression de la rémunération d'un échelon au suivant).

Il peut arriver cependant que la mécanique du système empêche plus ou moins les femmes, en pratique, d'accéder aux échelons supérieurs de rémunération. C'est ce qui se passera si les femmes prennent généralement leur retraite plus tôt que les hommes ou si, compte tenu de l'âge auquel elles entrent dans le grade (plus tard que les hommes) ou des interruptions de carrière que les responsabilités familiales leur imposent, elles ne peuvent gravir tous les échelons d'une échelle assez longue et accéder au maximum avant d'atteindre l'âge normal de la retraite.

En l'absence d'effets discriminatoires de ce genre, les différences qui peuvent être observées dans les rémunérations moyennes des hommes et des femmes, dans le cas envisagé – application d'une même échelle de rémunération avec une progression d'échelon basée uniquement sur l'ancienneté – doi-

vent être expliquées par la structure respective du personnel masculin et du personnel féminin selon l'ancienneté.

Même si là est leur origine, les disparités de rémunération pourraient demeurer révélatrices d'une certaine discrimination. En fait, les différences dans la structure du personnel masculin et du personnel féminin et la présence d'une proportion comparativement forte de femmes aux échelons inférieurs d'ancienneté peuvent être dues au contraire à l'application d'une politique de l'emploi visant à favoriser les femmes – politique qui aura pu conduire à recruter (à l'échelon d'admission) plus de femmes que d'hommes ou à encourager la promotion de grade des femmes (c'est-à-dire, dans le grade considéré, à accueillir à l'échelon d'admission des femmes du grade inférieur et à faire passer au grade supérieur des femmes qui ont atteint un échelon élevé).

Si la rémunération comporte par ailleurs un élément discrétionnaire, fondé par exemple sur les performances ou la notation du personnel, ou des éléments qui peuvent faire intervenir des considérations de sexe (une indemnité de logement versée selon des modalités différentes aux hommes et aux femmes), les disparités observées dans les rémunérations moyennes peuvent être l'indice d'une discrimination. Si la rémunération comprend de tels éléments et si, d'autre part, la structure du personnel selon l'ancienneté n'est pas la même chez les hommes et les femmes, il faut disposer, pour déceler l'éventuelle discrimination, de données détaillées sur la structure du personnel masculin et du personnel féminin (sa répartition dans les échelles de rémunération) et sur les éléments de la rémunération qui font ou peuvent faire intervenir des considérations de sexe, leur répartition et leur importance.

Taux moyens de salaire ou de traitement

Les taux moyens de salaire ou de traitement correspondent, selon la définition de l'enquête du BIT, aux taux payés pour la durée normale du travail. Sont pris en compte les salaires ou les traitements de base, les allocations de vie chère et les autres allocations garanties et versées régulièrement, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, des primes et gratifications, des allocations familiales, des autres prestations de sécurité sociale versées directement par les employeurs et des avantages en nature accordés à titre gracieux en sus des salaires ou traitements normaux (BIT, 1996, p. 4).

Cette définition soulève des questions analogues à celles que nous venons d'examiner quand on prend en considération, non pas les taux prévus, mais les rémunérations effectivement touchées par les travailleurs. Des différences peuvent être observées dans les rémunérations moyennes des hommes et des femmes en fonction du nombre moyen d'heures non effectuées par les uns et par les autres pour cause de retard au travail, d'absence ou de maladie, quand ces heures ne sont pas rémunérées.

Dans de nombreux pays, en fait, ce facteur ne joue guère, notamment dans la fonction publique, parce que les conditions d'emploi comportent le paiement intégral de la rémunération en cas de maladie, que l'absentéisme est faible, le défaut de ponctualité sans incidence ou qu'il n'y a plus de surveillance

et de sanctions, que les mécanismes de contrôle des heures de présence et des rémunérations ne fonctionnent plus (comme il peut arriver en cas de grave dégradation des rémunérations réelles). Dans les cas de ce genre, le nombre d'heures non effectuées n'influe pas sur les rémunérations moyennes des hommes et des femmes, et les éventuelles différences sont celles qui s'expliquent par la répartition professionnelle des uns et des autres⁶. La situation n'est pas nécessairement la même dans le secteur privé, où le régime d'indemnisation de la maladie peut être moins favorable et le contrôle des heures effectuées et des rémunérations plus strict. On pourra alors observer des différences dans les rémunérations moyennes, indépendamment des effets de la structure du personnel masculin et du personnel féminin.

L'enquête du BIT donne la durée normale du travail, c'est-à-dire la durée fixée par la législation, par les conventions collectives ou par les sentences arbitrales, ou encore la durée au-delà de laquelle tout travail est rémunéré au taux des heures supplémentaires (BIT, 1996, p. 4; voir aussi 1997).

Lorsqu'on compte un grand nombre de travailleurs à temps partiel, des femmes principalement, il est dangereux de convertir les salaires hebdomadaires ou mensuels moyens en salaires horaires en les divisant par la durée normale du travail: les salaires horaires moyens des femmes seront en effet sous-estimés, et l'écart de rémunération à l'avantage des hommes surestimé. La comparaison des salaires hebdomadaires ou mensuels moyens est elle-même faussée dans la mesure où ils correspondent à une durée moyenne du travail plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Les chiffres donnés par l'enquête du BIT ne permettent pas d'opérer les corrections nécessaires.

Certains pays (comme le Costa Rica, l'Estonie, la République de Moldova ou le Royaume-Uni) indiquent, au lieu de la durée normale du travail telle qu'elle est définie ci-dessus, le nombre moyen d'heures réellement effectuées. Il est possible alors de convertir les salaires hebdomadaires moyens en salaires horaires, y eût-il proportionnellement plus de femmes que d'hommes qui travaillent à temps partiel. Certains pays donnent directement les salaires horaires moyens ou courants pour certaines professions sinon pour toutes. La rémunération horaire effective moyenne est de toute évidence la meilleure mesure, car elle tient compte des éventuelles différences dans la durée du travail et elle permet de calculer la rémunération hebdomadaire ou mensuelle correspondante en fonction de la durée normale du travail.

Gains moyens

Les gains moyens, selon la définition de l'enquête du BIT, comprennent la rémunération en espèces et en nature versée aux salariés, en règle générale à intervalles réguliers, au titre des heures de travail effectuées ou du travail accompli, ainsi que la rémunération afférente aux heures non effectuées, par

⁶ Il existe plusieurs études sur la détérioration des salaires dans la fonction publique et ses répercussions sur la qualité de l'administration dans des pays en développement où ces salaires ont été fortement réduits en termes réels et où, même ainsi amputés, ils n'étaient plus versés parfois depuis plusieurs mois. Pour une bonne collection d'études récentes, voir Colclough, 1997.

exemple pour les congés annuels ou d'autres congés payés ou pour les jours fériés, y compris les éléments de gain que les salariés perçoivent d'une façon régulière, avant toute déduction opérée par l'employeur au titre des impôts, des cotisations aux régimes de sécurité sociale ou de pensions, des primes d'assurance vie, des cotisations syndicales ou autres obligations des salariés. Sont exclus: les contributions que les employeurs versent pour les salariés aux régimes de sécurité sociale ou de pensions ainsi que les prestations reçues par les salariés de ces régimes, les indemnités de licenciement ou de cessation de service et les versements irréguliers, tels que les primes de fin d'année et autres primes exceptionnelles qui se rapportent à une période plus longue que la période de paie (BIT, 1996, p. 4).

La rémunération des heures supplémentaires (rémunération normale plus majoration) doit être comptée, car elle se rapporte à des heures effectuées ou à un travail accompli. Les différences susceptibles d'être observées dans les gains moyens des hommes et des femmes peuvent s'expliquer par le nombre moyen d'heures effectuées et, éventuellement, par les modalités de rémunération des heures supplémentaires, c'est-à-dire par l'importance moyenne de la majoration, en ce qui concerne les hommes et les femmes.

Les rémunérations comparées des hommes et des femmes au niveau des professions

Pour de multiples professions dans une série de pays, l'enquête du BIT donne des chiffres distincts pour la rémunération moyenne des hommes et celle des femmes. Ces chiffres permettent de calculer la rémunération relative des femmes, c'est-à-dire leur rémunération moyenne en pourcentage de celle des hommes dans la même profession. Nous allons voir comment ces rémunérations se comparent dans les professions de deux grands secteurs assez différents: le secteur médical d'une part, la fonction publique, la banque et les assurances de l'autre.

Secteur médical

Sur la base des chiffres fournis par l'Enquête d'octobre du BIT (1994 et 1995), nous avons comparé les rémunérations masculines et féminines dans six professions du secteur médical dans une série de pays. Les résultats sont présentés dans le tableau 1. Nous avons utilisé quatre mesures des rémunérations: les salaires horaires moyens, les salaires mensuels moyens, les gains horaires moyens, les gains mensuels moyens. Les pays considérés ne sont pas les mêmes dans chaque cas, ce qui peut amener, quand on passe d'une mesure à l'autre, des différences dans les rapports des rémunérations; à cela s'ajoutent de petites différences dues à des changements dans la mesure des rémunérations (pour quelques pays, on ne dispose de données convenables que pour certaines professions).

La colonne 1 indique le numéro de la profession dans l'enquête; la colonne 2, la profession; la colonne 3, le nombre des pays pour lesquels la com-

Tableau 1. Rémunérations moyennes des femmes en pourcentage de celles des hommes, secteur médical

N° de la profession (1) (2)	Profession	Nombre de pays (3)	Valeur minimale (4)	Valeur maximale (5)	Valeur moyenne ¹ (6)	Amplitude ² (7)	Coefficient de variation ³ (8) (9)	> 100% ⁴	
Salaires horaires moyens									
152	Médecin (généraliste)	10	49,1	130,5	92,7	2,659	20,89	3	
153	Dentiste	8	57,8	169,3	106,6	2,930	28,86	3	
154	Infirmier diplômé	10	92,9	105,3	98,6	1,134	4,12	4	
155	Infirmier assistant	10	84,6	114,3	98,9	1,350	7,57	4	
156	Physiothérapeute	6	74,5	128,6	97,7	1,726	18,79	3	
157	Technicien de radiologie	9	80,3	145,7	103,5	1,814	19,05	3	
Pays: Bahreïn, Bolivie, Chypre, El Salvador, Estonie, Finlande, Ghana, Honduras, Rép. de Moldova, Nigéria, Roumanie, Royaume-Uni, Tadjikistan.									
Salaires mensuels moyens									
152	Médecin (généraliste)	12	57,3	120,8	93,6	2,110	15,30	3	
153	Dentiste	8	57,8	169,3	105,8	2,930	27,96	4	
154	Infirmier diplômé	11	86,3	114,1	99,8	1,323	7,24	5	
155	Infirmier assistant	11	75,1	114,3	99,5	1,521	9,25	5	
156	Physiothérapeute	7	74,5	128,6	100,3	1,726	18,54	4	
157	Technicien de radiologie	9	80,3	145,7	101,4	1,814	19,34	3	
Pays: Bahreïn, Bolivie, Chine, Chypre, El Salvador, Estonie, Finlande, Ghana, République de Moldova, Nigéria, Roumanie, Royaume-Uni, Singapour, Tadjikistan.									
Gains horaires moyens									
152	Médecin (généraliste)	9	48,6	128,5	92,4	2,643	21,97	3	
153	Dentiste	5	67,5	136,6	95,7	2,023	26,51	3	
154	Infirmier diplômé	11	67,1	105,1	96,9	1,567	10,32	6	
155	Infirmier assistant	9	91,8	124,2	101,2	1,353	8,99	4	
157	Technicien de radiologie	6	82,6	139,5	98,8	1,689	19,08	2	
Pays: Australie, Costa Rica, El Salvador, Estonie, Finlande, Ghana, République de Moldova, Nigéria, Norvège, Roumanie, Royaume-Uni, Sri Lanka, Tadjikistan.									
Gains mensuels moyens									
152	Médecin (généraliste)	10	55,6	170,1	92,0	3,062	31,87	2	
153	Dentiste	5	60,6	129,4	90,6	2,136	27,57	1	
154	Infirmier diplômé	12	61,2	107,8	91,4	1,761	15,79	3	
155	Infirmier assistant	10	83,1	114,4	98,9	1,377	7,90	4	
157	Technicien de radiologie	6	82,6	104,2	93,2	1,262	6,95	1	
Pays: Australie, Costa Rica, El Salvador, Estonie, États-Unis, Finlande, Ghana, République de Moldova, Nigéria, Norvège, Roumanie, Royaume-Uni, Sri Lanka, Tadjikistan.									

¹ Moyenne arithmétique non pondérée des valeurs obtenues pour *n* pays indiqués dans la colonne 3. ² Quotient de la valeur maximale (col. 5) par la valeur minimale (col. 4). ³ Rapport de l'écart-type à la moyenne des observations, en pourcentage. ⁴ Nombre de pays où les rémunérations moyennes des femmes sont supérieures à celles des hommes.

paraison a été faite; la colonne 4, le pourcentage le plus faible observé dans les différents pays pour les rémunérations féminines relativement aux rémunérations masculines; la colonne 5, le pourcentage le plus fort; la colonne 6, le pourcentage moyen (moyenne non pondérée des pourcentages pour les pays considérés); la colonne 7, le ratio d'amplitude; la colonne 8, le coefficient de variation; la colonne 9, le nombre de pays où le pourcentage est supérieur à 100 – où, en d'autres termes, les rémunérations moyennes des femmes sont supérieures à celles des hommes.

L'amplitude des rémunérations relatives des femmes (c'est-à-dire, rappelons-le, des rémunérations féminines exprimées en pourcentage des rémunérations masculines) (colonne 7) correspond au quotient du pourcentage le plus fort observé dans les différents pays par le pourcentage le plus faible. Le coefficient de variation (colonne 8) mesure la dispersion des rémunérations relatives des femmes dans les pays considérés⁷. Plus le coefficient est élevé, plus la dispersion est forte dans les différents pays. Si l'on prend les salaires horaires moyens, on trouve par exemple un coefficient de 20,89 pour les médecins et de 28,86 pour les dentistes. Ces chiffres montrent que les rémunérations relatives des femmes sont plus proches les unes des autres dans les différents pays, qu'elles varient comparativement moins chez les médecins que chez les dentistes. Le ratio d'amplitude est aussi plus fort pour les dentistes que pour les médecins: 2,930 et 2,659. Entre la rémunération relative la plus basse (colonne 4) et la rémunération relative la plus forte (colonne 5), l'écart, en d'autres termes, est plus grand chez les premiers que chez les seconds. Au ratio d'amplitude le plus fort ne correspond pas nécessairement le coefficient de variation le plus élevé; le ratio d'amplitude mesure uniquement le rapport entre les deux valeurs extrêmes des rémunérations relatives des femmes, en effet, alors que le coefficient de variation les prend toutes en compte. Si l'on considère les salaires mensuels moyens, on trouve une amplitude de 1,814 pour les techniciens de radiologie et de 2,110 pour les médecins; le coefficient de variation est cependant plus fort pour les premiers que pour les seconds: 19,34 et 15,30.

Résultats

Salaires horaires moyens

Chez les médecins, le salaire horaire moyen des femmes équivaut en moyenne (non pondérée) à 93 pour cent de celui des hommes pour les dix pays considérés. Les valeurs diffèrent cependant beaucoup selon les pays. Au Nigéria, la rémunération horaire moyenne des femmes représente moins de 50 pour cent de celle des hommes; en Bolivie, elle est supérieure de 30 pour cent. Dans trois pays, en fait, elle est plus élevée que celle des hommes.

Pour les infirmiers diplômés et les infirmiers assistants, le salaire horaire moyen des femmes est très proche en moyenne de celui des hommes pour les

⁷ Le coefficient de variation correspond au rapport de l'écart-type à la moyenne (non pondérée) des observations, en pourcentage: $CV = (ET/moyenne) \times 100$.

dix pays considérés. Le ratio d'amplitude est faible, comme le coefficient de variation. Dans quatre pays, les femmes, dans ces deux professions, gagnent en moyenne plus que les hommes; le ratio d'amplitude est si bas qu'hommes et femmes, de toute évidence, doivent être rémunérés dans chacun de ces pays selon le même barème.

Pour deux professions, le pourcentage moyen (non pondéré) pour l'ensemble des pays considérés est supérieur à 100: les dentistes (107 pour cent) et les techniciens de radiologie (104). Au niveau national, cette situation se vérifie effectivement dans trois pays sur huit pour les premiers, dans trois pays sur neuf pour les seconds.

Salaires mensuels moyens

Les salaires relatifs des femmes présentent peut-être une dispersion un peu plus grande mesurés sur le mois que selon les taux horaires, sauf chez les médecins et les dentistes, où le ratio d'amplitude est égal ou inférieur et le coefficient de variation inférieur.

Chez les médecins, c'est toujours au Nigéria que les femmes gagnent le moins en moyenne par rapport aux hommes; le pourcentage est cependant plus élevé ici que pour les salaires horaires, car les rémunérations relatives féminines ne sont pas minorées par rapport aux rémunérations masculines comme il arrive quand elles sont calculées sur une base horaire, en raison de l'inégale durée du travail (durée normale de 56 heures par semaine pour les femmes, de 48 heures pour les hommes). En Bolivie, le salaire moyen des femmes médecins ne dépasse plus celui des hommes que de 21 pour cent, l'effet de la durée du travail étant aussi éliminé (un peu plus de 44 heures en moyenne par semaine pour les hommes, 41 pour les femmes). Chez les dentistes, les femmes gagnent toujours plus en moyenne que les hommes: le pourcentage moyen (non pondéré) pour l'ensemble des pays considérés reste supérieur à 100, mais il est un peu plus faible que dans le cas des rémunérations horaires.

Pour les infirmiers diplômés et les infirmiers assistants, le ratio d'amplitude et le coefficient de variation augmentent un peu quand on passe des salaires horaires aux salaires mensuels. Dans cinq des onze pays considérés, les femmes gagnent en moyenne plus que les hommes.

Pour les physiothérapeutes et les techniciens de radiologie, le ratio d'amplitude est le même, que les comparaisons portent sur les salaires horaires ou sur les salaires mensuels. Le coefficient de variation baisse légèrement pour les premiers et augmente un peu pour les seconds. Les femmes gagnent en moyenne autant que les hommes dans les deux professions: le pourcentage moyen (non pondéré) passe tout juste au-dessus de 100 pour les physiothérapeutes; il baisse un peu pour les techniciens de radiologie mais reste supérieur à 100.

Les cas où les rémunérations moyennes des femmes dépassent celles des hommes (pourcentage supérieur à 100) sont plus nombreux pour les salaires mensuels que pour les salaires horaires, mais cela peut être dû en partie au fait que les pays considérés ne sont pas exactement les mêmes.

Gains horaires moyens

Les variations observées selon les pays sont assez semblables pour les gains horaires moyens à celles qui apparaissent dans le cas des salaires horaires. Les écarts sont un peu plus forts chez les infirmiers diplômés et les infirmiers assistants. Le coefficient de variation augmente notablement pour les infirmières diplômées, et le nombre des pays où elles gagnent plus en moyenne que les hommes passe de quatre sur dix à six sur onze. Si l'on considère les gains horaires ou mensuels (voir plus loin), il n'y a qu'un cas où la rémunération relative des femmes dépasse en valeur moyenne (non pondérée) pour l'ensemble des pays considérés l'indice 100: chez les infirmiers assistants, pour les gains horaires.

Gains mensuels moyens

Au regard des salaires mensuels, les gains mensuels moyens des femmes (exprimés toujours en pourcentage de ceux des hommes) présentent, chez les médecins, une beaucoup plus forte amplitude, le coefficient de variation passant lui du simple au double. Au Costa Rica, ils représentent 170 pour cent de ceux des hommes. Ce pourcentage très élevé s'explique en partie par la durée du travail: 60 heures en moyenne par semaine pour les femmes, 45 pour les hommes; sur une base horaire, les gains des femmes ne dépassent ceux des hommes que de 29 pour cent.

Pour les dentistes, le ratio d'amplitude baisse notablement quand on passe des salaires mensuels aux gains mensuels, le coefficient de variation très peu. En pourcentage, le gain mensuel maximal relevé chez les femmes, dans cette profession, est très inférieur au salaire maximal, et le gain mensuel minimal un peu supérieur au salaire minimal; dans ces limites, les écarts s'accroissent. Il n'y a qu'un pays où les gains mensuels des femmes dentistes soient supérieurs en moyenne à ceux des hommes.

Si l'on passe cette fois des gains horaires aux gains mensuels moyens, on observe un accroissement de la dispersion des gains relatifs des femmes chez les médecins, les dentistes et les infirmiers diplômés, une légère diminution chez les infirmiers assistants et une forte réduction chez les techniciens de radiologie, pour qui le coefficient de variation baisse de plus de la moitié.

Le pourcentage moyen (non pondéré) pour l'ensemble des professions est inférieur à 100 et pour les gains horaires et pour les gains mensuels. Sur une base mensuelle, les gains des femmes sont moins élevés dans l'ensemble par rapport à ceux des hommes. On peut penser que c'est parce les hommes font plus d'heures et qu'ils touchent sans doute une plus forte rémunération (majorée) au titre des heures supplémentaires, facteur qui a une incidence plus visible sur les gains mensuels que sur les gains horaires.

De façon générale, les observations qu'on peut faire pour les professions médicales ne surprennent pas. Si l'on regarde les salaires, la rémunération relative moyenne des femmes dans les pays considérés pour l'ensemble des deux professions d'infirmier et des professions connexes de physiothérapeute et de technicien de radiologie se situe très légèrement au-dessous de l'indice 100, à un niveau tout à fait compatible avec un régime de rémunération com-

portant les mêmes échelles pour les hommes et les femmes, l'écart, très faible, s'expliquant par les différences d'ancienneté dans l'emploi. Les valeurs minimales et maximales des rémunérations relatives des femmes sont compatibles elles aussi avec l'application d'échelles qui ne seraient pas d'une amplitude excessive.

Pour les médecins, la rémunération relative moyenne des femmes dans les pays considérés se situe aussi à un niveau qu'on peut juger normal en admettant que les hommes et les femmes sont rémunérés selon les mêmes barèmes. La très faible valeur minimale relevée au Nigéria oblige à se demander pourtant si tel est le cas dans ce pays. Dans trois pays, les femmes médecins gagnent en moyenne plus que les hommes. Chez les dentistes, la rémunération relative moyenne des femmes dépasse l'indice 100 et pour les salaires horaires et pour les salaires mensuels.

Si l'on considère non plus les salaires mais les gains, la situation des femmes chez les dentistes, les infirmiers diplômés et les techniciens de radiologie apparaît moins bonne, pour les gains mensuels plus encore que pour les gains horaires. Pour l'ensemble des professions considérées, comparativement rares sont les pays où, sur une base mensuelle, les gains relatifs moyens des femmes dépassent l'indice 100.

Différences selon les pays

Chez les médecins comme chez les dentistes, l'importance du ratio d'amplitude et du coefficient de variation indique que les rémunérations féminines relatives présentent une grande dispersion selon les pays et que le calcul d'une valeur moyenne globale risque d'induire en erreur. En utilisant des données un peu différentes (des données britanniques pour 1996), on arrive à des constatations analogues en prenant comme mesure l'erreur type de la moyenne exprimée en pourcentage de la moyenne globale des rémunérations féminines relatives.

L'erreur type de la moyenne⁸ renseigne sur la précision de l'estimation que la moyenne globale des rémunérations féminines relatives calculée pour un échantillon de pays donne en ce qui concerne la moyenne pour l'ensemble des pays, compte tenu de la dispersion des rémunérations féminines relatives dans les différents pays et du nombre de pays compris dans l'échantillon. Exprimée en pourcentage de la moyenne globale obtenue pour les différents pays pour lesquels l'Enquête d'octobre du BIT fournit des données, elle renseigne sur la dispersion des rémunérations féminines relatives selon les pays dans les différentes professions et d'après les différentes mesures des salaires ou des gains. Plus le pourcentage est bas, plus les rémunérations en question sont proches les unes des autres dans les différents pays.

Pour simplifier les choses et de crainte d'aboutir à des résultats douteux en travaillant sur de très petits échantillons, on a limité l'analyse aux profes-

⁸ L'erreur type de la moyenne est calculée par un test de Student (un échantillon), puis exprimée en pourcentage de la moyenne (non pondérée) des rémunérations féminines relatives dans les différents pays.

sions et aux mesures des salaires ou des gains pour lesquelles on avait des données pour dix pays au moins, condition remplie pour trois professions: les médecins de médecine générale, les infirmiers diplômés et les infirmiers assistants.

Pour les médecins, le pourcentage de l'erreur type de la moyenne est relativement élevé, pour les différentes mesures de la rémunération, par rapport à ce qu'il est pour les infirmiers, diplômés ou assistants. C'est pour les infirmiers diplômés, dans le cas des salaires horaires moyens, qu'il est le plus bas: 1,372. Le chiffre est en principe plus élevé pour les gains que pour les salaires; exception: chez les infirmiers assistants, pour les salaires et les gains mensuels. Dans le cas des gains, c'est, des trois professions, pour celle d'infirmier assistant que le pourcentage est le plus bas, que ce soit sur une base horaire ou une base mensuelle.

Pour les deux professions d'infirmier, la dispersion est relativement faible d'un pays à l'autre, sauf pour les gains mensuels moyens des infirmières diplômées. Chez les infirmiers assistants, la rémunération relative moyenne des femmes est proche de l'indice 100, qu'elle dépasse un peu si l'on prend les gains horaires moyens. Les gains mensuels moyens présentent dans cette profession, ce qui est un peu inhabituel, une dispersion moindre que les gains horaires.

Chez les physiothérapeutes, le salaire horaire moyen des femmes est supérieur à celui des hommes dans trois des six pays considérés, sans que le pourcentage moyen (non pondéré) dépasse 98 pour cent pour l'ensemble de ces pays. Si l'on considère les salaires mensuels, les femmes gagnent plus que les hommes en moyenne dans quatre pays sur sept; leur rémunération relative moyenne dépasse tout juste l'indice 100 pour l'ensemble des pays en question, à l'intérieur d'une fourchette qui va de 75 à presque 130 pour cent.

Chez les techniciens de radiologie, le salaire moyen des femmes dans les pays considérés est supérieur en moyenne à celui des hommes sur une base horaire comme sur une base mensuelle, encore que la chose ne se vérifie effectivement que dans trois des neuf pays. Les pays pour lesquels on a des données sur les gains moyens sont moins nombreux, ceux des femmes étant un peu moins favorables que les salaires moyens.

Comme on peut le voir, les disparités de rémunération entre les hommes et les femmes au niveau des professions apparaissent plus ou moins nettement selon la mesure adoptée: salaires ou gains, horaires ou mensuels. Si l'on prend les salaires mensuels moyens, il est permis de penser qu'elles s'expliquent dans bien des cas par l'ancienneté moyenne des hommes et des femmes (leur position moyenne dans les échelles de rémunération). C'est pour les gains mensuels moyens que les comparaisons révèlent la plus grande dispersion selon les pays, tout en masquant d'importantes différences dans la durée du travail. Lorsque les femmes font moins d'heures que les hommes sans que ce soit voulu et que là est la cause des disparités, on peut considérer qu'elles sont particulièrement pénalisées. Cette mesure semble révéler une discrimination plus importante que ne l'indiquent les autres mesures.

Fonction publique, banque et assurances

Le tableau 2 donne les mêmes informations que le tableau 1 pour une série de professions de la fonction publique (poste et administration), de la banque et des assurances.

Pour les employés de bureau de l'administration publique et les employés de guichet de la banque, la dispersion des rémunérations féminines relatives est en règle générale très faible, qu'on regarde le ratio d'amplitude ou le coefficient de variation. L'explication qui s'impose est que, dans la plupart des pays sinon dans tous, les hommes et les femmes sont rémunérés dans ces professions selon une seule et même échelle, les disparités observées s'expliquant par les différences d'ancienneté et peut-être par le versement de compléments de rémunération selon le lieu d'emploi.

Au Ghana, le salaire mensuel moyen des employées de l'administration représente 87 pour cent de celui des hommes. En admettant qu'il existe une seule échelle de rémunération avec une progression de 15 pour cent au moins du salaire minimal au salaire maximal, l'écart peut s'expliquer intégralement – mais la chose n'est pas nécessairement vraie – par le facteur d'ancienneté. C'est en Finlande que les employées de l'administration gagnent le plus par rapport aux hommes: 105 pour cent, que ce soit sur la base du salaire horaire ou sur celle du salaire mensuel moyen. Si la progression complète d'échelon est ouverte aux femmes comme aux hommes, cette différence peut signifier simplement que les premières comptent en moyenne plus d'années de service que les seconds.

Chez les employés de banque, le salaire moyen des femmes, horaire ou mensuel, représente environ 92 pour cent de celui des hommes pour l'ensemble des pays considérés, et ce n'est que dans deux pays qu'il dépasse l'indice 100. Le ratio d'amplitude est compatible avec l'application d'échelles communes pour les hommes et les femmes, moyennant une progression extrême de 28 pour cent du salaire minimal au salaire maximal. Ce ratio est bas, comme le coefficient de variation, pour les quatre mesures des rémunérations. Il est possible que les banques appliquent le même barème de rémunération dans certains pays, mais sûrement pas dans tous.

Chose intéressante, si l'on passe des salaires aux gains moyens, toujours pour les employées de banque, le pourcentage moyen que l'on obtient pour l'ensemble des pays considérés s'élève légèrement, et le coefficient de variation baisse un peu. Le pourcentage de l'erreur type de la moyenne est plus faible pour les gains mensuels moyens que pour les salaires, horaires ou mensuels. Bien qu'on n'ait des données sur les gains mensuels que pour neuf pays, le chiffre a été utilisé dans des comparaisons et semble assez acceptable. Sans que la profession d'employé de banque puisse être considérée comme véritablement «féminine», on constate que les femmes font mieux selon le critère des gains moyens que selon celui des salaires moyens.

Chez les experts-comptables, les gains moyens relatifs des femmes, horaires et mensuels, présentent une dispersion plus forte que chez les employés de banque. Peut-être les banques appliquent-elles pour cette profession des

Tableau 2. Rémunérations moyennes des femmes en pourcentage de celles des hommes, fonction publique, banque et assurances

N° de la profession (1) (2)	Profession	Nbre de pays (3)	Valeur minimale (4)	Valeur maximale (5)	Valeur moyenne (6)	Amplitude (7)	Coefficient de variation (8)	> 100% (9)
Salaires horaires moyens								
127	Facteur	6	92,6	127,9	103,6	1,382	10,94	2
129	Expert-comptable (banque)	7	80,7	104,6	90,7	1,296	11,17	2
131	Employé de guichet (banque)	10	78,4	105,9	92,9	1,352	8,72	2
136	Agent d'assurances	6	58,5	228,8	103,7	3,909	55,78	1
139a	Agent de l'administration centrale	6	71,1	97,2	82,8	1,367	12,65	0
139c	Agent de l'administration locale	4	69,1	92,7	81,9	1,340	12,51	0
142	Employé de bureau (AP ¹)	6	86,8	104,7	96,9	1,205	6,52	4
Pays: Antigua-et-Barbuda, Bahreïn, Bolivie, Chypre, El Salvador, Estonie, Finlande, Ghana, Honduras, Roumanie, Royaume-Uni, Tadjikistan.								
Salaires mensuels moyens								
126	Employé de guichet (poste)	5	74,6	138,6	100,4	1,858	21,34	2
127	Facteur	6	92,6	127,9	103,3	1,382	11,13	2
128	Téléphoniste-standardiste (poste)	5	84,6	122,6	95,2	1,450	14,95	1
129	Expert-comptable (banque)	9	80,7	107,3	89,1	1,329	11,39	2
131	Employé de guichet (banque)	12	78,4	105,9	92,1	1,352	8,13	2
132	Opérateur sur machine comptable (banque)	5	78,5	116,2	93,2	1,480	14,29	2
133	Programmeur (assurances)	5	65,9	102,9	89,2	1,561	14,04	1
136	Agent d'assurances	8	58,5	228,8	101,7	3,909	49,56	2
139a	Agent d'administration centrale	6	71,1	97,2	82,7	1,367	12,64	0
139c	Agent d'administration locale	5	69,3	92,7	79,9	1,337	12,42	0
142	Employé de bureau (AP ¹)	6	86,8	104,7	96,5	1,205	6,59	2
Pays: Antigua-et-Barbuda, Bahreïn, Bolivie, Chypre, El Salvador, Estonie, Finlande, Ghana, Honduras, Macao, Roumanie, Royaume-Uni, Singapour, Tadjikistan.								
Gains horaires moyens								
126	Employé de guichet (poste)	5	87,5	127,2	101,4	1,454	13,50	2
127	Facteur	6	89,0	126,6	101,0	1,423	12,09	3
129	Expert-comptable (banque)	8	82,9	126,0	102,4	1,520	16,61	3
131	Employé de guichet (banque)	8	83,8	102,9	94,2	1,227	7,08	2
136	Agent d'assurances	5	55,6	228,8	105,5	4,115	59,66	1
141	Opérateur sur perforatrice (AP ¹)	5	74,7	103,8	89,8	1,389	11,09	1
142	Employé de bureau (AP ¹)	5	86,6	98,9	93,3	1,142	5,85	0
Pays: Antigua-et-Barbuda, Australie, Costa Rica, El Salvador, Estonie, Ghana, Kirghizistan, Nigéria, Roumanie, Royaume-Uni, Tadjikistan.								
Gains mensuels moyens								
126	Employé de guichet (poste)	7	87,5	127,2	100,5	1,454	11,63	2
127	Facteur	8	88,6	126,6	97,7	1,429	12,01	2
128	Téléphoniste-standardiste (poste)	4	68,3	100,1	84,3	1,466	13,39	3
129	Expert-comptable (banque)	10	73,4	123,8	96,3	1,688	17,11	3
131	Employé de guichet (banque)	9	81,6	102,9	93,0	1,261	6,66	1
132	Opérateur sur machine comptable (banque)	4	87,8	115,4	104,0	1,314	10,90	2
133	Programmeur (assurances)	4	75,5	102,9	90,1	1,363	10,88	1
135	Opérateur sur perforatrice (assurances)	5	81,0	122,4	96,6	1,511	15,79	2
136	Agent d'assurances	7	54,5	228,8	98,8	4,201	56,19	2
139a	Agent d'administration centrale	5	71,9	97,8	89,3	1,360	10,55	0
139c	Agent d'administration locale	5	69,4	96,0	84,1	1,412	13,55	0
141	Opérateur sur perforatrice (AP ¹)	6	71,5	108,6	90,3	1,518	13,52	2
142	Employé de bureau (AP ¹)	7	86,9	107,5	96,1	1,237	6,91	2
Pays: Antigua-et-Barbuda, Australie, Costa Rica, El Salvador, Estonie, Etats-Unis, Ghana, Kirghizistan, Macao, Norvège, Roumanie, Royaume-Uni, Suède, Tadjikistan.								

1 Administration publique.

barèmes de rémunération différents de l'une à l'autre; peut-être regroupe-t-on sous la même désignation des catégories de personnel différentes, aux qualifications et à l'expérience plus ou moins étendues. En ce qui concerne les gains mensuels moyens, le pourcentage de l'erreur type de la moyenne est plus de deux fois plus forte pour les experts-comptables que pour les employés de banque.

Chez les facteurs et les agents de l'administration centrale, la dispersion des rémunérations relatives des femmes s'accuse un peu, mais on reste dans des limites qui peuvent s'expliquer par l'amplitude des échelles de rémunération. On peut en dire autant des écarts observés, chez le personnel de la poste, pour les employés de guichet et les téléphonistes-standardistes. Les factrices gagnent plus que les hommes en moyenne en termes de salaire horaire, de salaire mensuel et de gains horaires moyens, et les employées de guichet en termes de salaire mensuel, de gains horaires et de gains mensuels (on n'a pas de chiffres pour les salaires horaires). C'est effectivement le cas dans deux pays seulement pour les factrices (trois dans le cas des gains horaires) et dans deux pour les employées de guichet.

Pour les agents de l'administration centrale ou de l'administration locale, on ne trouve pas de pays, chose qui peut surprendre, où les femmes gagnent en moyenne plus que les hommes. On peut penser que, dans l'administration centrale et, dans certains pays au moins, dans l'administration locale aussi, les hommes et les femmes sont rémunérés d'après les mêmes échelles.

C'est chez les agents d'assurances que l'amplitude et la dispersion des rémunérations relatives féminines sont les plus fortes. Deux explications viennent immédiatement à l'esprit. On peut admettre, d'abord, que la rémunération totale consiste pour une bonne part en commissions ou en primes sur le volume d'affaires traitées; ensuite, que chaque compagnie a son système de rémunération, c'est-à-dire qu'il n'existe pas pour cette profession de grilles communes. Les salaires, horaires et mensuels, et les gains horaires des femmes sont supérieurs à ceux des hommes en moyenne, bien qu'il n'y ait qu'un pays où ce soit effectivement le cas pour les salaires ou les gains horaires et deux pour les salaires mensuels. La moyenne est tirée vers le haut par les rémunérations payées aux femmes au Tadjikistan, qui représentent 229 pour cent des rémunérations masculines.

Dans la plupart des professions considérées, notamment dans la fonction publique, les différences observées dans les rémunérations moyennes des hommes et des femmes pourraient résulter de différences d'ancienneté à l'intérieur des mêmes échelles de rémunération. Il faut se demander alors, si c'est bien l'explication, pourquoi les rémunérations féminines sont si souvent inférieures aux rémunérations masculines: on s'attendrait en effet à ce qu'elles se situent aussi bien au-dessus qu'au-dessous.

Faute de pouvoir examiner la situation de chaque travailleur et de chaque travailleuse, on peut supposer que dans bien des cas les femmes comptent en moyenne moins d'ancienneté que les hommes dans la profession (dans le grade) – qu'elles justifient en règle générale tout au long de leur carrière de moins d'années de service en raison de leurs responsabilités familiales, qui les obli-

gent à s'arrêter de travailler. Mais il n'est pas certain que ce soit une affaire d'ancienneté. Il est possible encore que, dans la fonction publique, la rémunération comporte, à côté des mêmes échelles, des éléments qui favorisent les hommes par rapport aux femmes ou que, dans la banque et les assurances, ce soient les barèmes de rémunération qui diffèrent selon les entreprises, ou encore la structure de l'emploi masculin et féminin.

Examen des écarts de rémunération

Observations par pays et par région

Les études sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes montrent que les différences qui peuvent être observées d'un pays à l'autre sont souvent déterminées par la structure générale des rémunérations. On a calculé par exemple que, si la hiérarchie des rémunérations selon les professions avait été la même aux Etats-Unis que dans d'autres pays, l'écart général entre les hommes et les femmes aurait été du même ordre qu'en Australie ou en Suède, pays où il est faible (Blau et Kahn, 1996).

Si cet écart s'est maintenu aux Etats-Unis comme il l'a fait de la fin de la seconde guerre mondiale jusque vers 1975, c'est en grande partie parce qu'il n'y a pas eu d'amélioration du niveau de qualification des femmes par rapport à celui des hommes. L'augmentation de la participation féminine à l'activité économique a amené sur le marché du travail un contingent accru de femmes sans grande formation ni grande expérience professionnelle, causant un tassement du niveau moyen de qualification du personnel féminin par rapport au personnel masculin (O'Neill, 1985; Smith et Ward, 1989; Goldin, 1989; O'Neill et Polachek, 1993). A partir de 1976, l'écart de rémunération diminue de 1 pour cent par année en moyenne, phénomène qui s'explique pour un tiers par l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre féminine (formation et expérience professionnelle), telle qu'on peut la mesurer, et, pour le reste, par l'augmentation relative de la rétribution de l'expérience chez les femmes, par la baisse des rémunérations du personnel ouvrier et par d'autres facteurs.

On écarte les problèmes liés à la structure générale des salaires avec les différences de rémunération qu'elle comporte en examinant des professions précisément définies, où le niveau de qualification exigé, qu'il soit élevé ou peu élevé, peut être présumé sans effet sur les rémunérations relatives des hommes et des femmes. On constate ainsi, dans certaines professions exercées principalement par des femmes, que les rémunérations féminines représentent dans une série de pays un pourcentage très semblable des rémunérations masculines. Pour les professions d'infirmière par exemple, diplômée ou assistante, le pourcentage de l'erreur type de la moyenne est faible. Les valeurs des autres mesures de la dispersion – le ratio d'amplitude ou le coefficient de variation – sont basses elles aussi pour les pays considérés. La chose s'explique principalement sans doute par l'existence de barèmes communs de rémunération pour les hommes et les femmes.

A côté de cela, on observe, pour certaines professions, des différences marquées dans la distribution des rémunérations relatives féminines. A El Sal-

vador, les gains moyens des femmes (horaires et mensuels) représentent de 28 pour cent de ceux des hommes (vendeurs, épicerie de gros) à 208 pour cent (journalistes). On trouve, pour vingt professions, un coefficient de variation de 38,63 (gains horaires).

Au Nigéria, pour les gains horaires et mensuels moyens, l'amplitude des rémunérations relatives féminines est plus faible mais le coefficient de variation plus fort. Dans quatre professions, les gains des femmes représentent en moyenne moins de 50 pour cent de ceux des hommes, et dans deux plus de 150 pour cent (gains mensuels); dans une (piqueur à la machine, confection de vêtements), ils en représentent 239 pour cent (gains horaires). Le coefficient de variation est important pour les quatre mesures des rémunérations: il va, pour vingt-quatre professions, de 43,33 (salaires mensuels) à 49,14 (salaires horaires).

A l'autre extrême, on trouve en Finlande, pour cinquante-trois professions, un coefficient de variation de 8,42 pour les salaires horaires moyens des femmes et de 8,35 pour les salaires mensuels moyens, avec un ratio d'amplitude qui ne dépasse pas 1,492. En Norvège, pour vingt professions, le coefficient de variation est de 3,48 sur les gains féminins mensuels moyens, avec une amplitude de 1,178 seulement; dans dix-sept de ces vingt professions, les rémunérations féminines représentent de 90 à 100 pour cent des rémunérations masculines. Le coefficient de variation est faible aussi en Australie pour les gains horaires et hebdomadaires moyens des femmes dans soixante-quatorze professions, mais ce n'est que dans quelques-unes que les femmes gagnent en moyenne plus que les hommes.

Dans les pays industrialisés à économie de marché, les rémunérations relatives féminines présentent dans l'ensemble une amplitude et une dispersion réduites, la moyenne générale demeurant habituellement au-dessous de l'indice 100. En Australie et aux Etats-Unis, certaines sont cependant basses. Ni aux Etats-Unis ni au Royaume-Uni on ne trouve de profession où les femmes gagnent en moyenne plus que les hommes.

Dans les pays qui avaient anciennement un régime d'économie planifiée, l'amplitude et la dispersion des rémunérations relatives féminines sont en principe plus accusées. Dans quelques pays, en Estonie et en Roumanie par exemple, les femmes, dans certaines professions, ne gagnent pas 80 pour cent de ce que gagnent les hommes. La République de Moldova fait exception: la moyenne générale est supérieure à 100 pour trois des quatre mesures des rémunérations, mais amplitude et dispersion sont fortes.

Dans les deux pays d'Afrique considérés, la situation est contrastée. Relativement faibles au Ghana, du même ordre qu'en Australie ou aux Etats-Unis, l'amplitude et la dispersion des rémunérations relatives féminines sont fortes au Nigéria, où l'on trouve sept ou huit professions (sur vingt-quatre) où les femmes gagnent moins de 60 pour cent de ce que gagnent les hommes, et une ou deux où elles gagnent plus de 150 pour cent.

En Amérique latine, on mesure dans trois pays une forte amplitude et une forte dispersion, les rémunérations des femmes étant parfois très basses par rapport à celles des hommes. L'amplitude des rémunérations relatives fémini-

nes est particulièrement grande à El Salvador. Elles présentent au Honduras une dispersion qui situe ce pays entre les pays industrialisés à économie de marché et les pays qui avaient précédemment un régime d'économie planifiée.

La situation est variable en Asie. Au Tadjikistan, l'amplitude et la dispersion des rémunérations relatives féminines sont un peu plus grandes que dans les pays de l'ancienne Europe de l'Est; elles sont aussi fortes que dans les trois pays d'Amérique latine. Chypre et Singapour se situent au niveau de l'Estonie et de la Roumanie quant à la dispersion, au-dessous quant à l'amplitude. L'amplitude est forte en Chine, et la dispersion assez forte aussi.

Les rémunérations relatives des femmes sont comparativement élevées dans les professions de piqueur à la machine (confection de vêtements), d'enseignant et d'employé de bureau. La chose peut s'expliquer, pour la première de ces professions, par la pratique de la rémunération aux pièces et la plus grande habileté des femmes, et pour les deux autres, presque certainement, par leur plus grande ancienneté.

Evolution dans le temps

On dispose, pour quelques pays, de données comparables sur les rémunérations pour plusieurs années, ce qui permet d'observer l'évolution des rémunérations relatives féminines (c'est-à-dire, rappelons-le, des rémunérations féminines exprimées en pourcentage des rémunérations masculines). Le tableau 3 dénombre, dans huit pays, les professions où des changements se sont produits, en fonction de l'importance de l'augmentation ou de la diminution.

Australie, 1990-1994. La valeur moyenne (non pondérée) des rémunérations relatives féminines n'augmente que peu, de 85 à 88 pour cent pour les gains hebdomadaires moyens et de 88 à 90 pour cent pour les gains horaires. Les gains féminins ont tendance à se rapprocher un peu des gains masculins, tendance qu'on observe notamment dans certaines des professions où ils étaient comparativement les plus bas en 1990. Le nombre des professions où les gains moyens des femmes sont supérieurs à ceux des hommes s'accroît aussi.

Dans certaines professions, on note une baisse importante. Pour les finisseurs de meubles en bois, le rapport des rémunérations féminines aux rémunérations masculines tombe de 164 à 98 pour cent (66 points) pour les gains hebdomadaires moyens, baisse presque entièrement due à la diminution du nombre, considérable au départ, des heures supplémentaires, et de 121 à 94 pour cent (27 points) pour les gains horaires. Chez les fileurs (textile), on passe de 86 à 54 pour cent (32 points) pour les gains hebdomadaires, principalement parce qu'alors que les hommes faisaient en moyenne 54 heures par semaine en 1994 les femmes n'en faisaient que 40, la baisse n'étant que de 16 points pour les gains horaires, de 89 à 73 pour cent. Il y a eu baisse aussi sur les salaires horaires.

Dans d'autres professions, les rémunérations féminines progressent par rapport aux rémunérations masculines: de 62 à 108 pour cent chez les mécaniciens sur automobiles (gains horaires moyens); de 66 à 96 pour cent (gains horaires) et de 61 à 102 pour cent (gains hebdomadaires) pour les plombiers;

Tableau 3. Evolution des rémunérations féminines en pourcentage des rémunérations masculines

(Le tableau indique le nombre de professions où les rémunérations féminines ont diminué ou augmenté en pourcentage des rémunérations masculines, en fonction du nombre de points de diminution ou d'augmentation¹.)

Diminution/ augmentation points de %	Australie		Chypre		Finlande		Hong-kong		Norvège		Singapour		Royaume-Uni		Royaume-Uni		Etats-Unis	
	1990-94 G/HBD ²	1990-94 G/H ³	1985-94 S/H ⁵	1985-94 S/M ⁶	1985-94 S/H ⁵	1985-94 S/M ⁶	1990-94 G/H ³	1990-94 G/M ⁴	1990-94 G/H ³	1990-94 G/M ⁴	1990-94 S/M ⁶	1990-94 S/M ⁶	1990-94 G/HBD ²	1990-94 G/H ³	1990-94 G/HBD ²	1990-94 G/H ³	1986-95 G/HBDméd. ⁷	
-69,9 - -60,0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
-59,9 - -50,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
-49,9 - -40,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
-39,9 - -30,0	1	0	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
-29,9 - -20,0	0	1	4	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
-19,9 - -10,0	5	3	7	5	4	5	1	0	0	0	5	0	0	0	0	0	1	
-9,9 - 0,0	13	17	8	13	12	12	26	3	4	16	3	3	3	3	3	5	5	
0,1 - 10,0	35	38	11	13	11	12	11	7	11	16	11	11	11	11	11	16	16	
10,1 - 20,0	8	4	10	6	8	8	2	0	1	9	1	1	1	1	1	1	1	
20,1 - 30,0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	
30,1 - 40,0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
40,1 - 50,0	2	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
50,1 - 60,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	
Nombre total de professions	67	67	43	43	43	43	43	11	16	51	15	15	15	15	15	25	25	

¹ La diminution ou l'augmentation correspond à la différence entre le pourcentage mesuré la dernière année et le pourcentage mesuré la première année. En Australie, par exemple, dans la profession de finisseur de meubles en bois, les chiffres sont les suivants: 1990: gains hebdomadaires des femmes = 620,00 dollars, gains hebdomadaires des hommes = 377,40 dollars (pour une durée du travail nettement moindre), pourcentage = 164 pour cent; 1994: gains hebdomadaires des femmes = 455,10 dollars, gains hebdomadaires des hommes = 466,70 dollars, pourcentage = 98 pour cent; diminution = -66 points (164-98). ² G/HBD = gains hebdomadaires moyens. ³ G/H = gains horaires moyens. ⁴ G/M = gains mensuels moyens. ⁵ S/H = salaires horaires moyens. ⁶ S/M = salaires mensuels moyens. ⁷ G/HBD méd. = gains hebdomadaires médians.

de 81 à 114 pour cent (gains horaires) et de 83 à 111 pour cent (gains hebdomadaires) pour les contrôleurs de la navigation aérienne. On remarque que les gains moyens des femmes sont supérieurs à ceux des hommes dans diverses professions.

Chypre, 1985-1994. Les rémunérations des femmes baissent par rapport à celles des hommes dans la moitié environ des quarante-trois professions considérées et augmentent dans les autres, avec une diminution de la moyenne générale. La baisse s'observe notamment dans la profession de téléphoniste, où le pourcentage décroît de 131 à 94 pour les salaires horaires et mensuels moyens et de 115 à 94 pour les gains mensuels, et dans celle d'employé de bureau dans le secteur de l'électricité (éclairage et force motrice), où il passe de 86 à 54 pour les salaires horaires et mensuels. Il est rare qu'on trouve un pourcentage aussi bas quand les hommes et les femmes sont classés au même grade dans la profession et rémunérés selon la même échelle; il est possible en d'autres termes que deux grades se trouvent réunis et que l'on compte plus d'hommes que de femmes dans le grade supérieur ou que la rémunération comporte des éléments accessoires plus favorables aux hommes qu'aux femmes. Chez les infirmiers assistants, le pourcentage passe de 72 à 114 pour les salaires aussi bien horaires que mensuels, progression notable pour les femmes dans le cadre d'un barème de rémunération commun.

Finlande, 1985-1994. On observe une diminution des rémunérations relatives féminines dans trente des quarante-trois professions considérées et une hausse dans treize (salaires horaires moyens). Pour la plupart, les changements sont relativement peu importants: ce n'est que dans quatre professions que la baisse dépasse 10 points en pourcentage, dans deux que la hausse est supérieure à 10 points. Pour les employés de guichet de la banque, le pourcentage passe de 105 à 92. La chose peut s'expliquer par des modifications de la composition du personnel selon l'ancienneté avec un barème de rémunération commun ou par des déplacements de personnel entre des banques appliquant des barèmes différents. Pour les agents d'assurances, le pourcentage baisse de 94 à 81, ce qui est aussi possible avec une échelle de rémunération d'amplitude assez grande.

Région administrative spéciale de Hong-kong, 1990-1994. Les changements, ici aussi, sont peu importants. Les rémunérations féminines augmentent un peu par rapport aux rémunérations masculines dans sept des onze professions considérées. La progression la plus forte est enregistrée chez les employés de bureau de l'imprimerie, de l'édition et des industries annexes, où elle ne dépasse cependant pas 4 points (de 87 à 91 pour cent, pour les gains horaires moyens). La baisse la plus importante se situe chez les monteurs d'appareils électroniques, où le pourcentage décroît de 81 à 70.

Norvège, 1990-1994. Dans douze des seize professions considérées, on observe un accroissement des rémunérations relatives des femmes, mais l'augmentation est toujours faible. C'est chez les professeurs de l'enseignement technique du second degré que la progression est la plus forte, de 87 à 97 pour cent (gains mensuels moyens). Dans les autres professions, elle ne dépasse jamais 3 points.

Singapour, 1990-1994. Les rémunérations relatives des femmes ont augmenté dans trente des cinquante et une professions considérées. La progression la plus forte s'est produite chez les professeurs de mathématique du second degré, où le pourcentage passe de 92 à 151 (salaires mensuels moyens). On ne dispose pas de données sur le nombre d'heures effectuées, mais il ne semble guère que les modifications de la durée du travail puissent expliquer, si ce n'est pour une petite part, cette augmentation, qui paraît assez forte. On constate également un accroissement important des rémunérations relatives des femmes dans la profession de serveur (restaurants et hôtels), de 87 à 120 pour cent, les femmes en venant là aussi à gagner en moyenne plus que les hommes. La chose s'explique sans doute en partie par des modifications de la répartition des hommes et des femmes entre les entreprises qui paient bien et celles qui paient moins bien. C'est ce facteur qui permet de mieux comprendre les changements importants qui peuvent être observés dans les rémunérations relatives des femmes dans le secteur privé.

Royaume-Uni, 1990-1995. Dans trois des quinze professions considérées, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'est accru. La plus forte diminution des rémunérations relatives des femmes a été enregistrée chez les agents de l'administration locale pour les gains horaires moyens, qui baissent de 77 à 69 pour cent de ceux des hommes. Les causes de la diminution peuvent être aussi bien des modifications de la structure de l'emploi par profession ou par grade que des modifications de la composition du personnel selon l'ancienneté. Les échelles de classement et de rémunération de l'administration locale ménagent une certaine souplesse. Il est possible que les hommes bénéficient d'un classement meilleur selon le lieu où ils sont employés, l'importance de l'administration locale ou les caractéristiques des échelles. La plus forte progression des gains relatifs des femmes a été enregistrée dans la profession de médecin de médecine générale, avec une augmentation de 17 points sur une base horaire (de 71 à 88 pour cent) et une augmentation un peu plus faible, de 12 points, sur une base mensuelle.

Etats-Unis, 1986-1995. On a des données pour vingt-cinq grandes professions qui ne sont pas ventilées par branche d'activité (quand elles sont présentes dans plusieurs). Dans dix-neuf, les rémunérations féminines augmentent par rapport aux rémunérations masculines; dans six elles baissent. La plus forte diminution est enregistrée chez les agents d'assurances, où le pourcentage passe de 70 à 58 (12 points) pour les gains hebdomadaires médians. On peut imaginer deux explications: différences dans le montant des commissions touchées ou déplacements de personnel entre des compagnies où les niveaux de rémunération ne sont pas les mêmes. Chez les employés de bureau et les vendeurs, les rémunérations des femmes augmentent de 21 points en pourcentage de celles des hommes. Pour les employés de bureau, on peut penser à des modifications de la proportion des hommes et des femmes dans différents secteurs ou différentes activités.

On observe dans l'ensemble, dans les quelques pays pour lesquels on dispose des données nécessaires, une tendance à l'amélioration des rémunérations moyennes des femmes, qui souvent progressent en pourcentage par rap-

port à celles des hommes, les femmes continuant cependant dans la plupart des cas à gagner moins en moyenne que les hommes dans les mêmes professions. On trouve au demeurant, dans les huit pays considérés, des professions où les rémunérations relatives féminines ont baissé – où les rémunérations moyennes des femmes, en d'autres termes, ont diminué par rapport à celles des hommes.

Conclusions

Importance des disparités de rémunération entre les hommes et les femmes, effet éventuel de la discrimination: il n'est pas possible de formuler à ce sujet des conclusions définitives d'application générale. Une chose est acquise cependant, et c'est que, même en éliminant les sources possibles de distorsions – en définissant précisément la rémunération au niveau des professions et en s'attachant à comparer des emplois comparables –, on continue généralement d'observer des disparités importantes.

En étudiant les rémunérations au niveau des professions et non pas les rémunérations moyennes pour de grandes catégories, on peut cerner plus précisément les disparités entre les hommes et les femmes pour un travail analogue. On écarte ainsi, en effet, les problèmes que posent la répartition des uns et des autres selon les professions et les phénomènes de ségrégation professionnelle, de concentration des femmes dans certaines professions et de discrimination à l'embauche ou dans la carrière.

Au niveau des professions, les différences observées dans les rémunérations moyennes masculines et féminines peuvent avoir diverses origines. Elles peuvent découler notamment de la façon dont les rémunérations sont mesurées. La durée du travail n'est pas nécessairement la même pour les hommes et les femmes. Les femmes font généralement moins d'heures que les hommes et pratiquent moins fréquemment le travail posté, ce qui réduit dans leurs gains la part de la rémunération des heures supplémentaires et des primes de poste. Ces différences dans la structure du temps de travail peuvent se répercuter sur les chiffres des gains hebdomadaires ou des gains mensuels moyens, et aussi sur ceux des gains horaires moyens, encore que dans une moindre mesure (la rémunération des heures supplémentaires se trouvant étalée sur une durée du travail (temps normal et heures supplémentaires) plus longue).

Le salaire horaire moyen pour les heures effectivement accomplies est la mesure qui écarte le mieux l'influence de la durée du travail ou de la pratique du travail posté. Elle peut pourtant comporter encore des distorsions selon le sexe quand la rémunération comprend des éléments liés à la situation familiale (des allocations qui ne sont versées qu'à l'homme, par exemple, quand dans le ménage les deux conjoints travaillent) ou aux performances (si la productivité du travail n'est pas la même chez les hommes et les femmes).

Même si, au niveau des établissements, les hommes et les femmes employés dans les mêmes professions touchent le même salaire, les rémunérations moyennes masculines et féminines pourront présenter des disparités si les salaires diffèrent selon les établissements et si la proportion des hommes et

des femmes n'est pas la même dans tous. Fût-ce dans des professions étroitement délimitées, de telles disparités peuvent ainsi avoir une autre origine que l'inégalité des rémunérations selon le sexe.

Qu'on prenne les salaires ou les gains moyens, les femmes gagnent moins que les hommes dans la plupart des professions et la plupart des pays pour lesquels l'enquête du BIT fournit des chiffres. On est fondé à penser que, dans bien des cas, c'est parce qu'elles comptent en moyenne moins d'ancienneté dans la profession ou le grade, surtout lorsque les hommes et les femmes sont rémunérés selon les mêmes échelles, avec une progression fondée exclusivement sur l'ancienneté (régime de la fonction publique dans beaucoup de pays). Dans de nombreux cas, les rémunérations moyennes des femmes, tout en étant inférieures à celles des hommes, se situent semble-t-il dans les limites de l'amplitude des échelles de rémunération, l'ancienneté pouvant donc expliquer les disparités.

Les mesures de la dispersion permettent de faire deux constatations. Il apparaît d'abord, quand on dispose d'assez d'exemples pour faire un test valable, que les salaires relatifs des femmes présentent une dispersion moindre que les gains relatifs (il y a cependant des professions qui font exception). Les résultats confirment aussi que la dispersion est plus faible lorsque les hommes et les femmes sont rémunérés selon les mêmes échelles, comme dans la fonction publique. On peut constater certes que certaines des professions où la dispersion est réduite, celles d'infirmier par exemple, sont des professions exercées principalement par des femmes; c'est pourtant, selon toute vraisemblance, le régime de rémunération – l'application d'échelles communes – qui explique surtout la faible dispersion.

Même dans des professions bien définies du secteur public où les hommes et les femmes sont rémunérés d'après les mêmes échelles, on observe dans bien des cas des disparités selon le sexe. La rémunération peut comporter des éléments qui, fût-ce avec des échelles communes, favorisent les hommes. Si tel n'est pas le cas, les disparités peuvent s'expliquer par une politique de recrutement qui aura conduit à embaucher plus de femmes que d'hommes, amenant un abaissement de l'ancienneté moyenne des femmes dans les professions considérées. Les cas où les rémunérations moyennes des femmes sont supérieures à celles des hommes devraient sinon être plus nombreux. Cette explication est moins plausible dans d'autres professions, notamment celles qui ne comportent pas de barèmes de rémunération communs pour les hommes et les femmes. Il se peut que ce soit pour des raisons liées à leur condition de femme que les travailleuses accumulent moins d'ancienneté que les hommes, mais c'est là un problème distinct de celui de la discrimination salariale.

Dans d'autres cas, les données ne permettent guère de dire pourquoi les femmes sont moins bien rémunérées en moyenne que les hommes. Il se pourrait qu'on se trouve effectivement devant un phénomène de discrimination au niveau des établissements, mais on n'a guère de raisons de penser par ailleurs que ce soit actuellement un facteur important, sauf peut-être avec les systèmes de rémunération liés aux performances. La législation sur l'égalité de rémunération assure généralement la même rétribution aux hommes et aux femmes

dans les mêmes tâches ou les mêmes emplois, et les différences observées dans les rémunérations moyennes avec les systèmes liés au rendement peuvent s'expliquer par des différences dans la productivité moyenne des hommes et des femmes.

Autre explication possible: certains établissements paient bien, d'autres moins bien, sans que les hommes et les femmes soient nécessairement employés en proportions égales dans les uns et les autres. Les établissements pratiquent souvent des rémunérations différentes pour les mêmes professions, pour des raisons qui peuvent tenir au niveau moyen de qualification, variable dans la profession, ou à la politique de rémunération (selon la théorie du salaire d'efficience). Les rémunérations peuvent aussi différer d'une localité à l'autre selon la proportion des hommes et des femmes dans la main-d'œuvre. Tout cela peut amener, plus facilement dans le secteur privé que dans le secteur public, des disparités dans les rémunérations moyennes quand bien même les hommes et les femmes gagneraient exactement la même chose au niveau des établissements.

Les salaires et les gains moyens masculins et féminins présentent dans quelques cas des disparités fort importantes que l'on est tenté d'expliquer par un phénomène de discrimination ou, sinon, par un problème de méthodologie, c'est-à-dire par l'usage de catégories professionnelles très larges où sont regroupés des emplois et des profils de qualification non comparables.

On observe selon les pays d'importantes différences dans les rémunérations relatives des femmes. Il semble que, dans certains, les femmes soient presque toujours moins bien rémunérées en moyenne que les hommes, quelle que soit la profession. C'est le cas par exemple à Chypre, en Estonie, en Finlande et au Royaume-Uni, aux Etats-Unis, au Ghana et au Nigéria, où très rares sont les professions, s'il y en a, où les rémunérations moyennes des femmes dépassent celles des hommes.

Sans que le nombre des professions et des pays considérés permette une analyse rigoureuse, il semble que les rémunérations relatives des femmes restent d'amplitude limitée dans les pays industrialisés à économie de marché. La dispersion a tendance à être plus forte dans les pays qui avaient anciennement un système d'économie planifiée. Pour l'Afrique, on ne possède des données suffisantes sur plusieurs professions que pour deux pays; le Ghana se rapproche de certains pays industrialisés à économie de marché, le Nigéria laissant apparaître une dispersion beaucoup plus grande. En Amérique latine, les rémunérations féminines relatives sont, pour certaines, très basses. Ces rémunérations sont assez variables à Chypre et à Singapour, et plus variables encore à ce qu'il semble en Chine et au Tadjikistan.

On discerne certains signes d'une augmentation des rémunérations relatives des femmes, d'une réduction du handicap salarial dont elles souffrent. Dans la plupart des pays, toutefois, les rémunérations moyennes masculines et féminines présentent toujours d'importantes disparités dans certaines professions.

Les différences de rémunération qu'on observe selon les professions sont variables suivant les pays. Elles sont plus fortes aux Etats-Unis que dans la

plupart des autres pays industrialisés à économie de marché, et plus marquées, entre les mêmes professions, pour les hommes que pour les femmes, ce qui est le cas aussi en Australie. Les professions étant regroupées dans ces deux pays abstraction faite du secteur d'activité, les chiffres qu'on possède sur les différences de rémunération selon ce critère valent pour de larges catégories professionnelles (la remarque est vraie aussi pour les chiffres sur les rémunérations relatives des femmes). Il est possible ainsi, aux Etats-Unis en tout cas, que ces différences, comparativement fortes, encore une fois, correspondent moins à des différences entre les professions (selon une définition précise) qu'à des différences internes dans les grandes catégories professionnelles.

La meilleure mesure des rémunérations relatives des femmes est donnée par les salaires horaires moyens. On n'a des chiffres à ce sujet que pour quelques pays, et des chiffres qui couvrent une certaine période que pour deux: Chypre et la Finlande. En Finlande, on observe dans la majorité des professions (trente sur quarante-trois) une diminution du salaire horaire relatif des femmes au cours de la période 1985-1994; c'est le cas à Chypre dans la moitié (vingt-deux professions sur quarante-trois). Si l'on considère l'ensemble des professions, on n'observe généralement pas de différences marquées dans les rémunérations relatives selon qu'on utilise telle ou telle mesure; profession par profession, en revanche, le pourcentage relevé peut différer selon la mesure employée.

La situation observée dans la fonction publique de certains pays, où les disparités de rémunération entre les hommes et les femmes se sont maintenues voire accentuées ces dernières années, peut s'expliquer par le développement de la notation du personnel, qui joue un plus grand rôle dans l'octroi des augmentations annuelles. C'est en effet un système qui a tendance à pénaliser les femmes. Il faut aussi se demander pourquoi l'on mesure toujours des disparités de rémunération dans des professions censées commander l'accès au marché du travail interne de la fonction publique, telle celle d'employé de bureau. Si le défaut d'ancienneté que comptent généralement les femmes dans les grades correspondants est dû à leur propension particulière à quitter le service, on devrait s'en inquiéter. Il se peut au contraire qu'il existe un assez fort mouvement de promotion féminine, qui peut traduire la volonté de corriger l'inégalité de chances dont les femmes souffraient à cet égard dans le passé.

Ce que l'étude montre en tout état de cause, c'est qu'on observe toujours d'importantes différences de rémunération entre les hommes et les femmes même dans des situations étroitement comparables: aujourd'hui comme hier, les femmes, dans bien des cas, gagnent moins en moyenne que les hommes dans les mêmes professions.

Références

- Aldrich, Mark; Buchele, Robert. 1986: *The economics of comparable worth* (Cambridge, Ballinger Pub.).
- Anker, Richard. 1997: «Ségrégation professionnelle hommes-femmes: les théories en présence», *Revue internationale du Travail* (Genève, BIT), vol. 136, n° 3, pp. 343-370.
- Bergmann, B. 1974: «Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex», *Eastern Economic Journal* (Smithfield), vol. 1, pp. 103-110.
- BIT. 1997: «Le travail à temps partiel: liberté ou piège?», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 136, n° 4, «Perspectives», pp. 609-632.
- . 1996: *Statistiques des salaires et de la durée du travail par profession et des prix de produits alimentaires. Résultats de l'Enquête d'octobre, 1994 et 1995*, supplément spécial du *Bulletin des statistiques du travail* (Genève).
- Blau, Francine D. 1977: *Equal pay in the office* (Lexington, Heath).
- ; Beller, Andrea H. 1988: «Trends in earnings differentials by gender: 1971-1981», *Industrial and Labor Relations Review* (Ithaca), vol. 41, n° 4, pp. 513-529.
- ; Kahn, Lawrence M. 1996: «Wage structure and gender earning differentials: An international comparison», *Economica* (Oxford), vol. 63, n° 250 (supplément), pp. S29-S62.
- Boroah, V. K.; Lee, K. C. 1988: «The effects of changes in Britain's industrial structure on female relative pay and employment», *Economic Journal* (Oxford), 98, pp. 818-832.
- Cain, Glen G. 1986: «The economic analysis of labor market discrimination: A survey», dans l'ouvrage publié sous la direction de Ashenfelter, Orley, et Layard Richard: *Handbook of labor economics*, vol. 1 (Amsterdam, North Holland).
- Colclough, Christopher (directeur de publication). 1997: *Public-sector pay and adjustment: Lessons from five countries* (London, Routledge).
- Ehrenberg, Ronald G.; Smith, Robert S. 1987: «Comparable worth in the public sector», dans l'ouvrage publié sous la direction de Wise, David: *Public sector payrolls* (Chicago, University of Chicago Press).
- England, Paula. 1992: *Comparable worth: Theories and evidence* (New York, Aldine de Gruyter).
- Fields, Judith; Wolff, Edward N. 1991: «The decline of sex segregation and the wage gap, 1970-80», *Journal of Human Resources* (Madison), vol. 26, n° 4, pp. 608-622.
- Goldin, Claudia. 1989: «Life-cycle labour force participation of married women: Historical evidence and implications», *Journal of Labor Economics* (Chicago), vol. 7, n° 1, pp. 20-47.
- Gonzalez, Pablo; Watts, Martin J. 1995: *Measuring gender wage differentials and job segregation*, Projet interdépartemental du BIT sur l'égalité entre les sexes en matière d'emploi, doc. de travail n° 24, IDP Women/WP-24 (Genève, BIT).
- Grimshaw, Damian; Rubery, Jill. 1998: *The concentration of women's employment and relative occupational pay: A statistical framework for comparative analysis*, Politique du marché du travail et politique sociale, documents hors série, n° 26 (Paris, OCDE).
- Groshen, Erica L. 1991: «The structure of the female/male wage differential: Is it who you are, what you do, or where you work?», *Journal of Human Resources* (Madison), vol. 26, été, pp. 457-472.
- Gunderson, Morley. 1989: «Male-female wage differentials and policy response», *Journal of Economic Literature* (Nashville), vol. 27, mars, pp. 46-72.
- . 1975: «Male-female wage differentials and the impact of equal pay legislation», *Review of Economics and Statistics* (Cambridge), vol. 57, n° 4, pp. 462-469.
- Hill, M. Anne; O'Neill, June E. 1992: «Intercohort change in women's labor market status», dans l'ouvrage publié sous la direction de Ehrenberg, R. G.: *Research in labor economics*, vol. 13 (Greenwich, Jai Pr).
- Killingsworth, Mark R. 1990: *The economics of comparable worth* (Kalamazoo, W. E. Upjohn Institute for Employment Research).
- Lofstrom, Asa; Gustafsson, Siv. 1991: «Policy changes and women's wages in Sweden», *International Review of Comparative Public Policy* (Greenwich), vol. 3, pp. 313-330.
- Macpherson, David A.; Hirsch, Barry T. 1995: «Wages and gender composition: Why do women's jobs pay less?», *Journal of Labor Economics* (Chicago), vol. 13, n° 3, pp. 426-471.

- Malkiel, Burton G.; Malkiel, Judith A. 1973: «Male-female pay differentials in professional employment», *American Economic Review* (Nashville), vol. 63, n° 4, pp. 693-705.
- Mincer, Jacob; Ofek, Haim. 1982: «Interrupted work careers: Depreciation and restoration of human capital», *Journal of Human Resources* (Madison), vol. 17, n° 1, pp. 3-24.
- ; Polachek, Solomon. 1974: «Family investments in human capital: Earnings of women», *Journal of Political Economy* (Chicago), vol. 82, n° 2, Part II, pp. S76-S108.
- Moulton, Brent R. 1986: «Human capital accumulation and trends in male-female wage gap in the United States, 1956-83», *Eastern Economic Journal* (Smithfield), vol. 12, n° 3, pp. 265-271.
- O'Neill, June. 1985: «The trend in the male-female wage gap in the United States», *Journal of Labor Economics* (Chicago), vol. 3, n° 1, partie 2, pp. S91-S116.
- ; Polachek, Solomon. 1993: «Why the gender gap in wages narrowed in the 1980s», *Journal of Labor Economics* (Chicago), vol. 11, n° 1, partie 1, pp. 205-228.
- Smith, James P.; Ward, Michael P. 1989: «Women in the labor market and in the family», *Journal of Economic Perspectives* (Nashville), vol. 3, n° 1, pp. 9-23.
- Sorensen, Elaine. 1990: «The crowding hypothesis and comparable worth issue», *Journal of Human Resources* (Madison), vol. 25, n° 1, pp. 55-89.
- . 1989: «Measuring the pay disparity between typically female occupations and other jobs? A bivariate selectivity approach», *Industrial and Labor Relations Review* (Ithaca), vol. 42, n° 4, pp. 624-639.
- Treiman, Donald; Hartmann, Heidi (directeurs de publication). 1981: *Women, work and wages: Equal pay for jobs of equal value* (Washington, DC, National Academy Press).