



Organisation
internationale
du Travail

100
1919-2019

Rapport mondial sur les salaires 2018/19

Quelles sont les causes des écarts salariaux
entre hommes et femmes?

Rapport mondial sur les salaires

Organisation internationale du Travail

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a été fondée en 1919 pour promouvoir la justice sociale et ainsi contribuer à une paix universelle et durable. L'OIT est responsable de l'élaboration et de la surveillance des normes internationales du travail. C'est la seule institution tripartite des Nations Unies: elle rassemble des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs dans le but de définir conjointement des politiques et programmes promouvant le travail décent pour tous. Ce dispositif original confère un avantage à l'OIT pour incorporer un savoir issu du «monde réel» concernant l'emploi et le travail.

Rapport mondial sur les salaires 2018/19

Quelles sont les causes des écarts salariaux
entre hommes et femmes?

Copyright © Organisation internationale du Travail 2019
Première édition 2019

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Rapport mondial sur les salaires 2018/19: quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?

Genève, Bureau international du Travail, 2019

ISBN 978-92-2-031350-3 (imprimé)

ISBN 978-92-2-031351-0 (pdf Web)

Salaire / disparité des salaires / politique des salaires / égalité des genres / travailleuses / pays développés / pays en développement

13.07

Également disponible en anglais: *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, ISBN 978-92-2-031346-6 (imprimé), 978-92-2-031347-3 (pdf Web), Genève, 2018; Chinois: ISBN 978-92-2-132016-6 (imprimé), 978-92-2-132017-3 (pdf Web), Genève, 2019; et espagnol: *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*, ISBN 978-92-2-132008-1 (imprimé), 978-92-2-132009-8 (pdf Web), Genève, 2019.

Données de catalogage avant publication du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Illustration de couverture: © Panos pictures

Cette publication a été réalisée par l'Unité de gestion de la production des publications (PRODOC) du BIT.

Création graphique, conception typographique, mise en pages, lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution.

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DTP-WEI-CORR-MUS

Préface

L'écart de rémunération entre hommes et femmes constitue aujourd'hui l'une des plus grandes injustices sociales, et je me réjouis des efforts entrepris dernièrement pour en finir avec cette injustice. Au cœur de ces efforts se trouve la cible 8.5 des objectifs de développement durable (ODD) qui vise, entre autres, à garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies. Afin d'atteindre plus rapidement la cible 8.5 des ODD, l'OIT a lancé avec ONU Femmes et l'OCDE la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), une initiative destinée à accélérer la marche vers la réduction des écarts de salaires entre hommes et femmes dans le monde. Il est primordial que nos efforts soient couronnés de succès car les inégalités au sein des pays et entre les pays, et notamment les inégalités salariales, demeurent un obstacle majeur sur la voie d'un avenir meilleur et plus durable pour tous.

Cette nouvelle édition du *Rapport mondial sur les salaires* – la sixième de la série – propose en conséquence une analyse détaillée des inégalités de rémunération entre les sexes afin de mieux comprendre cette forme inacceptable d'inégalité dans le monde du travail qu'est l'écart salarial entre hommes et femmes. Le rapport perpétue la tradition des éditions précédentes en fournissant des données comparatives et des informations sur les tendances mondiales et régionales récentes de l'évolution des salaires. Il en ressort que, en 2017, la croissance des salaires dans le monde a été non seulement plus faible qu'en 2016, mais qu'elle est tombée à son taux le plus bas depuis 2008, bien au-dessous des niveaux observés avant la crise financière mondiale. Ce phénomène est un peu une énigme au vu de la récente reprise de la croissance économique et de la décrue progressive du chômage dans plusieurs grands pays. Un certain nombre d'explications ont été avancées, parmi lesquelles la faible croissance de la productivité et l'intensification de la concurrence mondiale, mais il est désormais communément admis que la faible croissance des salaires est un obstacle pour parvenir à une croissance économique durable. De l'avis général, la hausse des salaires, la réduction des inégalités de revenu et la promotion du travail décent sont indispensables à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

La deuxième partie du rapport est consacrée à l'écart de rémunération entre les sexes. On a beaucoup écrit sur le sujet et de très nombreuses études cherchent à expliquer les raisons pour lesquelles les hommes continuent d'être mieux payés que les femmes un peu partout dans le monde. Alors pourquoi une étude de plus? Premièrement, les auteurs procèdent ici à une évaluation critique des mesures types habituellement utilisées pour estimer les écarts de rémunération entre hommes et femmes. Cette évaluation les amène à proposer une méthode complémentaire assez simple pour mesurer les écarts salariaux entre hommes et femmes, laquelle, nous l'espérons, sera utile pour l'élaboration des politiques et le suivi de

l'évolution des écarts de rémunération entre les sexes. Les estimations présentées dans la deuxième partie, qui couvrent quelque 70 pays et environ 80 pour cent des salariés dans le monde, montrent ainsi que les femmes continuent d'être payées en moyenne environ 20 pour cent de moins que les hommes. Deuxièmement, les auteurs analysent et ventilent les écarts salariaux entre hommes et femmes afin de mieux comprendre ce qui se cache derrière ces chiffres. Il apparaît de fait qu'une bonne part de l'écart de rémunération entre les sexes ne peut s'expliquer par aucune des caractéristiques observables qui sont habituellement à la base de la détermination des salaires. Dans les pays à revenu élevé, par exemple, la quasi-totalité de l'écart de rémunération entre hommes et femmes reste inexpliquée.

Quels pourraient être alors les facteurs à l'origine de ces écarts de salaire entre les sexes? Le rapport montre que l'éducation n'est pas, dans la plupart des pays, la raison principale: partout dans le monde, les salariées ont un niveau d'instruction tout aussi élevé, sinon plus, que celui de leurs homologues masculins. En revanche, la ségrégation professionnelle et la polarisation par sexe des branches d'activité et des secteurs économiques sont des facteurs importants. Les femmes continuent d'être sous-représentées dans des catégories professionnelles traditionnellement réservées aux hommes et, dans des catégories similaires, les femmes sont systématiquement moins bien payées que les hommes, même à niveau d'instruction égal ou supérieur. La polarisation des emplois selon le sexe est également un facteur de taille: le rapport montre qu'en Europe, par exemple, une personne qui travaille dans une entreprise où les salariés sont majoritairement des femmes peut pâtir d'une pénalité salariale de 14,7 pour cent par rapport à quelqu'un qui travaille dans une entreprise ayant une productivité similaire mais une composition différente de la main-d'œuvre. Cet écart de 14,7 pour cent peut représenter une perte de salaire d'environ 3 500 euros (soit environ 4 000 dollars É.-U.) par an pour les salariés qui travaillent dans des secteurs féminisés. Enfin, le rapport montre que la maternité entraîne une pénalité salariale qui peut persister tout au long de la vie professionnelle alors que la paternité est régulièrement assortie d'une prime salariale.

La troisième partie du rapport propose une série de mesures destinées à parvenir à l'égalité salariale entre femmes et hommes. Conjointement avec les données empiriques présentées plus haut dans le rapport, cette partie fournira, je l'espère, aux décideurs, aux partenaires sociaux, aux chercheurs et aux principales parties prenantes une source d'information précieuse afin qu'ils puissent contribuer à mettre fin aux inégalités de rémunération dans le monde.



Guy Ryder
Directeur général du BIT

Table des matières

Préface	v
Remerciements	xiii
Résumé analytique	xv

Partie I. Évolution des salaires: les grandes tendances

1 Introduction	1
2 Évolution des salaires: tendances mondiales	2
2.1 Évolution des salaires.	2
2.2 Le contexte mondial.	4
3 Évolution des salaires: tendances régionales	6
4 Indices des salaires des dix dernières années.	10
5 Salaires et productivité dans les pays à revenu élevé	12
6 Inégalités salariales	14

Partie II. Mesurer les écarts salariaux entre hommes et femmes et en comprendre les facteurs sous-jacents

7 Introduction	19
8 Mesurer l'écart salarial entre hommes et femmes	21
8.1 L'écart salarial brut entre hommes et femmes	22
8.2 Au-delà de l'écart salarial brut entre hommes et femmes	28
8.3 Une mesure complémentaire: l'écart salarial pondéré entre hommes et femmes	37
9 Quelles sont les causes qui expliquent l'écart salarial entre hommes et femmes?	46
9.1 Estimation de l'écart salarial entre hommes et femmes dans la répartition des salaires horaires	46
9.2 Quelle part de l'écart salarial hommes-femmes peut être expliquée par des différences de caractéristiques entre les femmes et les hommes sur le marché du travail?	55
9.3 Comprendre ce qu'il y a derrière la part inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes: dévalorisation du travail des femmes et écart salarial lié à la maternité	68

Partie III. Comment progresser?

10 Mesures en faveur d'une croissance durable des salaires.	87
11 Réduire l'écart salarial entre hommes et femmes	88
12 Disposer de meilleures données	89
13 Ne pas se contenter de mesures sommaires de l'écart salarial entre hommes et femmes	91
14 Trouver où, dans la distribution des salaires, l'écart salarial entre hommes et femmes est le plus marqué, et évaluer l'efficacité des institutions du marché du travail	91
15 Agir sur la part «expliquée» de l'écart salarial entre hommes et femmes: éducation, polarisation, ségrégation professionnelle	94
16 Agir sur la part «inexpliquée» de l'écart salarial entre hommes et femmes: dévalorisation du travail dans les professions et entreprises féminisées, et mise en œuvre de l'égalité salariale	95
17 Réduire l'écart salarial lié à la maternité.	97
18 Combler l'écart salarial entre hommes et femmes: il est temps d'accélérer la marche	98

Annexes

I Tendances mondiales des salaires: questions méthodologiques	103
II Salaires nominaux et croissance des salaires réels, par région et par pays..	113
III Classement des pays et territoires par région et niveau de revenu.....	133
IV Couverture de la base de données mondiale sur les salaires	137
V Sources des données par pays	139
VI Décomposition de l'écart salarial entre hommes et femmes	143
VII Le niveau d'instruction des salariés hommes et femmes selon leur pays et leur rang dans la distribution des salaires horaires	149
Bibliographie	157

Encadrés

1	Statistiques des salaires en Afrique.	9
2	Distribution de probabilité et distribution cumulée: l'exemple de la Finlande.	30
3	Écart salarial pondéré entre hommes et femmes: l'exemple de l'Égypte. . .	37
4	Décomposition de l'écart salarial entre hommes et femmes: illustration de la démarche	57
5	Écart salarial entre hommes et femmes dans l'entreprise: les données empiriques	75
6	L'outil d'égalité salariale pour les petites entreprises en Suisse	78
7	La qualité de parent dans les données: mise en garde	79
A1	Définition des salaires	105

Figures

1	Croissance des salaires réels moyens dans le monde, taux annuel, 2006-2017.	2
2	Croissance des salaires réels moyens dans les pays du G20, taux annuel, 2006-2017.	3
3	Évolution des salaires réels moyens dans les pays du G20, 1999-2017.	4
4	Croissance économique, 2006-2017 (taux annuel moyen de croissance du PIB, prix constants)	5
5	Inflation, 2006-2017 (indice des prix à la consommation, moyenne).	5
6	Croissance économique par région, 2015 et 2017 (taux annuel moyen de croissance du PIB, prix constants)	7
7	Inflation par région, 2015 et 2017 (indice des prix à la consommation, moyenne).	7
8	Croissance des salaires réels moyens par région, taux annuel, 2006-2017 (variation en %).	8
9	Indice des salaires réels moyens dans les pays développés du G20, 2008-2017	11
10	Indice des salaires réels moyens dans les pays émergents du G20, 2008-2017	11
11	Évolution des salaires réels moyens et de la productivité du travail dans les pays à revenu élevé, 1999-2017.	12
12	Indicateurs clés: variations annuelles dans certains pays à revenu élevé, 2007-2017	13
13	Coefficients de Gini des inégalités salariales dans 64 pays (salaires horaires)	15
14	Écart de salaire horaire entre hommes et femmes	24
15	Écart de salaire mensuel entre hommes et femmes	25
16	Écart salarial et taux de travail à temps partiel chez les femmes	26

17	Écart salarial et taux de travail à temps partiel chez les hommes	27
18	Structure des salaires dans un échantillon de pays	31
19	Écarts de salaire horaire pondérés entre hommes et femmes	40
20	Écarts de salaire mensuel pondérés entre hommes et femmes	41
21	Écarts de salaire pondérés entre hommes et femmes dans le secteur privé et le secteur public (salaire horaire moyen).	42
22	Écarts de salaire pondérés entre hommes et femmes dans l'emploi à plein temps et l'emploi à temps partiel (salaire horaire moyen)	43
23	Comparaison entre l'écart brut de salaire et l'écart de salaire pondéré entre hommes et femmes (salaire horaire moyen), répartition des pays en cinq groupes en fonction de leur écart brut de salaire	45
24	Écart salarial entre hommes et femmes le long de la distribution des salaires dans un échantillon de pays, dernières années disponibles	48
25	Part des femmes et des hommes aux centiles supérieur et inférieur ainsi qu'aux différents déciles de la distribution des salaires horaires dans un échantillon de pays, dernières années disponibles	50
26	Écarts de salaire entre hommes et femmes aux 1 ^{er} et 9 ^e quantiles de la distribution des salaires horaires, dernières années disponibles	52
27	Part des femmes et des hommes aux centiles inférieur et supérieur de la distribution des salaires horaires, dernières années disponibles	53
28	Part des femmes et des hommes du 2 ^e au 10 ^e centile et du 91 ^e au 99 ^e centile de la distribution des salaires horaires, dernières années disponibles	54
29	Décomposition de l'écart salarial entre hommes et femmes, en isolant la composante niveau d'instruction dans un échantillon de pays, dernières années disponibles	60
30	Moyenne pondérée des trois composantes de l'écart salarial entre hommes et femmes représentées à la figure 29, dernières années disponibles	65
31	Féminisation, écart salarial entre hommes et femmes et niveau d'instruction selon la catégorie professionnelle dans un échantillon de pays, dernières années disponibles	69
32	Salaires et professions selon le degré de féminisation	73
33	Salaire horaire selon le degré de féminisation en Europe, 2014	75
34	Salaire horaire selon le degré de féminisation et le profil de salaire en Europe, 2014	77
35	Taux d'activité et écart salarial entre hommes et femmes par tranche d'âge dans un échantillon de pays classés par groupe de revenu, dernières années disponibles	82
A1	Part des salariés dans l'emploi total, 1995-2017	104
A2	Croissance des salaires réels, par région et par pays, 2008-2017	122
A3	Niveau d'instruction des hommes et des femmes salariés selon leur rang dans la distribution des salaires horaires (score d'instruction) dans un échantillon de pays	150

Tableaux

8.1	L'écart salarial pondéré entre hommes et femmes pour l'Égypte	38
9.1	Caractéristiques prises en compte pour la décomposition de l'écart salarial entre hommes et femmes	56
9.2	Écarts de salaire des mères et des pères dans un échantillon de pays, dernières années	81
A1	Salaires nominaux et croissance des salaires réels, par pays, 2013-2017 . . .	113
A2	Classement des pays et territoires par région	133
A3	Classement des pays et territoires par niveau de revenu	134
A4	Couverture de la base de données mondiale du BIT sur les salaires, 2017 (pourcentage)	137
A5	Couverture de la base de données mondiale du BIT sur les salaires 2007-2017 (pourcentage)	137

Remerciements

Ce rapport a été établi par l'équipe du Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK) du BIT, avec la contribution d'autres collègues du BIT basés à Genève et dans les bureaux extérieurs, sous la responsabilité de Philippe Marcadent, chef d'INWORK. Patrick Belser, Rosalía Vázquez-Álvarez et Ding Xu sont les principaux auteurs du rapport; Patrick Belser a assuré la coordination de l'ensemble et rédigé la partie III. Rosalía Vázquez-Álvarez a rédigé les parties I et II, et coordonné les travaux sur les écarts de rémunération entre les sexes. Ding Xu a procédé à l'analyse des données pour la partie I. Molka Abassi a collecté et analysé les données pour les parties I et II et fait des propositions pour la partie III. Muriel Esposito a passé en revue l'actualité juridique et politique et fait des suggestions pour la partie III. Chris Edgar a coordonné la relecture, la publication et l'examen collégial anonyme de l'ensemble du rapport.

Nous remercions également Manuela Tomei, directrice du Département des conditions de travail et de l'égalité du BIT, dont les suggestions nous ont été d'une grande utilité. Nous avons aussi bénéficié des observations de spécialistes du BIT de plusieurs régions du monde, notamment Sevane Ananian (Le Caire), Xavier Estupiñán (New Delhi), Daniel Kostzer (Bangkok), Andrés Marinakis (Santiago, Chili), Mariko Ouchi (Budapest) et Nicolas Studer (Moscou). Et Claire Piper nous a fourni une assistance précieuse.

Contributions spécifiques

La partie II du rapport s'appuie sur des données nettoyées et préparées par Silas Amo-Agyei, Nelly El-Mallakh, Deepti Goel, Anna Lukyanova, Roxana Maurizio, Hanan Nazier, Oksana Nezhyvenko, Neda Trifkovic, Gustavo Vázquez et Jayoung Yoon. Silas Amo-Agyei a procédé à l'examen collégial technique de la partie II, accompli en plus de l'examen collégial général du rapport. Le professeur Sune Karlsson, de l'école de commerce de l'Université d'Örebro, a procédé à une réévaluation de toute la méthodologie de la partie I en 2017.

Remerciements particuliers

Nous remercions tout spécialement les offices nationaux de statistique qui nous ont aidés à rassembler des données. Nous souhaitons également remercier toute l'équipe du BIT/SIALC (Système d'information et d'analyse du marché du travail en Amérique latine et aux Caraïbes) à Panama, en particulier Bolívar Pino, qui nous a fourni des données sur les salaires pour les pays de la région. Nous adressons aussi un merci à tous les participants des deux ateliers régionaux organisés par Sevane Ananian dans le but d'améliorer la couverture des données sur les

salaires des pays africains dans ce rapport. Ces ateliers se sont tenus au Caire, en décembre 2017, et à Abidjan, en avril 2018, et nous tenons à souligner le soutien que nous ont apporté le Département de statistique du BIT, le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et le Bureau de pays de l'OIT pour la Côte d'Ivoire à Abidjan.

Nous tenons également à remercier les personnes suivantes pour leurs contributions et observations très utiles: Samia Archella, Maria Arteta, Janine Berg, Florence Bonnet, María José Chamorro, Jae-Hee Chang, Eric Charest, Najati Chosheh, Claire Hobden, Qun Huang, Martine Humblet, Montserrat López, Jon Messenger, Yumi Nabeshima, Rafael Peels, Bimlesh Raj, John Ritchotte, Patricia Roa, Verena Schmidt, Annie Van Klaveren et José Luis Viveros Añorve, ainsi que les membres du comité directeur provisoire de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), notamment Patric Aeberhard, Sylvie Durrer, Rósa Guðrún Erlingsdóttir, Byeong Hee Kwon et Salma Nims. Nous remercions aussi les représentants des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs des États Membres de l'OIT, ainsi que les experts internationaux en matière d'égalité des sexes, qui ont enrichi par leurs suggestions la partie III du rapport.

Nous remercions tout particulièrement les deux personnes qui ont réalisé l'examen collégial anonyme, ainsi que tous les évaluateurs internes de plusieurs départements du BIT. Nous sommes reconnaissants à Nicole Fortin d'avoir bien voulu nous communiquer des éléments inédits qui ont aidé les auteurs du rapport à effectuer la décomposition dans la partie II.

Résumé analytique

Partie I. Évolution des salaires: les grandes tendances

La croissance des salaires la plus faible à l'échelle mondiale depuis 2008

En 2017, non seulement la croissance des salaires dans le monde a été plus faible qu'en 2016, mais elle est tombée à son taux le plus bas depuis 2008, restant bien inférieure aux niveaux atteints avant la crise financière mondiale. La croissance des salaires réels (c'est-à-dire ajustés pour tenir compte de l'inflation) dans le monde est passée de 2,4 pour cent en 2016 à seulement 1,8 pour cent en 2017. Si l'on exclut les chiffres de la Chine, dont la forte population et la croissance salariale rapide modifient considérablement la moyenne mondiale, le taux de croissance des salaires réels à l'échelle mondiale est tombé de 1,8 pour cent en 2016 à 1,1 pour cent en 2017.

La croissance des salaires réels est calculée sur la base des salaires mensuels bruts et non des salaires horaires, pour lesquels on dispose de moins de données. En conséquence, les fluctuations reflètent à la fois les variations des salaires horaires et celles du nombre moyen d'heures de travail effectuées.

Ralentissement de la croissance salariale dans les pays à revenu élevé malgré la reprise économique et la baisse du chômage

Dans les pays avancés du G20, la croissance des salaires réels a ralenti, passant de 1,7 pour cent en 2015 à 0,9 pour cent en 2016 et 0,4 pour cent en 2017. En Europe (à l'exclusion de l'Europe orientale), elle est passée de 1,6 pour cent en 2015 à 1,3 pour cent en 2016 et a continué à reculer jusqu'à environ zéro en 2017, du fait d'une croissance plus faible des salaires dans des pays tels que la France et l'Allemagne et d'une baisse des salaires réels en Italie et en Espagne. En Europe orientale, à l'inverse, la croissance des salaires réels a repris après sa chute de 4,9 pour cent en 2015, et son taux a continué à remonter, passant de 2,8 pour cent en 2016 à 5 pour cent en 2017. Aux États-Unis, la croissance des salaires réels a reculé, passant de 2,2 pour cent en 2015 à 0,7 pour cent en 2016 et 2017.

Étant donné la reprise de la croissance du PIB et la baisse progressive des taux de chômage dans divers pays, la faible croissance salariale enregistrée dans les pays à revenu élevé en 2017 était quelque peu déroutante et a fait l'objet de débats intenses. On pourrait l'expliquer notamment par une croissance ralentie de la productivité, l'intensification de la concurrence mondiale, l'affaiblissement du pouvoir de négociation des travailleurs et l'incapacité des statistiques du chômage à rendre compte adéquatement du fléchissement du marché du travail – sans parler des perspectives économiques incertaines qui peuvent avoir découragé les entreprises d'augmenter les salaires¹.

1. Voir, par exemple, OCDE: *OECD Employment Outlook*, 2018; FMI: *World Economic Outlook: Seeking sustainable growth: Short-term recovery, long-term challenges*, 2017.

Si l'on considère cette faible croissance des salaires, il n'est peut-être pas très étonnant que l'accélération de la croissance économique dans les pays à revenu élevé en 2017 ait été tirée plutôt par une hausse des dépenses d'investissement que par la consommation privée.

Croissance salariale plus soutenue dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, avec des différences notables d'un pays et d'une région à l'autre

Dans les pays émergents et en développement du G20, le taux de croissance des salaires réels a fluctué ces dernières années. Après une hausse qui l'a fait passer de 2,9 pour cent en 2015 à 4,9 pour cent en 2016, il est retombé à 4,3 pour cent en 2017.

Ce sont les travailleurs d'Asie et du Pacifique qui ont bénéficié de la plus forte croissance des salaires réels, toutes régions confondues, pendant la période 2006-2017. Toutefois, même dans cette région, cette croissance a été plus faible en 2017 qu'en 2016, passant de 4,8 pour cent à 3,5 pour cent. Le taux de croissance salariale a aussi ralenti en Asie centrale et occidentale, chutant de 3 pour cent en 2016 à 0,5 pour cent en 2017. En Amérique latine et aux Caraïbes, la croissance des salaires réels a enregistré une légère hausse en 2017 par rapport à 2016 mais reste relativement faible, au-dessous de 1 pour cent. En Afrique, où c'était la première fois que des données sur les salaires étaient collectées pour un nombre important de pays, les salaires réels semblent avoir connu une baisse globale de 3 pour cent en 2017. Cette baisse est imputable principalement aux tendances négatives enregistrées en matière de salaires en Égypte et au Nigéria, deux grands pays qui influent fortement sur notre moyenne régionale pondérée. Si l'on exclut ces deux pays, les salaires réels en Afrique ont, selon les estimations, enregistré une hausse modérée de 1,3 pour cent en 2017.

Si l'on remonte plus loin dans le temps, entre 1999 et 2017 les salaires réels ont presque triplé dans les pays émergents et en développement du G20, alors qu'ils ont connu une hausse beaucoup plus faible, 9 pour cent au total, dans les pays avancés de ce même groupe. Pourtant, dans de nombreux pays à revenu faible ou intermédiaire, les salaires moyens restent trop bas pour répondre adéquatement aux besoins des travailleurs et de leur famille.

Une croissance salariale à la traîne par rapport à la croissance de la productivité dans les pays à revenu élevé

Examinant les tendances des salaires moyens et de la productivité du travail pendant la période 1999-2017 dans 52 pays à revenu élevé, le rapport montre qu'en moyenne la productivité du travail a augmenté plus rapidement (de 17 pour cent au total) que les salaires réels (13 pour cent), bien que l'écart entre les deux tendances se soit resserré entre 2015 et 2017. Dans l'ensemble, cette dissociation entre salaires et productivité du travail explique pourquoi, dans de nombreux pays, la part des revenus du travail (ou «part du travail», la part de la rémunération du travail dans le PIB) reste largement inférieure aux niveaux du début des années 1990.

Une inégalité salariale qui touche surtout les pays à faible revenu

À partir des données d'enquêtes sur les salaires provenant de 64 pays qui, ensemble, représentent la répartition des rémunérations d'environ 75 pour cent des salariés du monde, le rapport conclut que les pays enregistrant les plus bas niveaux d'inégalité salariale font partie du groupe à revenu élevé – les pays enregistrant les plus hauts niveaux d'inégalité salariale se situant, eux, dans les groupes à revenu faible ou intermédiaire. Parmi les pays à revenu élevé, c'est en Suède que l'on constate l'inégalité salariale la plus faible, et au Chili la plus forte. Parmi les pays à revenu faible ou intermédiaire, ce sont l'Afrique du Sud et la Namibie qui connaissent l'inégalité salariale la plus marquée, et l'Arménie et la Mongolie la moins marquée.

Partie II. Mesurer les écarts salariaux entre hommes et femmes et en comprendre les facteurs sous-jacents

Mesurer l'écart salarial entre hommes et femmes

L'écart salarial brut entre hommes et femmes

La partie II du rapport présente une analyse mondiale de l'écart salarial entre hommes et femmes. Dans la cible 8.5 des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies – parvenir d'ici à 2030 à «un salaire égal pour un travail de valeur égale» –, un des indicateurs déterminants proposés consiste à comparer la «rémunération horaire moyenne des salariés hommes et femmes» (indicateur 8.5.1).

Utilisant les salaires horaires moyens pour estimer l'écart salarial entre hommes et femmes, comme le préconise l'indicateur 8.5.1 des ODD, le rapport constate que – d'après les données provenant de 73 pays qui représentent à peu près 80 pour cent des travailleurs du monde – l'écart salarial entre hommes et femmes à l'échelle mondiale est d'environ 16 pour cent. On relève des différences importantes entre les pays, l'écart moyen entre le salaire horaire des hommes et celui des femmes allant de 34 pour cent au Pakistan à -10,3 pour cent aux Philippines (ce qui signifie que, dans ce pays, les femmes gagnent en moyenne 10,3 pour cent de plus que les hommes).

Il existe toutefois différentes autres façons de mesurer l'écart salarial brut entre hommes et femmes. Les deux mesures les plus fréquemment effectuées sont celles de «l'écart de salaire moyen entre hommes et femmes» (comme dans l'estimation ci-dessus) et de «l'écart de salaire médian entre hommes et femmes». Pour cette dernière, on compare la valeur située au milieu de l'échelle salariale des femmes à la valeur située au milieu de l'échelle salariale des hommes. D'autres différences apparaissent lorsqu'on compare les salaires mensuels et non les salaires horaires. Se fondant sur ces quatre combinaisons possibles (salaire moyen/médian et salaire mensuel/horaire), le rapport constate que les estimations mondiales couvrent une fourchette allant de 16 à 22 pour cent environ, selon la méthode de mesure utilisée. On obtient le chiffre de 22 pour cent d'écart en comparant les salaires mensuels médians.

Une mesure complémentaire: l'écart salarial pondéré entre hommes et femmes

Le rapport relève que dans la plupart des pays – surtout dans ceux où le taux de participation des femmes à l'emploi salarié est faible – les travailleuses ne présentent pas les mêmes caractéristiques que les hommes et se trouvent concentrées autour de certains salaires horaires dans l'échelle salariale. Dans cette configuration irrégulière, les estimations de l'écart salarial qui se basent sur un seul chiffre, correspondant à la valeur «moyenne» ou à la valeur «médiane», peuvent être difficiles à interpréter et risquent de fournir des informations peu utiles aux décideurs politiques en raison du biais que constitue cette concentration.

Le rapport propose par conséquent une méthode permettant d'obtenir des estimations complémentaires de l'écart salarial entre hommes et femmes sans certains des «effets de composition» importants résultant de tel ou tel type de concentration (par exemple, concentration de femmes dans le secteur public ou dans des emplois exigeant un niveau d'instruction élevé). Il s'agit pour l'essentiel de regrouper les salariées et salariés en sous-groupes plus homogènes, puis d'estimer l'écart salarial entre hommes et femmes dans chacun des sous-groupes. On établit ensuite une moyenne pondérée des estimations des écarts salariaux hommes-femmes de tous les sous-groupes, la pondération se faisant en fonction de la taille de chaque sous-groupe par rapport à la population totale de salariés. En appliquant cette méthode, on constate que l'écart moyen entre les salaires horaires des hommes et ceux des femmes devient positif dans tous les pays sauf deux, et qu'à l'échelle mondiale cet écart moyen augmente, passant de 16 à 19 pour cent.

*Quelles sont les causes qui expliquent l'écart salarial entre hommes et femmes?**Évaluer l'écart salarial entre hommes et femmes à tous les niveaux des salaires horaires*

Le rapport présente une estimation de l'écart entre salaires horaires des hommes et salaires horaires des femmes à différents niveaux de la répartition salariale. Dans les pays à revenu élevé, l'écart salarial entre hommes et femmes se creuse de façon frappante dans la partie supérieure de la répartition. À l'inverse, dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, c'est à l'extrémité inférieure de la répartition – où les femmes sont proportionnellement surreprésentées – que l'écart salarial entre hommes et femmes est le plus marqué. Une constatation, toutefois, s'applique à l'ensemble des marchés du travail dans le monde: plus on monte dans l'échelle des salaires horaires, plus la proportion de femmes diminue, parfois très nettement.

Quelle part de l'écart salarial hommes-femmes peut s'expliquer par des différences dans les attributs et caractéristiques des femmes et des hommes occupant un emploi rémunéré?

Les hommes sont-ils mieux payés que les femmes parce qu'ils ont une meilleure instruction, ou parce qu'ils ont d'autres caractéristiques ou attributs observables qui sont associés à une plus forte productivité du travail? Selon des méthodes

introduites par Fortin, Lemieux et Firpo², le rapport décompose l'écart salarial entre hommes et femmes (en différents points de la répartition et dans l'ensemble) en deux éléments, à savoir: une première composante qui peut s'expliquer par des différences d'attributs professionnels entre les hommes et les femmes – à cet égard, l'accent est mis en particulier sur le rôle de l'éducation – et une deuxième composante qui ne s'explique pas par ces attributs. Par «attributs professionnels», nous entendons les caractéristiques dites «du capital humain» (principalement l'âge, l'expérience et l'instruction), les caractéristiques qui définissent les emplois occupés par les individus (par exemple, catégorie professionnelle ou temps de travail) et les caractéristiques relatives au lieu de travail où a lieu la production (secteur industriel, situation géographique, etc.).

S'il existe des disparités importantes d'un pays à l'autre, le rapport constate que, dans l'ensemble, le niveau d'instruction et les autres attributs professionnels n'expliquent que partiellement l'écart salarial entre hommes et femmes en différents points de la répartition des salaires. La part inexpliquée de l'écart salarial hommes-femmes prédomine dans presque tous les pays, quel que soit le groupe de revenus auquel ils appartiennent.

Dans les pays à revenu élevé, l'instruction contribue en moyenne pour moins de 1 point de pourcentage à l'écart salarial entre hommes et femmes, bien que cette contribution soit beaucoup plus importante dans certains d'entre eux. Ce constat général n'a rien d'étonnant, car dans les pays de ce groupe de revenus le niveau d'instruction des femmes occupant un emploi rémunéré est souvent plus haut que celui des hommes. L'écart salarial entre hommes et femmes ne peut donc pas s'expliquer par un niveau d'instruction plus bas. Ce qui est peut-être plus surprenant, c'est que dans la majorité des pays à revenu faible ou intermédiaire le niveau d'instruction inférieur n'est pas non plus un facteur vraiment déterminant pour expliquer l'écart salarial hommes-femmes, même si les femmes ont généralement un niveau d'instruction plus bas que les hommes dans nombre de ces pays. Cela s'explique, dans la pratique, par le fait qu'une grande partie des femmes peu instruites restent en dehors du marché du travail ou travaillent à leur propre compte et non en tant que salariées. En fait, les femmes occupant un emploi rémunéré ont souvent un niveau d'éducation plus élevé que les hommes appartenant aux mêmes catégories professionnelles.

Comprendre ce qu'il y a derrière la part inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes: sous-évaluation du travail des femmes et écart salarial lié à la maternité

Qu'y a-t-il derrière la part inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes? Un élément de réponse partiel est la rémunération inférieure des femmes pour un travail de valeur égale. À défaut de nous donner une réponse complète, le rapport nous apporte un éclairage sur cette question en examinant les catégories professionnelles et en montrant que, dans de nombreux pays, les femmes ont un niveau

2. Fortin, N.; Lemieux, T.; Firpo, S.: «Chapter 1: Decomposition methods in economics», dans O. Ashenfelter et D. Card (dir. de publ.): *Handbook of Labor Economics* (Amsterdam, Elsevier), 2011, pp. 1-102.

d'instruction plus élevé que les hommes de la même catégorie professionnelle, ce qui ne les empêche pas d'être moins payées. Ce constat illustre le fait que le «rendement» de l'éducation en termes de salaire est généralement plus faible pour les femmes que pour les hommes, même lorsque celles-ci travaillent dans la même catégorie professionnelle.

Un autre élément de réponse est la sous-évaluation du travail des femmes dans des professions et des entreprises fortement féminisées. Le rapport, analysant un échantillon de pays, montre que les salaires des femmes et des hommes ayant le même niveau d'instruction sont généralement plus bas dans les professions à forte dominante féminine que dans les autres. Une autre analyse – qui se fonde sur les données de l'enquête européenne sur la structure des salaires – indique aussi que les salaires sont en général plus bas dans les entreprises fortement féminisées que dans les entreprises par ailleurs similaires en termes d'effectifs, de branche d'activité, de propriété du capital et de type d'accord salarial collectif signé.

Enfin, le rapport analyse l'«écart salarial lié à la maternité», c'est-à-dire l'écart salarial entre les mères et les non-mères. Il estime que cet écart de rémunération va de 1 pour cent ou moins au Canada, en Mongolie ou en Afrique du Sud à un taux aussi élevé que 30 pour cent en Turquie. Le fait que les mères soient moins payées peut être lié à de nombreux facteurs, notamment l'interruption de leur activité professionnelle ou la réduction de leur temps de travail, le choix d'emplois plus compatibles avec la vie de famille mais moins bien rémunérés, ou encore, de la part des entreprises, des décisions stéréotypées en matière de recrutement et de promotion qui pénalisent la carrière des mères.

Partie III. Comment progresser?

Qu'est-ce qui peut être fait pour réduire progressivement les écarts salariaux entre hommes et femmes dans le monde? S'il est certain que toutes sortes de politiques et de mesures peuvent être adoptées, la réponse à cette question sera inévitablement fonction de chaque contexte national, puisque les facteurs qui favorisent et expliquent les écarts salariaux hommes-femmes varient d'un pays à l'autre ainsi que d'un niveau de la répartition à l'autre.

Disposer de meilleures données

Pour commencer, le rapport souligne l'importance de données de qualité et met l'accent sur la nécessité, dans de nombreux pays, de disposer de meilleures données sur la répartition des salaires. Les pays à revenu faible ou intermédiaire, en particulier, n'ont que très peu de statistiques sur les salaires moyens des femmes et des hommes. Une solution possible consisterait à revoir et modifier les enquêtes existantes en introduisant, par exemple, des modules ayant spécifiquement trait aux écarts salariaux entre hommes et femmes dans des enquêtes transversales. Dans les pays mieux dotés en ressources, les données de panel peuvent contribuer dans une certaine mesure à résoudre quelques-uns des problèmes liés à l'interprétation des événements du cycle de la vie.

Ne pas se contenter de simples mesures de l'écart salarial entre hommes et femmes

Le rapport recommande aussi de ne pas se contenter d'effectuer des mesures sommaires mais d'examiner plus en détail les structures salariales respectives des hommes et des femmes, d'analyser les écarts salariaux hommes-femmes dans des sous-groupes de salariés plus homogènes, et de calculer des écarts salariaux pondérés entre hommes et femmes qui tiennent compte de quelques-uns des principaux effets de composition. Cela est particulièrement utile lorsque la participation des femmes à la vie active est faible et lorsque les femmes sont concentrées dans des secteurs et des professions spécifiques.

Trouver où, dans la répartition des salaires, l'écart salarial hommes-femmes est le plus marqué, et examiner l'efficacité des institutions existantes du marché du travail

Il convient de se poser une question importante: l'écart salarial entre hommes et femmes dans un pays donné est-il dû surtout à des différences de salaires au bas, au milieu ou au sommet de la répartition salariale? Les incidences en termes de politiques sont considérables. Par exemple, alors qu'un salaire minimum bien conçu et faisant l'objet d'une couverture légale étendue pourrait réduire l'écart salarial hommes-femmes aux niveaux de salaire les plus bas, des conventions collectives étendues aux catégories de travailleurs vulnérables et comportant des dispositions relatives à l'écart salarial hommes-femmes ou à la transparence des rémunérations pourraient, elles, avoir le même effet à des niveaux plus élevés de la répartition salariale. Enfin, les politiques et les mesures visant à ce que les femmes soient davantage représentées dans les postes à responsabilités et à salaire élevé pourraient avoir un effet positif aux échelons supérieurs de la répartition. Les mesures promouvant la formalisation de l'économie informelle peuvent elles aussi être très bénéfiques pour les femmes, en leur conférant la protection effective de la loi et en leur donnant les moyens de mieux défendre leurs intérêts.

S'attaquer à la part expliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes, notamment par l'éducation et par des initiatives visant à changer les stéréotypes et à venir à bout des préjugés qui influencent les décisions des employeurs en matière de recrutement et de promotion

L'analyse par décomposition présentée dans le rapport montre qu'une partie de l'écart salarial hommes-femmes peut s'expliquer par des différences concernant les attributs professionnels des femmes et des hommes, y compris leur niveau d'instruction, et par le fait de travailler, en général, dans des professions ou des secteurs d'activité où les salaires sont moins élevés. L'importance de ces facteurs varie d'un pays à l'autre. Dans ceux où les femmes occupant des emplois rémunérés ont un niveau d'instruction inférieur à celui des hommes, des politiques d'éducation ciblant les taux de scolarisation des filles peuvent contribuer à réduire par la suite l'écart salarial entre hommes et femmes. On ne parviendra sans doute à réduire la polarisation et la ségrégation professionnelle qu'en faisant évoluer les mentalités

et les stéréotypes, par exemple afin d'attirer plus de femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques – qui offrent des emplois mieux payés – ou de venir à bout des préjugés qui influent sur les décisions des employeurs en matière de recrutement ou de promotion.

S'attaquer à la part inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes

Le rapport constate que, dans de nombreux pays, la majeure partie de l'écart salarial entre hommes et femmes ne peut s'expliquer par les différences concernant les attributs et les caractéristiques des femmes et des hommes. Les pays sont donc de plus en plus nombreux à s'intéresser à une législation nationale interdisant la discrimination salariale à l'encontre des femmes ainsi qu'à des mesures promouvant l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Il reste toutefois encore beaucoup de chemin à faire. Si 40 pour cent de l'ensemble des pays ont adopté tel quel le principe du «salaire égal pour un travail de valeur égale», les autres privilégient en revanche le principe plus étroit du «salaire égal pour un travail égal». De plus, certains pays ont pris des mesures en faveur de la transparence des rémunérations afin d'exposer au grand jour les écarts de salaires entre hommes et femmes, ce qui oblige les entreprises (généralement les grandes entreprises) à révéler ce que gagnent leurs employés. Ces dernières années, plusieurs pays ont adopté, en matière d'équité salariale, des lois préventives exigeant des employeurs qu'ils procèdent régulièrement à un examen de leurs pratiques de rémunération et à l'évaluation des écarts salariaux entre hommes et femmes et qu'ils prennent des mesures pour éliminer la part de ces écarts due à une discrimination salariale.

Les pays devraient aussi étudier les possibilités de remédier à la sous-évaluation du travail des femmes dans des professions et secteurs d'activité fortement féminisés, y compris en augmentant les salaires dans ces derniers. Éliminer ce préjugé n'est pas seulement un moyen de réduire directement l'écart salarial hommes-femmes, c'est aussi une démarche indispensable si l'on veut réduire la ségrégation professionnelle, par exemple en attirant plus d'hommes dans les secteurs de la santé et de l'éducation.

Qu'est-ce qui peut être fait pour réduire l'écart salarial lié à la maternité? Un partage plus équitable des tâches familiales entre hommes et femmes, ainsi que des services adéquats de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées permettraient dans bien des cas aux femmes de faire des choix professionnels différents. Il serait également utile que les entreprises se dotent de politiques appropriées en matière de flexibilité du temps de travail. Le manque de programmes favorisant le retour des femmes au travail après la naissance de leurs enfants contribue aussi à la pénalisation salariale qu'elles subissent lorsqu'elles reprennent la vie active après avoir été longtemps absentes du marché du travail.

Progresser plus rapidement pour combler l'écart salarial entre hommes et femmes: il n'y a pas de temps à perdre

Jamais auparavant la prise de conscience de la problématique de l'égalité entre hommes et femmes, tant au travail que dans la société, et la détermination à réaliser cette égalité n'avaient occupé une place aussi importante dans les débats publics nationaux et internationaux. Une des cibles de l'objectif 8 des ODD est de «parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale» d'ici à 2030. Pour y contribuer, la Coalition internationale pour l'égalité de rémunération (EPIC), initiative multipartite lancée en septembre 2017 et pilotée par l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE, s'est fixé pour mission de parvenir à l'égalité salariale hommes-femmes. Une dynamique internationale est à l'œuvre en faveur de mesures concrètes et coordonnées qui s'attaquent à l'inégalité entre les sexes.

Dans la pratique, toutefois, les progrès en matière de réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes sont trop lents. Une action plus vigoureuse et décisive s'impose. Outre les mesures spécifiques évoquées plus haut, nous avons exposé quelques considérations générales. Premièrement, il ne saurait y avoir d'accélération du progrès sans la conjugaison d'une volonté politique et d'une transformation sociale. Si les politiques publiques visant à améliorer l'éducation, la protection des travailleurs et la protection sociale, ainsi qu'à améliorer l'infrastructure sociale, sont indispensables pour combler les écarts salariaux entre hommes et femmes, leur efficacité dépend, du moins en partie, d'une évolution des normes sociales et des stéréotypes de genre. Deuxièmement, des approches globales et transversales de l'égalité entre les sexes s'imposent pour lutter contre l'écart salarial hommes-femmes. De fait, non seulement les différences de salaires entre hommes et femmes sont fondées sur des stéréotypes profondément enracinés, mais elles constituent aussi un indicateur synthétique couvrant de nombreux handicaps auxquels doivent faire face les femmes et les filles aussi bien sur le marché du travail que dans d'autres domaines. Il faudrait donc que les mesures visant à réduire ou à éliminer les écarts salariaux entre hommes et femmes s'inscrivent dans une politique plus générale d'égalité entre les sexes. Troisièmement, nous soulignons une fois encore que le choix de politiques qui conviendra dans un contexte national donné dépendra de la situation du pays en question, et qu'un solide travail d'analyse est indispensable pour mettre en évidence les principaux facteurs qui entrent en jeu dans tel ou tel contexte – et, par conséquent, les solutions les plus efficaces.

1 Introduction

Le *Rapport mondial sur les salaires* de cette année paraît à un moment où les salaires moyens progressent faiblement dans les pays développés. Dans certains de ces pays, ce ralentissement s'est produit sur fond de croissance relativement modeste du PIB, alors que dans d'autres il s'est manifesté malgré l'accélération de la reprise économique et la baisse du chômage. Ce phénomène pourrait avoir plusieurs explications: une croissance ralentie de la productivité, l'intensification de la concurrence mondiale, l'affaiblissement du pouvoir de négociation des travailleurs, le fait que les statistiques du chômage ne rendent pas bien compte du fléchissement du marché du travail et les perspectives économiques incertaines qui peuvent avoir dissuadé les entreprises d'augmenter les salaires¹.

Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, la croissance des salaires moyens a généralement été plus vigoureuse, bien que l'on constate de fortes disparités selon les pays et les régions. Si les salaires ont augmenté rapidement au cours de la dernière décennie dans certains pays, au premier rang desquels la Chine, ils restent faibles dans beaucoup d'autres, et insuffisants pour subvenir de manière adéquate aux besoins des travailleurs et de leur famille. Dans les pays émergents et en développement, on estime dans l'ensemble que 50 pour cent des salariés continuent à travailler dans l'économie informelle, que ce soit dans le secteur informel ou en tant que travailleurs informels dans le secteur formel (BIT, 2018a).

La partie I de cette édition du *Rapport mondial sur les salaires* fait le point sur ces tendances salariales. Elle présente les évolutions les plus récentes aux niveaux mondial et régional, en examinant le contexte économique dans lequel elles se sont produites et en portant une attention particulière aux tendances de la croissance économique et de l'inflation. Dans la perspective de ce rapport, un effort a été fait pour accroître la présence des pays africains dans l'analyse des tendances salariales. Nous sommes ainsi en mesure de fournir cette année des données sur les salaires pour nettement plus de pays africains que les années précédentes. Nous présentons également certaines tendances nationales et examinons dans quelle mesure l'évolution récente des salaires dans les pays développés peut être expliquée par des variations de la productivité du travail.

1. Sur la faible croissance des salaires dans les pays développés, voir aussi OCDE, 2018; FMI, 2017.

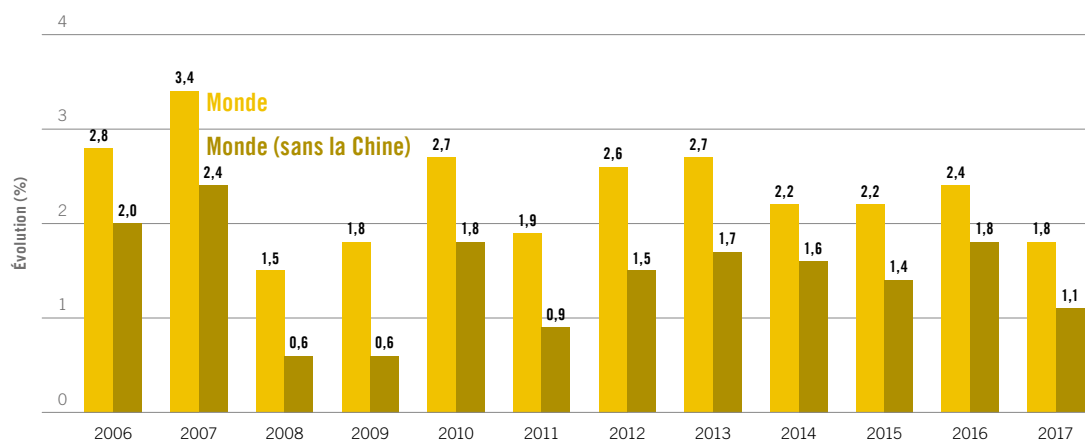
2 Évolution des salaires: tendances mondiales

2.1 Évolution des salaires

Selon les estimations du BIT, le taux d'activité s'établit en moyenne dans le monde à environ 62 pour cent de la population en âge de travailler, ce qui représente environ 3,3 milliards d'actifs occupés. Environ 54 pour cent d'entre eux, soit 1,8 milliard de personnes, sont des salariés, un nombre en hausse de quelque 760 millions par rapport à il y a vingt-cinq ans (ILOSTAT; BIT, 2017a). Pour la plupart de ces travailleurs, le revenu provenant du salaire représente une part importante du revenu total des ménages. En moyenne, la part du salaire dans le revenu total des ménages comprenant au moins un membre en âge de travailler oscille entre quelque 40 pour cent dans certains pays à revenu faible ou intermédiaire et 60 à 80 pour cent dans les pays à revenu élevé (BIT, 2017b). Par conséquent, l'analyse de la croissance des salaires aux niveaux mondial et régional est essentielle pour appréhender la croissance des revenus et des niveaux de vie dans le monde.

Comment les salaires réels ont-ils évolué ces dernières années? La figure 1 donne deux estimations de la croissance des salaires réels moyens dans le monde (avec et sans la Chine) entre 2006 et 2017, à partir des données de 136 pays. La croissance des salaires réels est calculée sur la base des salaires mensuels bruts et non des salaires horaires, pour lesquels on dispose de moins de données. Les fluctuations reflètent donc à la fois les variations des salaires horaires et celles du nombre moyen d'heures de travail effectuées. Les salaires réels sont ajustés en fonction de l'inflation, c'est-à-dire que les salaires nominaux sont exprimés en prix constants au moyen d'un indice des prix approprié qui est le plus souvent l'indice des prix à la consommation (IPC). Les estimations aux niveaux mondial et régional sont fondées sur une moyenne pondérée qui prend en compte le nombre total de salariés dans chacun des pays, les niveaux de salaire et la croissance des salaires. La méthodologie détaillée et les définitions des salaires utilisées figurent à

Figure 1 Croissance des salaires réels moyens dans le monde, taux annuel, 2006-2017



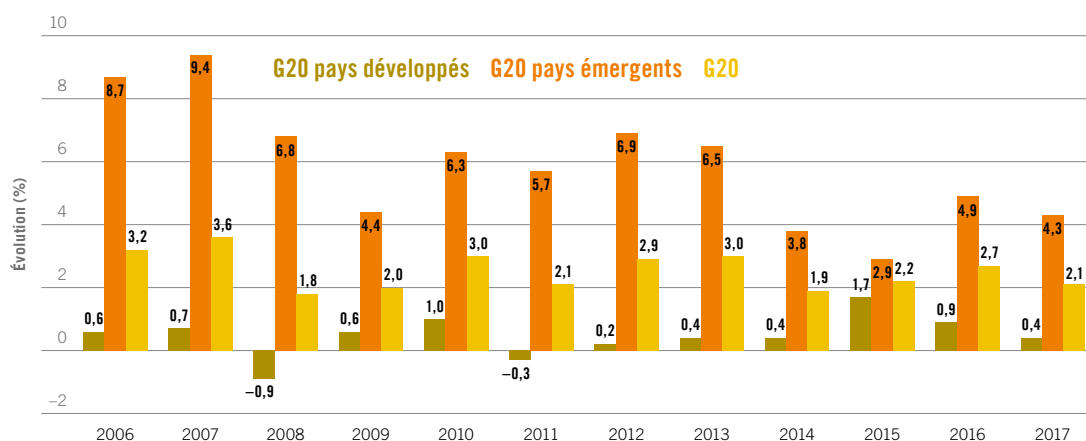
Note: Les chiffres de 2017 sont des estimations provisoires, les estimations nationales n'étant pas encore disponibles pour tous les pays.

Source: Estimations du BIT fondées sur des données issues des sources nationales officielles répertoriées dans la base de données ILOSTAT et la base de données mondiale du BIT sur les salaires (ILO Global Wage Database). L'ensemble complet des données est disponible dans la base de données mondiale du BIT sur les salaires et peut être téléchargé gratuitement à l'adresse www.ilo.org/ilostat.

l'annexe I, et les données par pays sont fournies à l'annexe II. Quand nous excluons les chiffres de la Chine, dont le poids démographique et la forte croissance des salaires modifient considérablement la moyenne mondiale, nous obtenons une estimation qui reflète mieux ce qui se passe dans les autres pays du monde.

Comme on peut le voir à la figure 1, en 2017, la croissance des salaires réels a été plus faible qu'en 2016 et elle est tombée de surcroît à son taux le plus bas depuis 2008. Elle reste bien en deçà des niveaux de 2006 ou 2007, avant la crise financière mondiale. Ce ralentissement est patent dans les deux estimations, que l'on inclue ou non la Chine. On observe la même décélération à la figure 2, qui présente une estimation de la croissance des salaires réels dans les pays du G20. Ensemble, les pays du G20 emploient quelque 60 pour cent des salariés du monde et produisent environ les trois quarts du PIB mondial. Si la croissance des salaires dans les pays du G20 est légèrement supérieure à celle observée au niveau mondial, les deux estimations montrent toutefois un net fléchissement entre 2016 et 2017. La figure 2 donne aussi des estimations séparées pour les pays développés et les pays émergents membres du G20². On constate que, sur l'ensemble de la période considérée, les salaires réels ont augmenté davantage dans les pays émergents que dans les pays développés. Dans les deux groupes de pays toutefois, la croissance a été moindre en 2017 qu'en 2016.

Figure 2 Croissance des salaires réels moyens dans les pays du G20, taux annuel, 2006-2017

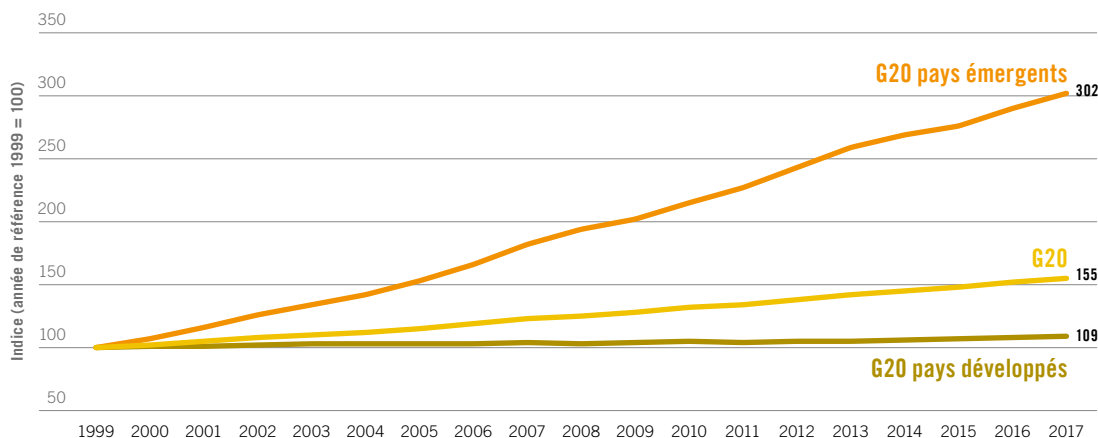


Note: Les chiffres de 2017 sont des estimations provisoires, les estimations nationales n'étant pas encore disponibles pour tous les pays.

Source: Estimations du BIT fondées sur des données issues des sources nationales officielles répertoriées dans la base de données ILOSTAT et la base de données mondiale du BIT sur les salaires. L'ensemble complet des données est disponible dans la base de données mondiale du BIT sur les salaires et peut être téléchargé gratuitement à l'adresse www.ilo.org/ilostat.

La figure 3 montre que, selon nos estimations, les salaires moyens ont augmenté dans les pays du G20 d'environ 55 pour cent entre 1999 et 2017. Ce chiffre masque toutefois de grandes disparités entre les pays émergents, où les salaires moyens ont triplé, et les pays développés, où ils n'ont progressé que de 9 pour cent. Les salaires ont beau avoir augmenté plus fortement dans les pays émergents, ils

2. La ventilation des pays du G20 en «pays développés du G20» et «pays émergents du G20» repose sur les groupes qu'utilise le FMI. Le groupe «pays développés du G20» n'inclut pas l'Union européenne.

Figure 3 Évolution des salaires réels moyens dans les pays du G20, 1999-2017

Note: Les chiffres de 2017 sont des estimations provisoires, les estimations nationales n'étant pas encore disponibles pour tous les pays.

Source: Estimations du BIT fondées sur des données issues des sources nationales officielles répertoriées dans la base de données ILOSTAT et la base de données mondiale du BIT sur les salaires. L'ensemble complet des données est disponible dans la base de données mondiale du BIT sur les salaires et peut être téléchargé gratuitement à l'adresse www.ilo.org/ilostat.

restent très en deçà de ceux pratiqués dans les pays développés. Après conversion des salaires moyens de tous les pays du G20 en dollars É.-U., en utilisant les taux de change en parité de pouvoir d'achat (PPA), on obtient un salaire moyen mensuel de base d'environ 3 250 dollars É.-U. dans les pays développés et de quelque 1 550 dollars É.-U. dans les pays émergents³.

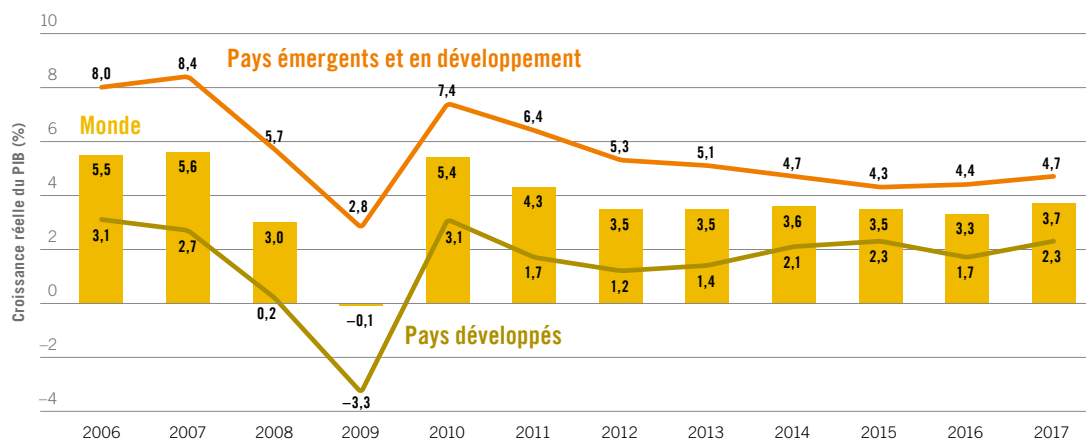
2.2 Le contexte mondial

La croissance des salaires a ralenti en 2017 en dépit de la reprise de la croissance économique. La figure 4 montre que la croissance économique mondiale s'est accélérée en 2017 et devrait continuer d'augmenter en 2018⁴. Comme on peut le constater, la reprise s'est produite aussi bien dans les pays développés que dans les pays émergents et en développement. Dans les pays développés, cette accélération résulte principalement de la hausse des dépenses d'investissement, qui étaient restées faibles depuis la crise financière mondiale de 2008-09, ainsi que d'une croissance plus forte des exportations. En revanche, la consommation privée n'y a guère contribué, ce qui n'est peut-être pas très surprenant compte tenu de la faible croissance des salaires que font apparaître les figures 1 et 2. Dans les pays émergents et en développement, la reprise a été tirée à la fois par une forte augmentation de l'investissement productif et une hausse de la consommation privée.

3. Le facteur de conversion en PPA est le nombre d'unités de la monnaie d'un pays nécessaires pour acheter sur le marché intérieur la même quantité de biens et services que l'on pourrait se procurer avec 1 dollar aux États-Unis. Ce facteur de conversion s'applique à la consommation privée (c'est-à-dire la dépense de consommation finale des ménages). Pour la plupart des pays, la PPA est extrapolée à partir des estimations de référence du Programme de comparaison internationale (PCI) de 2011, ou évaluée à l'aide d'un modèle statistique fondé sur le PCI de 2011. Pour 47 pays à revenu élevé ou intermédiaire de la tranche supérieure, les facteurs de conversion sont fournis par Eurostat et l'OCDE.

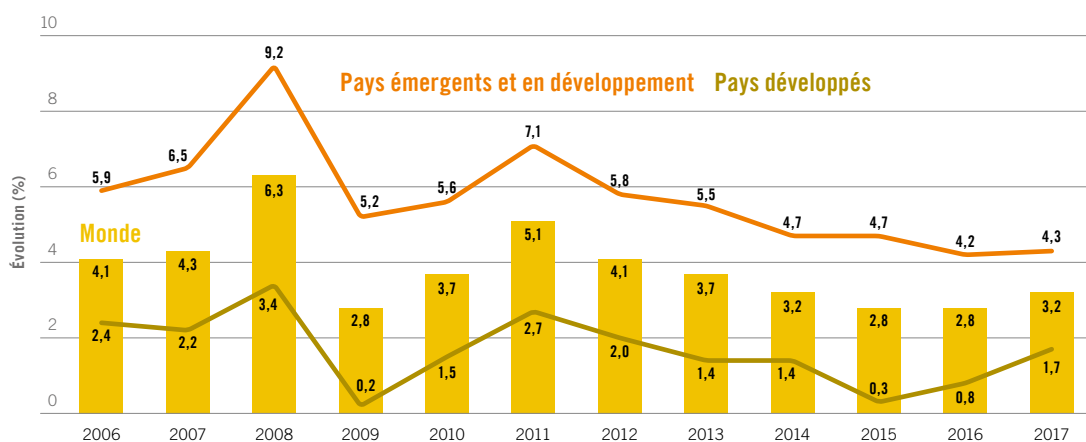
4. Ce paragraphe se fonde sur FMI, 2017 et 2018.

Figure 4 Croissance économique, 2006-2017 (taux annuel moyen de croissance du PIB, prix constants)



Note: Les groupes de pays sont ceux qu'utilise le FMI et qui figurent dans l'annexe de ses *Perspectives de l'économie mondiale*, oct. 2018.
Source: FMI (2018).

Figure 5 Inflation, 2006-2017 (indice des prix à la consommation, moyenne)



Note: Les groupes de pays sont ceux qu'utilise le FMI et qui figurent dans l'annexe de ses *Perspectives de l'économie mondiale*, oct. 2018.
Source: FMI (2018).

La figure 5 montre l'évolution de l'inflation. Alors que les pays développés n'excluaient pas en 2015 et 2016 le risque de déflation, les taux d'inflation ont en fait progressé de moins de 1 pour cent en 2015 et 2016 – niveau bien inférieur à celui visé par les banques centrales – à 1,7 pour cent en 2017⁵. Cette hausse de l'inflation en 2017, conjuguée à une croissance des salaires nominaux relativement stationnaire, a érodé la croissance des salaires réels. Par ailleurs, l'inflation sous-jacente (c'est-à-dire hors alimentation et énergie) est souvent demeurée bien en deçà de la

5. La Banque centrale européenne (BCE) a pour objectif de maintenir le taux d'inflation annuelle au-dessous mais à un niveau proche de 2 pour cent sur le moyen terme. Voir <https://www.ecb.europa.eu/mopo/html/index.en.html>.

barre des 2 pour cent, ce qui a amené à se demander si une croissance plus vigoureuse des salaires nominaux ne pouvait pas contribuer à atteindre les objectifs d'inflation. Dans les pays émergents et en développement, l'inflation moyenne n'a cessé de baisser entre 2011 et 2017, mais la déflation n'y est pas un risque pour autant.

Dans les pays à revenu élevé, la faible augmentation des salaires moyens réels sur fond de reprise économique est d'autant plus surprenante que les taux de chômage ont en général baissé. Le taux de chômage moyen corrigé des variations saisonnières de 28 pays de l'Union européenne (UE) avoisinait les 6,5 pour cent en avril 2018, soit le taux le plus bas enregistré dans l'UE depuis décembre 2008⁶. Aux États-Unis, le taux de chômage est proche de son plus bas niveau depuis la fin des années 1960 et s'établissait à 3,8 pour cent en mai 2018⁷. On considère généralement qu'il existe une relation inverse entre le taux de chômage et la croissance des salaires, de sorte que lorsque le taux de chômage baisse la croissance des salaires s'accélère et, inversement, lorsque le taux de chômage augmente, la croissance des salaires ralentit. En 2016 et 2017, cette relation ne s'est pas vérifiée.

Le taux de chômage a également reculé dans les pays à revenu faible ou intermédiaire (BIT, 2018a), mais cet indicateur ne reflète pas bien la situation du marché du travail, dans la mesure où de nombreux travailleurs ne peuvent pas se permettre de rester au chômage et doivent trouver à s'employer, souvent dans l'économie informelle. Selon un récent rapport du BIT, près de 40 pour cent des salariés et plus de 60 pour cent de la population active mondiale tirent leurs moyens de subsistance de l'économie informelle. La part de l'emploi informel dépasse même les 90 pour cent dans bon nombre des pays d'Afrique subsaharienne (BIT, 2018c).

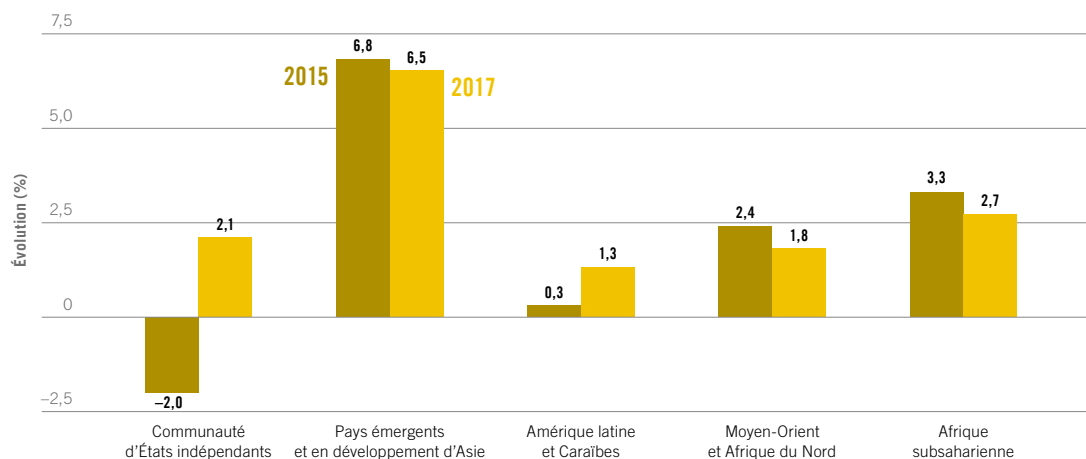
3 Évolution des salaires: tendances régionales

Les tendances des indicateurs économiques et des salaires réels varient considérablement d'une région à l'autre. Les figures 6 et 7 donnent, respectivement, les taux de croissance économique et d'inflation de 2015 et 2017 par région. La figure 6 fait apparaître clairement que la croissance économique demeure plus élevée dans les pays émergents et en développement d'Asie que dans d'autres régions du monde. L'inflation varie aussi considérablement selon les régions. En 2017, c'est en Afrique subsaharienne, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord qu'elle était la plus élevée. En Afrique subsaharienne, cette hausse résulte d'une dépréciation antérieure des taux de change (FMI, 2018). Par ailleurs, la vigueur du dollar des États-Unis et l'appréciation de la monnaie de nombreux pays d'Amérique latine ont contribué à maintenir l'inflation à des niveaux relativement bas. Le Brésil par exemple a enregistré des taux d'inflation historiquement bas.

6. Données d'Eurostat, avril 2018.

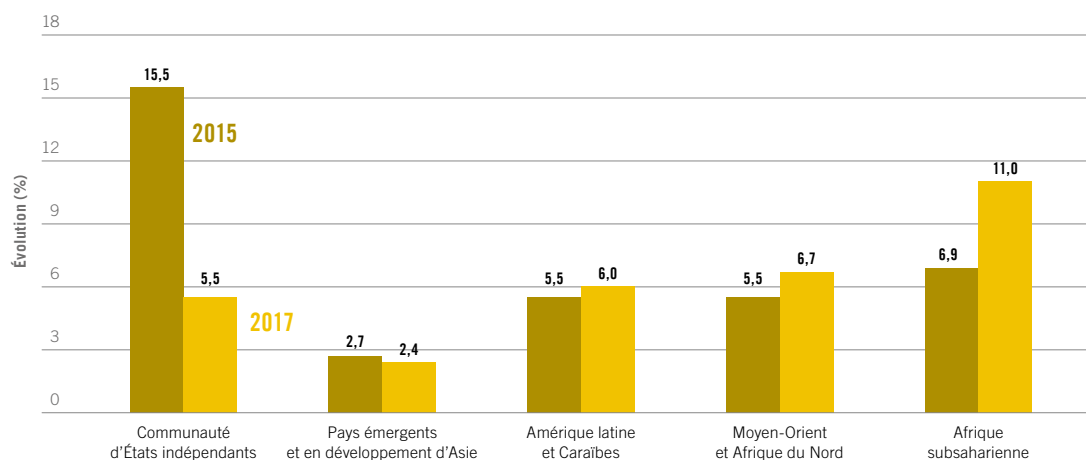
7. Données du Bureau of Labor Statistics des États-Unis.

Figure 6 Croissance économique par région, 2015 et 2017
(taux annuel moyen de croissance du PIB, prix constants)



Note: Les groupes de pays sont ceux qu'utilise le FMI et qui figurent dans l'annexe de ses *Perspectives de l'économie mondiale*, oct. 2018.
Source: FMI (2018).

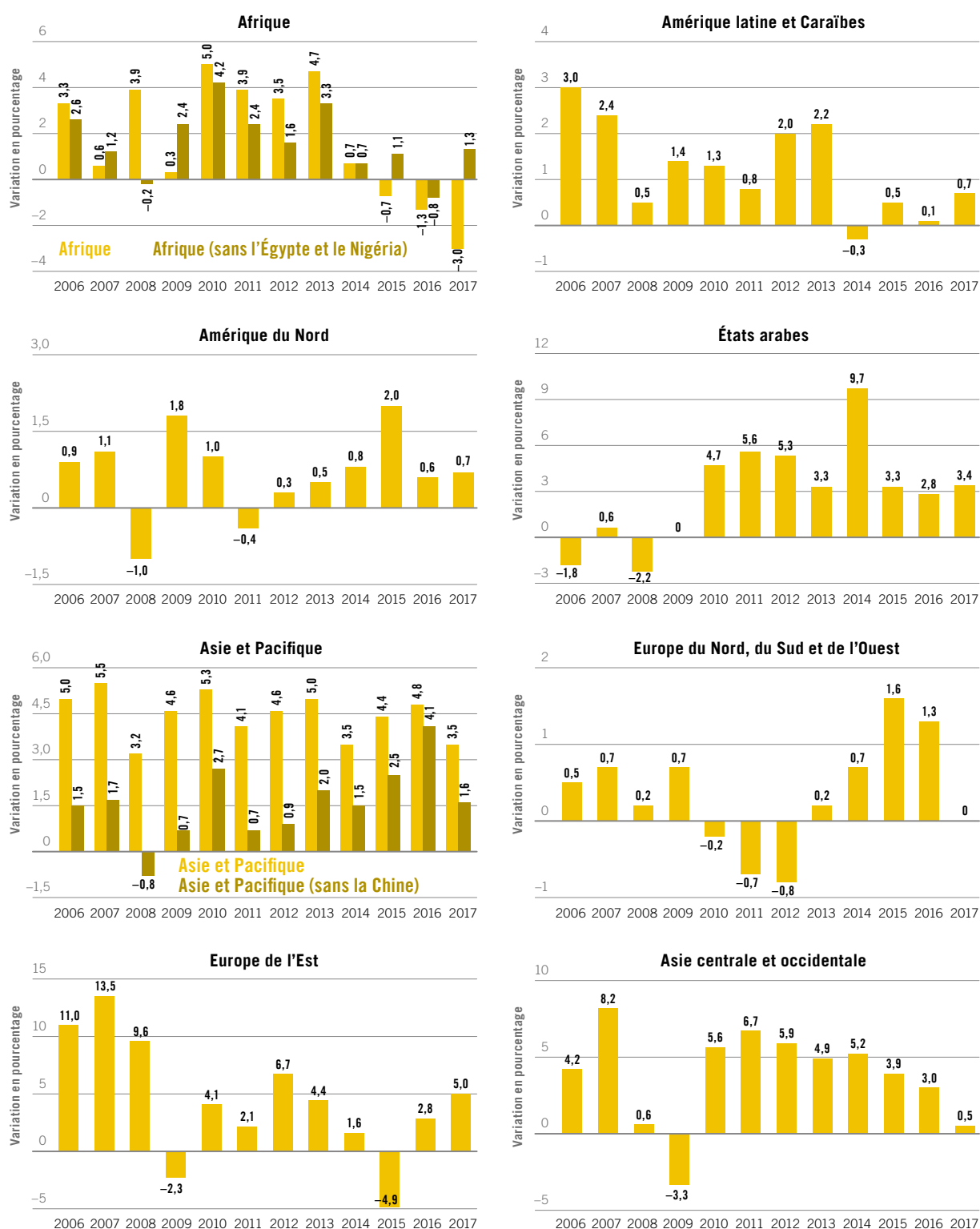
Figure 7 Inflation par région, 2015 et 2017 (indice des prix à la consommation, moyenne)



Note: Les groupes de pays sont ceux qu'utilise le FMI et qui figurent dans l'annexe de ses *Perspectives de l'économie mondiale*, oct. 2018.
Source: FMI (2018).

Comme le montre la figure 8, à la faveur d'une croissance plus vigoureuse que dans les autres régions, les travailleurs d'Asie et du Pacifique ont vu leur salaire réel progresser davantage qu'ailleurs dans le monde sur la période 2006-2017. La Chine, l'Inde, la Thaïlande et le Viet Nam affichent les plus fortes hausses. Même dans cette région toutefois, la croissance des salaires a marqué le pas en 2017 perdant jusqu'à 1,3 point de pourcentage par rapport à 2016.

En Amérique latine et dans les Caraïbes, la croissance des salaires réels a légèrement augmenté en 2017 par rapport à l'année précédente, mais elle demeure relativement faible, ne dépassant pas 1 pour cent. Au Mexique, la croissance des salaires réels reste bien en deçà de son niveau de 2008 et elle a poursuivi sa baisse

Figure 8 Croissance des salaires réels moyens par région, taux annuel, 2006-2017 (variation en %)

Note: Les données sur les salaires par pays et par région figurent à l'annexe II.

Source: Estimations du BIT fondées sur des données issues des sources nationales officielles.

Encadré 1 Statistiques des salaires en Afrique

Le *Rapport mondial sur les salaires 2016/17* n'intégrait des données sur les salaires moyens que pour 14 des 54 pays africains. En vue de cette nouvelle édition du rapport, un important travail a été accompli afin de collecter des données plus nombreuses et de meilleure qualité sur les salaires, ainsi que sur la croissance des salaires dans les pays africains. Deux ateliers régionaux sur les statistiques des salaires ont été organisés sur le continent. Le premier s'est tenu en décembre 2017 au Caire, en Égypte, et a porté sur une série de pays d'Afrique de l'Est, à savoir l'Égypte, l'Éthiopie, Madagascar, le Malawi et l'Ouganda. Le second atelier a eu lieu en avril 2018 à Abidjan, en Côte d'Ivoire, et a recueilli des données sur un certain nombre de pays d'Afrique de l'Ouest, à savoir le Bénin, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Gabon, le Ghana, le Nigéria et le Sénégal.

Grâce à ces deux ateliers, le continent africain est mieux représenté dans cette édition du *Rapport mondial sur les salaires*. Nous disposons désormais de données sur les salaires nominaux pour 28 pays et sur les salaires réels pour 24 pays, si bien que 84 pour cent des salariés d'Afrique sont couverts dans cette édition du *Rapport mondial sur les salaires*, soit environ 91 pour cent de la masse salariale totale du continent – bien qu'il faille souligner que ces pays ne produisent pas tous des données sur les salaires chaque année.

Les données sur les salaires en Afrique subsaharienne sont généralement collectées via des registres administratifs tels que ceux de la sécurité sociale, les comptes uniques du Trésor, les recensements et les enquêtes périodiques sur les ménages (enquêtes sur la population active, études de mesure des niveaux de vie, etc.), la plupart des pays ne procédant pas à des enquêtes portant spécifiquement sur les salaires. Or il n'est pas toujours facile d'extraire des données sur les salaires de ce type de sources. Les registres administratifs sont difficiles à exploiter, car ils sont généralement structurés à des fins administratives plutôt que statistiques et ne sont donc pas toujours ventilés par sexe. De même, la couverture des populations cibles est généralement définie selon des critères juridiques ou administratifs. Et on constate souvent la difficulté de distinguer les différents concepts ayant trait au travail, et notamment au revenu. Certains ensembles de données fournissent en effet uniquement des éléments sur le revenu total disponible, sans préciser la nature du revenu perçu.

Il ne faut pas oublier, enfin, qu'en Afrique les salariés ne représentent qu'une part réduite de la population active. Au Bénin, par exemple, seulement 11,5 pour cent des travailleurs et 3,7 pour cent des travailleuses occupaient un emploi salarié en 2010. En Ouganda, selon l'enquête nationale auprès des ménages de 2016-17, les salariés représentaient environ 23 pour cent de la population active. L'enquête sur la population active menée en Éthiopie montre que les salariés ne représentaient que 10 pour cent de la population active en 2013, tandis que les «travailleurs familiaux non rémunérés» et les «travailleurs indépendants» constituaient la plus grande part des actifs dans le pays. Au Cameroun, la part des salariés dans la population active est passée de 12 pour cent en 2005 à quelque 20 pour cent en 2010. À Madagascar en revanche, elle a reculé de 11 pour cent en 2012 à 9,5 pour cent en 2015.

au cours des années précédant 2017. Le Brésil a connu un rebond après une baisse en 2015-16.

En Afrique, les salaires réels ont baissé dans l'ensemble en 2017. Ce recul est essentiellement imputable à l'Égypte, qui a enregistré des taux d'inflation très élevés du fait de la dévaluation de sa monnaie et dont le poids démographique influe fortement sur notre moyenne régionale pondérée. La baisse des salaires réels au Nigéria en est une autre raison. Si l'on exclut ces deux pays de l'échantillon, les salaires réels ont, selon nos estimations, relativement peu augmenté en 2017.

En Asie centrale et occidentale, la croissance des salaires a poursuivi le déclin progressif amorcé en 2011, chutant de plus de 6 points de pourcentage pour atteindre moins de 1 pour cent en 2017. Parmi les pays de la région se trouve la Turquie, qui a vu la croissance des salaires réels fléchir progressivement entre 2015 et 2017, malgré une accélération de la croissance économique.

En Europe de l'Est, la hausse de la demande dans les pays voisins, conjuguée à la pénurie de main-d'œuvre (la Pologne, la Roumanie et la République tchèque affichent des taux de chômage inférieurs à la moyenne européenne), explique que les salaires réels aient affiché une croissance positive en 2016 et 2017.

En Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, la croissance des salaires a dépassé 1 pour cent en 2015 et 2016 avant de tomber pratiquement à zéro en 2017, du fait de la faible croissance des salaires dans de grands pays comme l'Allemagne et la France, et de la baisse des salaires réels en Espagne et en Italie.

En Amérique du Nord (Canada et États-Unis), la croissance des salaires a chuté d'une moyenne de 2 pour cent en 2015 à moins de 1 pour cent en 2016 et 2017.

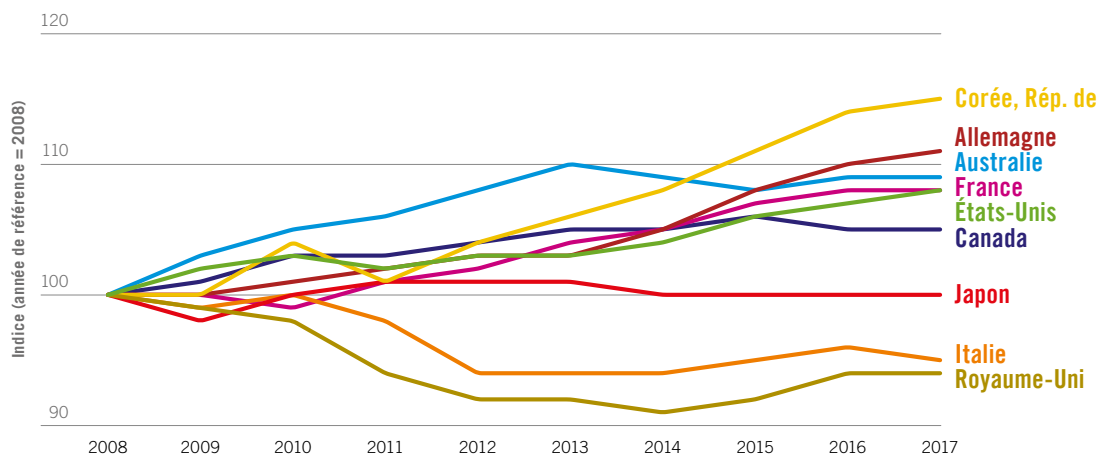
Les estimations présentées à la figure 8 pour les États arabes ne sont qu'indicatives, en raison des données très limitées dont nous disposons pour les pays de la région.

4 Indices des salaires des dix dernières années

Les figures 9 et 10 remontent plus loin dans le temps et présentent les indices de salaires réels sur la période 2008-2017 dans une sélection de pays développés et émergents du G20.

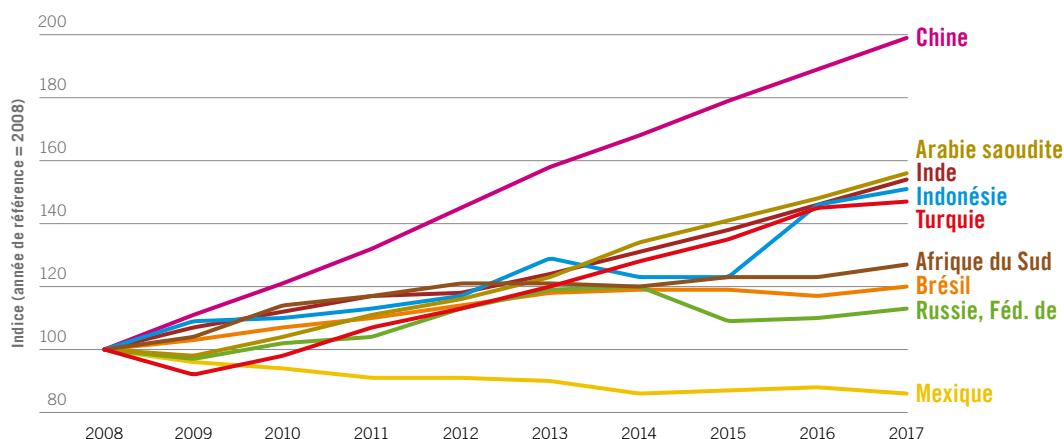
On relève deux groupes distincts parmi les pays développés: ceux où la croissance des salaires réels a augmenté et ceux où elle a diminué ou est restée proche de zéro (voir figure 9). En tête du premier groupe se classe la République de Corée, qui a connu la plus forte croissance des salaires, soit de 15 pour cent au total au cours de la période 2008-2017. Vient ensuite l'Allemagne, qui avait entamé la période avec une croissance des salaires quasi nulle en 2008 et 2009, puis limitée entre 2010 et 2013. La croissance des salaires s'y est ensuite accélérée, si bien qu'au final elle s'établit à 11 pour cent sur l'ensemble de la période 2008-2017. L'Australie, le Canada, les États-Unis et la France font aussi partie du groupe des pays développés du G20 qui ont connu une croissance des salaires positive au cours de la décennie précédant 2017, mais dans des proportions plus modestes – de 5 à 9 pour cent sur la période – que la République de Corée et l'Allemagne.

L'Italie et le Royaume-Uni ont vu la croissance des salaires réels reculer d'environ 5 pour cent au cours de la période 2008-2017. En Italie, le retour à une croissance positive à partir de 2014 s'est interrompu en 2017, année où les salaires réels sont repartis à la baisse. Au Royaume-Uni, après un redressement entre 2014 et 2016, la croissance des salaires semble stagner. Au Japon, la croissance des salaires a été proche de zéro sur l'ensemble de la période 2008-2017.

Figure 9 Indice des salaires réels moyens dans les pays développés du G20, 2008-2017

Source: Estimations du BIT.

La figure 10, qui complète la figure 9 et présente les indices des salaires réels pour les pays émergents du G20, fait apparaître la progression marquée et continue de la Chine, où les salaires réels moyens ont quasiment doublé entre 2008 et 2017. De fait, tous les pays émergents du G20, à l'exception du Mexique, ont enregistré une croissance nettement positive des salaires réels moyens au cours de cette période. La croissance des salaires se poursuit en Arabie saoudite, en Inde et en Indonésie, tandis qu'en Turquie elle est tombée à environ 1 pour cent en 2017. L'Afrique du Sud et le Brésil ont connu une croissance des salaires positive à partir de 2016, après une période de stagnation entre 2012 et 2016, voire pour le Brésil une croissance négative en 2015 et 2016. Enfin, dans la Fédération de Russie, la croissance des salaires a fortement ralenti en 2015, essentiellement du fait de la baisse des prix du pétrole, mais a connu depuis un rebond, et elle est aujourd'hui faible mais positive.

Figure 10 Indice des salaires réels moyens dans les pays émergents du G20, 2008-2017

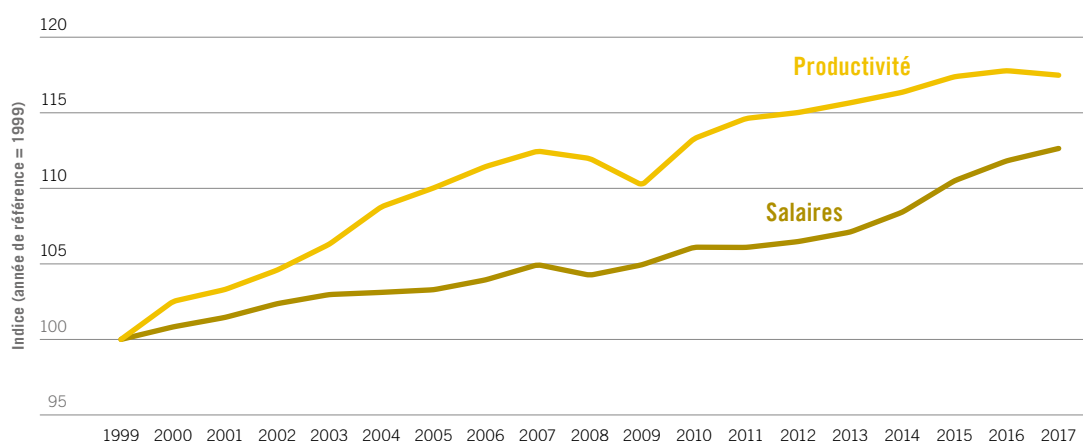
Source: Estimations du BIT.

5 Salaires et productivité dans les pays à revenu élevé

Étant donné la reprise de la croissance du PIB en 2017 et la baisse progressive des taux de chômage, la faible croissance des salaires enregistrée dans les pays à revenu élevé est quelque peu déconcertante et a fait l'objet de débats intenses. Plusieurs facteurs pourraient y avoir contribué, notamment la faible croissance de la productivité⁸.

La figure 11 présente les tendances des salaires réels moyens et de la productivité du travail dans 52 pays à revenu élevé entre 1999 et 2017⁹. La productivité du travail est mesurée comme le PIB par travailleur. L'indice des salaires réels et l'indice de productivité réelle sont calculés à partir de moyennes pondérées (de sorte que les grands pays ont plus de poids que les petits pays sur le résultat) et prennent 1999 comme année de référence. Dans l'ensemble, nous constatons que la croissance de la productivité du travail a dépassé celle des salaires réels. Sur la période 2014-15, l'écart entre les deux tendances s'est resserré à la suite d'une légère augmentation des salaires avec une croissance de la productivité du travail plus faible sur les deux années. Depuis, la croissance de la productivité du travail a un peu fléchi, tandis que les salaires ont légèrement augmenté. Cette inflexion très modeste, mais dans une direction différente, a réduit l'écart d'environ 2 pour cent entre 2015 et 2017. Dans l'ensemble, le découplage des salaires et de la productivité du travail explique que, dans de nombreux pays, la part du travail (c'est-à-dire la part du revenu national allouée à la rémunération du travail) reste nettement en deçà de ce qu'elle était au début des années 1990.

Figure 11 Évolution des salaires réels moyens et de la productivité du travail dans les pays à revenu élevé, 1999-2017

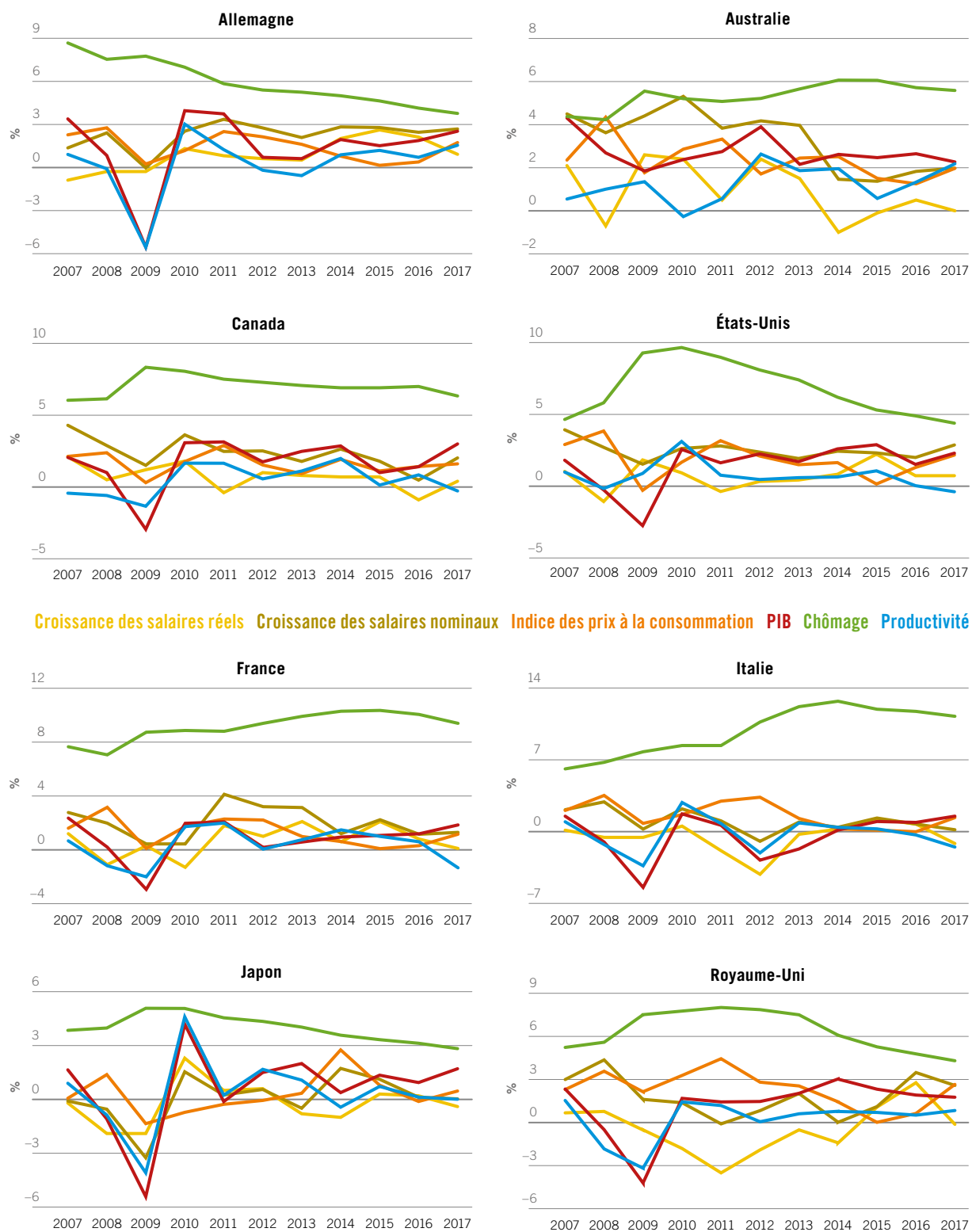


Source: Estimations du BIT.

8. Voir FMI, 2017, chapitre 2, «Dynamique des salaires au cours des dernières années dans les pays avancés: facteurs et conséquences».

9. Voir annexe III, tableau A3, «Classement des pays et territoires par niveau de revenu».

Figure 12 Indicateurs clés: variations annuelles dans certains pays à revenu élevé, 2007-2017



Le ralentissement de la productivité du travail peut expliquer en partie la faible croissance des salaires dans les pays à revenu élevé, mais ce n'est certainement pas la seule explication. D'autres hypothèses ont été avancées: le fait que les chiffres du chômage ne rendent pas toujours pleinement compte du sous-emploi de la main-d'œuvre, les perspectives économiques incertaines qui ont pu dissuader les entreprises d'augmenter les coûts salariaux, ainsi que l'affaiblissement du pouvoir de négociation des travailleurs induit par les nouvelles technologies, l'intensification de la concurrence mondiale, le nombre croissant d'emplois à temps partiel, la diversification des formes de travail, le recul du taux de syndicalisation et une moins bonne couverture des conventions collectives. Citons également, parmi les autres explications possibles, l'évolution vers des secteurs requérant d'importants investissements ou une intensité capitaliste plus élevée au sein des secteurs.

Quand on observe ce qui se passe dans les pays de la figure 12, on constate que la tendance «baisse du chômage et stagnation des salaires» est particulièrement prononcée en Allemagne et aux États-Unis. Ces deux pays ont vu leur taux de chômage baisser progressivement au cours des sept à huit dernières années, mais le taux de croissance des salaires nominaux y est resté relativement stable, oscillant entre 2 et 3 pour cent par an. Les variations d'une année sur l'autre de la croissance des salaires réels semblent y avoir davantage reflété des fluctuations du niveau des prix à la consommation que de la croissance des salaires nominaux. On observe ces dernières années la même tendance, quoique de façon moins marquée, en France, au Japon et au Royaume-Uni.

6 Inégalités salariales

Nous nous sommes intéressés jusqu'ici à l'évolution des salaires moyens comparée à celle de la productivité du travail. Mais, comme cela a été souligné dans de précédentes éditions du *Rapport mondial sur les salaires* (BIT, 2015a et 2017b), les salaires moyens actuels, ou leurs tendances, ne nous renseignent pas sur les inégalités salariales. La figure 13 montre les inégalités de salaire, mesurées par le coefficient de Gini à partir de données d'enquêtes sur les salaires de 64 pays, qui, ensemble, reflètent la répartition des salaires de quelque 75 pour cent des salariés dans le monde. Ces inégalités salariales sont illustrées en comparant des pays de même niveau de développement économique. Le coefficient de Gini résume la distribution relative des salaires dans la population. Les valeurs les plus faibles (les plus proches de 0) indiquent un faible degré d'inégalité salariale et les valeurs les plus élevées (les plus proches de 100), un degré d'inégalité élevé.

Comme le montre la figure 13, les inégalités salariales varient fortement d'un groupe de pays à l'autre et d'un pays à l'autre au sein d'un même groupe. Les pays où l'inégalité salariale est la plus faible appartiennent au groupe des pays à revenu élevé, tandis que ceux où les inégalités salariales sont les plus élevées se

Country	Gini Coefficient
Chili	38,7
Lettonie	36,6
Portugal	36,3
Pologne	35,8
Chypre	35,0
Panama	34,5
Hongrie	34,0
Royaume-Uni	33,8
Lituanie	33,7
États-Unis	33,6
Uruguay	32,5
Estonie	32,3
Luxembourg	32,2
Slovaquie	30,8
Rép. tchèque	30,6
Corée, Rép. de	29,8
Suisse	29,0
Argentine	28,6
Espagne	28,5
Italie	28,4
Slovénie	28,4
Canada	28,1
Pays-Bas	27,7
France	26,2
Malte	25,7
Australie	25,4
Finlande	22,3
Norvège	22,0
Belgique	21,0
Suède	19,5
Revenu élevé	26,1
Afrique du Sud	63,9
Namibie	62,0
Brésil	43,4
Costa Rica	42,6
Mexique	41,1
Turquie	39,5
Pérou	39,2
Roumanie	38,7
Bulgarie	38,0
Thaïlande	37,1
Paraguay	35,7
Chine	35,4
Russie, Féd. de	33,9
Albanie	32,0
Équateur	31,1
Jordanie	27,7
Arménie	24,4
RITS	40,5
Pakistan	48,4
Indonésie	40,6
Cabo Verde	39,4
Tunisie	37,3
Philippines	34,6
El Salvador	34,6
Sri Lanka	33,5
Égypte	33,0
Bangladesh	33,0
Ukraine	32,0
Viet Nam	25,8
Mongolie	25,7
RITI	37,1
Rép.-Unie de Tanzanie	53,6
Malawi	50,8
Madagascar	46,9
Gambie	43,9
Népal	37,6
Faible revenu	47,3
Monde	35,5

concentrent dans les groupes de pays à revenu faible ou intermédiaire. Au sein des pays à revenu élevé, le coefficient de Gini varie d'un minimum de 19,5 pour la Suède à un maximum de 38,7 pour le Chili. Parmi les pays à faible revenu, la République-Unie de Tanzanie affiche un coefficient de Gini de 53,6, et l'Afrique du Sud (pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure) de 63,9. Selon nos estimations, l'Afrique du Sud, la Namibie, la République-Unie de Tanzanie et le Malawi sont, sur les 64 pays de l'échantillon, ceux qui présentent le plus fort degré d'inégalité salariale.

PARTIE II

Mesurer les écarts salariaux entre hommes et femmes et en comprendre les facteurs sous-jacents

7 Introduction

La partie II du *Rapport mondial sur les salaires* de cette année est consacrée à l'analyse de l'écart salarial entre hommes et femmes dans le monde, c'est-à-dire à la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes dans le monde.

L'écart salarial entre hommes et femmes est un indicateur d'inégalité des sexes très courant dans le monde du travail et il est souvent utilisé pour suivre les progrès accomplis en matière d'égalité des sexes aux niveaux national et international. La cible 8.5 de l'objectif 8 du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, «Travail décent et croissance économique», vise à garantir d'ici à 2030 «un salaire égal pour un travail de valeur égale». L'un des principaux indicateurs de suivi est la «rémunération horaire moyenne des salariés hommes et femmes» (indicateur 8.5.1) (Nations Unies, 2017). La Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), nouvelle initiative multipartite lancée en septembre 2017, considère elle aussi la réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes comme un indicateur des progrès accomplis en vue de la réalisation de la cible 8.5 des objectifs de développement durable (ODD)¹.

L'analyse des écarts de rémunération doit toutefois être replacée dans un contexte plus large et prendre en compte d'autres dimensions de l'inégalité entre les sexes, notamment l'accès plus limité des femmes à un emploi salarié et la répartition inégale des tâches au sein du ménage. Dans les pays à revenu élevé, le taux d'emploi salarié des femmes a considérablement augmenté au cours des dernières décennies et atteint dans certains pays un niveau quasiment équivalent à celui des hommes. Mais ce n'est pas le cas partout. À l'échelle mondiale, le taux d'activité des femmes reste très en deçà de celui des hommes. L'écart est estimé à 27 points de pourcentage au niveau mondial, et il reste particulièrement marqué en Afrique du Nord, en Asie du Sud et dans les États arabes, où il dépasse les 50 points de pourcentage (BIT, 2017a). La lenteur des progrès accomplis sur ce front a incité les dirigeants du G20 lors du sommet de Brisbane en 2014 à s'engager à réduire l'écart de taux d'activité entre les sexes de 25 pour cent d'ici à 2025.

Lorsque les femmes sont actives, elles ont moins de possibilités d'emplois de qualité que les hommes. L'une des raisons en est la répartition inégale des heures de travail non rémunérées au sein du ménage: les femmes effectuent la plupart des tâches ménagères et des activités de soin à autrui non rémunérées, pour le ménage

1. L'EPIC utilise d'autres indicateurs parmi lesquels un engagement avéré en faveur de l'égalité salariale et la ratification des normes internationales du travail qui s'y rapportent.

en général et pour les personnes âgées et les enfants en particulier. Les enquêtes sur les budgets-temps montrent ainsi que, lorsqu'on prend aussi en compte le travail non rémunéré, les femmes effectuent davantage d'heures de travail que les hommes. Cette charge disproportionnée de travail domestique non rémunéré nuit au taux d'activité des femmes, surtout dans les pays qui n'ont pas de politique d'accueil de la petite enfance et où les entreprises n'ont pas de politiques favorables à la vie de famille.

Dans les pays à revenu élevé, de nombreuses femmes – pour autant qu'elles participent au marché du travail – choisissent de travailler à temps partiel. Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, beaucoup de femmes à la recherche d'un emploi rémunéré se retrouvent à devoir travailler dans l'économie informelle, où elles dénichent plus facilement un emploi flexible en matière d'horaires et de durée du travail, ou bien à domicile. Dans l'ensemble, la situation des hommes et des femmes au regard de l'emploi est très disparate: les hommes sont plus susceptibles que les femmes de devenir chefs d'entreprise; les travailleurs familiaux non rémunérés sont majoritairement des femmes de même que les travailleurs informels, dans bon nombre de pays. Les femmes effectuent aussi généralement en moyenne un nombre d'heures inférieur à celui des hommes.

Toutes ces réalités ont un effet direct sur l'écart salarial entre hommes et femmes, sujet qui a donné lieu à beaucoup de débats et d'études ces dernières années. Deux constats peuvent être faits à ce propos. Premièrement, de l'avis général, les progrès ont été lents en ce qui concerne la réduction de l'écart de rémunération entre hommes et femmes, en dépit de la hausse du niveau d'instruction et du taux d'activité des femmes dans de nombreux pays. Même dans les pays où le niveau d'instruction des femmes a atteint, voire dépassé, celui des hommes, cela n'a servi qu'à réduire et non pas à éliminer l'écart salarial (O'Reilly et coll., 2015). Dans l'ensemble, les écarts de rémunération demeurent de ce fait une forme persistante d'inégalité entre les travailleurs des deux sexes. Deuxièmement, il est entendu que la mesure de l'écart salarial brut entre hommes et femmes est un bon moyen d'attirer l'attention du grand public et des décideurs sur le problème des inégalités de rémunération, mais qu'elle est un indicateur d'inégalité très imparfait qui demande à être davantage analysé et affiné pour pouvoir éclairer la prise de décisions (Grimshaw et Rubery, 2015).

Un écart salarial entre hommes et femmes sommaire, c'est-à-dire non ajusté ou «brut», peut se manifester pour une multitude de raisons, parmi lesquelles: la différence de niveau d'instruction entre hommes et femmes; les salaires plus bas pratiqués dans les secteurs et les professions où se concentrent les femmes; la différence entre les taux d'emploi à temps partiel et à plein temps des femmes et des hommes, qui découlent de la condition de mère des femmes et des responsabilités familiales qui vont avec; la discrimination salariale que subissent les femmes par rapport aux hommes à travail égal ou de valeur égale. La politique la plus appropriée à mener sera différente selon les pays, en fonction des facteurs qui pèsent le plus sur l'écart salarial entre hommes et femmes dans chaque contexte national.

Alors, pourquoi un rapport de plus sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes? La partie II de ce rapport vise deux objectifs spécifiques. Nous nous penchons premièrement sur les difficultés que pose la mesure de l'écart

salarial entre hommes et femmes et nous proposons un moyen simple d'ajuster cet indicateur de façon à ce qu'il puisse fournir des informations supplémentaires pour l'élaboration de politiques et le suivi des progrès accomplis. Deuxièmement, nous analysons et décomposons l'écart salarial entre hommes et femmes de manière à éclairer les décideurs et les partenaires sociaux sur les facteurs qui le sous-tendent. Dans la partie III du rapport, nous exposons quelques-uns des enseignements que peuvent tirer les décideurs des résultats de cette analyse.

8 Mesurer l'écart salarial entre hommes et femmes²

L'écart salarial entre hommes et femmes est un indicateur couramment utilisé. Il représente la différence de rémunération globale entre les salariés des deux sexes. Malgré leur simplicité apparente, les estimations de l'écart salarial entre hommes et femmes sont souvent sujettes à controverse, notamment parce qu'elles peuvent donner des résultats très variables pour un même pays sur la même période. Ces divergences découlent parfois du fait qu'il existe plusieurs définitions différentes du concept de «salaire», ou que les estimations se fondent sur des sous-populations de salariés différentes. Plus problématique encore, des estimations utilisant la même définition du terme «salaire» et portant sur une sous-population identique peuvent considérablement diverger selon la façon que l'on a de mesurer et de présenter la différence de rémunération entre les sexes.

Lorsque les estimations de l'écart salarial entre hommes et femmes divergent fortement alors qu'elles sont présentées comme des données empiriques, elles obscurcissent le débat d'orientation politique plutôt qu'elles n'éclairent les décideurs sur les mesures à adopter pour réduire cet écart. Il convient donc d'élucider les raisons de ces divergences avant même de se pencher sur les causes de cet écart. Nous examinons à la suite les méthodes usuelles d'estimation de l'écart salarial entre hommes et femmes, et nous montrons dans quelles circonstances elles peuvent donner des résultats différents et parfois contradictoires. Ces constatations nous amènent à proposer une méthode complémentaire d'estimation de l'écart salarial entre hommes et femmes qui pourra être utile pour l'élaboration des politiques et le suivi des progrès accomplis.

2. Les estimations données dans ce rapport diffèrent parfois de celles des sources officielles nationales en raison de la méthodologie retenue.

8.1 L'écart salarial brut entre hommes et femmes

L'écart salarial brut entre hommes et femmes est, pour résumer, la différence de rémunération entre les sexes à un moment donné. On l'obtient généralement en mesurant combien les femmes touchent de moins que les hommes. Par exemple, si la rémunération des femmes équivaut à 75 pour cent de celle des hommes, on dit que l'écart salarial entre hommes et femmes est de 25 pour cent. Dans ce contexte, les termes «salaire des femmes» et «salaire des hommes» désignent l'éventail complet des rémunérations perçues, respectivement, par les femmes et les hommes appartenant à la catégorie des salariés³. Cet éventail complet des rémunérations (des femmes ou des hommes) est ce que nous appelons «distribution des salaires» ou encore «structure des salaires» dans la population de salariés.

Les deux valeurs que l'on utilise presque toujours pour synthétiser les informations dans une telle répartition sont la *moyenne* (moyenne de toutes les valeurs qui y figurent) et la *médiane* (valeur située au milieu de la distribution). Ainsi, «l'écart salarial moyen entre hommes et femmes» est la différence entre la moyenne de la distribution des salaires des femmes et la moyenne de la distribution des salaires des hommes, tandis que «l'écart salarial médian entre hommes et femmes» est la différence entre la valeur située au milieu de la distribution des salaires des femmes et la valeur située au milieu de la distribution de la rémunération des hommes. Cela peut être une des causes des divergences entre estimations. Utiliser les salaires horaires pour estimer l'écart salarial entre hommes et femmes, comme le préconise l'indicateur 8.5.1 des ODD, présente l'avantage de dissocier le temps de travail de la rémunération. Inversement, l'utilisation d'autres indicateurs (salaire mensuel, hebdomadaire ou journalier) permet de faire apparaître des différences en matière de salaire horaire, mais aussi de nombre d'heures travaillées au cours d'une période donnée. Lorsque l'on dispose de données agrégées sur les salaires et qu'il n'est pas possible de dissocier les heures travaillées du salaire horaire, une façon de comparer les écarts de rémunération entre hommes et femmes consiste à ne considérer que le sous-groupe des salariés à plein temps. Bien que cette méthode soit proche de celle qui consiste à comparer les salaires horaires des hommes et des femmes, le résultat élimine du calcul tous les travailleurs à temps partiel, qui sont en majorité des femmes et qui perçoivent en général un salaire horaire inférieur.

Dans les faits, même si l'on dispose plus souvent de données sur les salaires mensuels, la plupart des enquêtes telles que celles sur la population active fournissent des éléments qui permettent de calculer les salaires horaires⁴. Un premier

3. Le terme «salaire» désigne la rémunération perçue par les travailleurs salariés, par opposition au revenu tiré d'autres modalités de participation au marché du travail, par exemple l'activité indépendante. Dans ce sens, tout au long du présent rapport, les termes «écart salarial entre hommes et femmes» et «écart de rémunération entre hommes et femmes» sont utilisés de manière interchangeable, qu'il s'agisse du salaire horaire, de la rémunération mensuelle ou de toute autre façon de désigner le revenu tiré d'un emploi salarié.

4. Les données d'enquêtes fournissent le plus souvent des informations sur la rémunération soit sous forme du salaire horaire ou du salaire mensuel. Moins fréquemment, les répondants sont invités à indiquer leur rémunération hebdomadaire (par exemple aux États-Unis, dans l'enquête de recensement de la population) ou journalière (par exemple au Mexique dans l'enquête (ENOE) sur l'emploi et les métiers et dans de nombreux pays d'Asie).

examen de l'écart salarial entre hommes et femmes selon ces deux modes de calcul fournit un bon point de départ pour une analyse approfondie de l'écart salarial entre hommes et femmes.

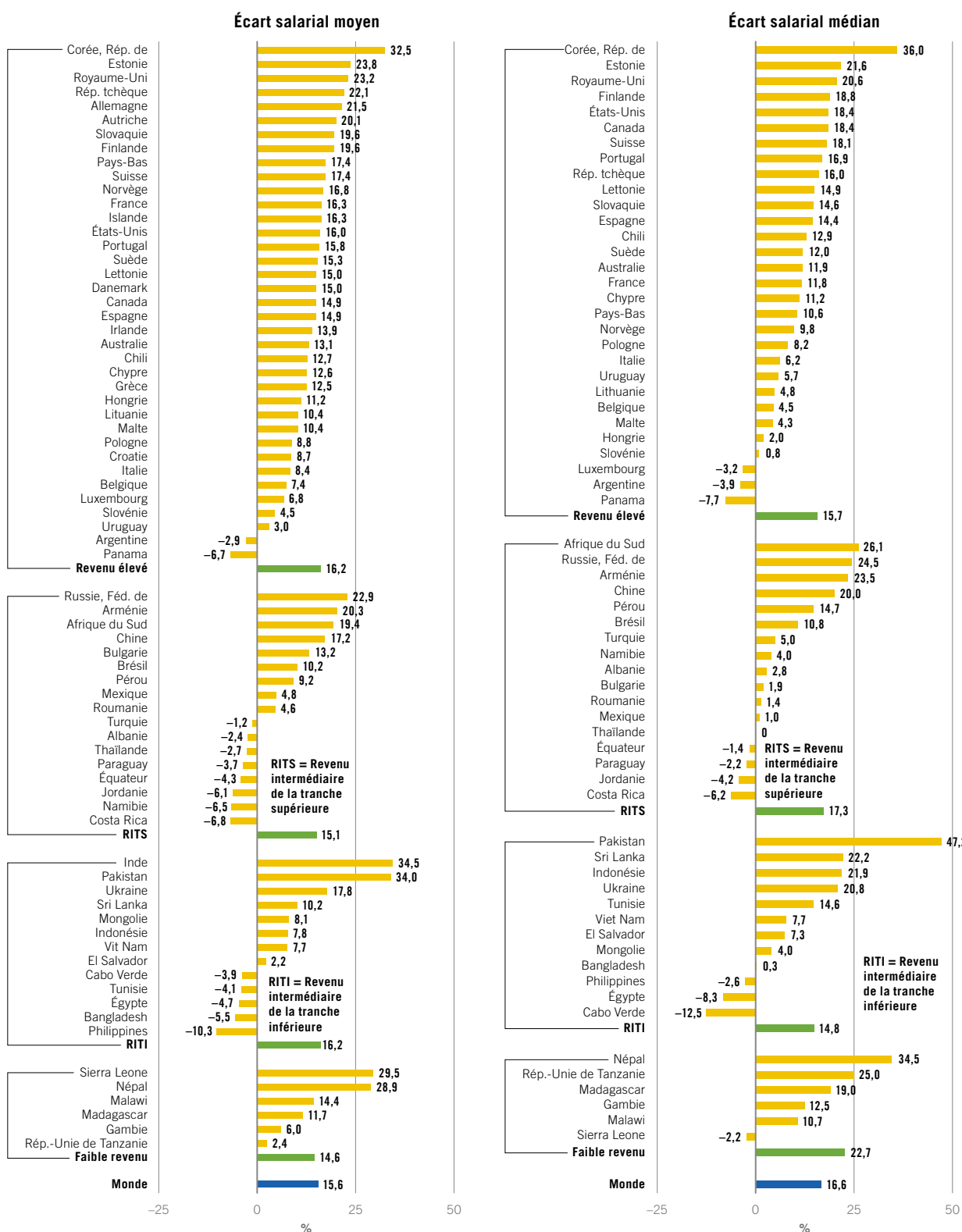
Les figures 14 et 15 présentent des estimations de l'écart salarial entre hommes et femmes dans pas moins de 73 pays appartenant à toutes les régions du monde et couvrant ensemble environ 80 pour cent des salariés. Les deux figures donnent à la fois des estimations fondées sur l'écart salarial moyen et sur l'écart salarial médian entre hommes et femmes. Elles nous permettent de comparer, lorsque c'est possible, l'écart de rémunération entre hommes et femmes sur la base des salaires horaires et sur la base des salaires mensuels. Les figures font ainsi apparaître à elles deux quatre types de configurations. Nous donnons pour chacune de ces configurations la valeur de l'écart salarial entre hommes et femmes au niveau mondial, que nous calculons à partir de valeurs pondérées tenant compte du nombre de salariés dans chacun des pays couverts. Ainsi, de grands pays tels que la Chine, les États-Unis ou le Mexique pèseront plus lourd dans l'estimation mondiale que des petits pays comme le Malawi, le Népal ou le Panama.

Premier constat: la valeur estimée de l'écart salarial entre hommes et femmes est dans l'immense majorité des cas positive – c'est-à-dire que les hommes gagnent plus que les femmes. L'écart est positif dans 58 des 73 pays présentés à la figure 14 pour ce qui est du salaire horaire moyen et dans 54 des 65 pays pour lesquels les écarts de rémunération médians sont estimés. En ce qui concerne l'écart de salaire mensuel (figure 15), la prédominance des valeurs positives est encore plus patente: seuls 3 des 65 pays présentent des écarts moyens négatifs, et seulement 2 d'entre eux des écarts médians négatifs. Bien que l'écart salarial entre hommes et femmes soit négatif dans un certain nombre de pays (point sur lequel nous reviendrons plus tard), les figures font apparaître un écart de rémunération globalement en faveur des hommes.

Les estimations mondiales pondérées varient de près de 16 pour cent (pour les salaires horaires moyens) à 22 pour cent (pour les salaires mensuels médians), selon la méthode de calcul utilisée. La première conclusion à tirer des différentes estimations est que les femmes sont payées en moyenne dans le monde environ 20 pour cent de moins que les hommes. On observe toutefois de grandes variations d'un pays à l'autre: pour ce qui est du salaire horaire moyen, par exemple, l'écart oscille entre 34 pour cent au Pakistan et -10,3 pour cent aux Philippines (ce qui laisserait supposer que les femmes y gagnent en moyenne 10,3 pour cent de plus que les hommes).

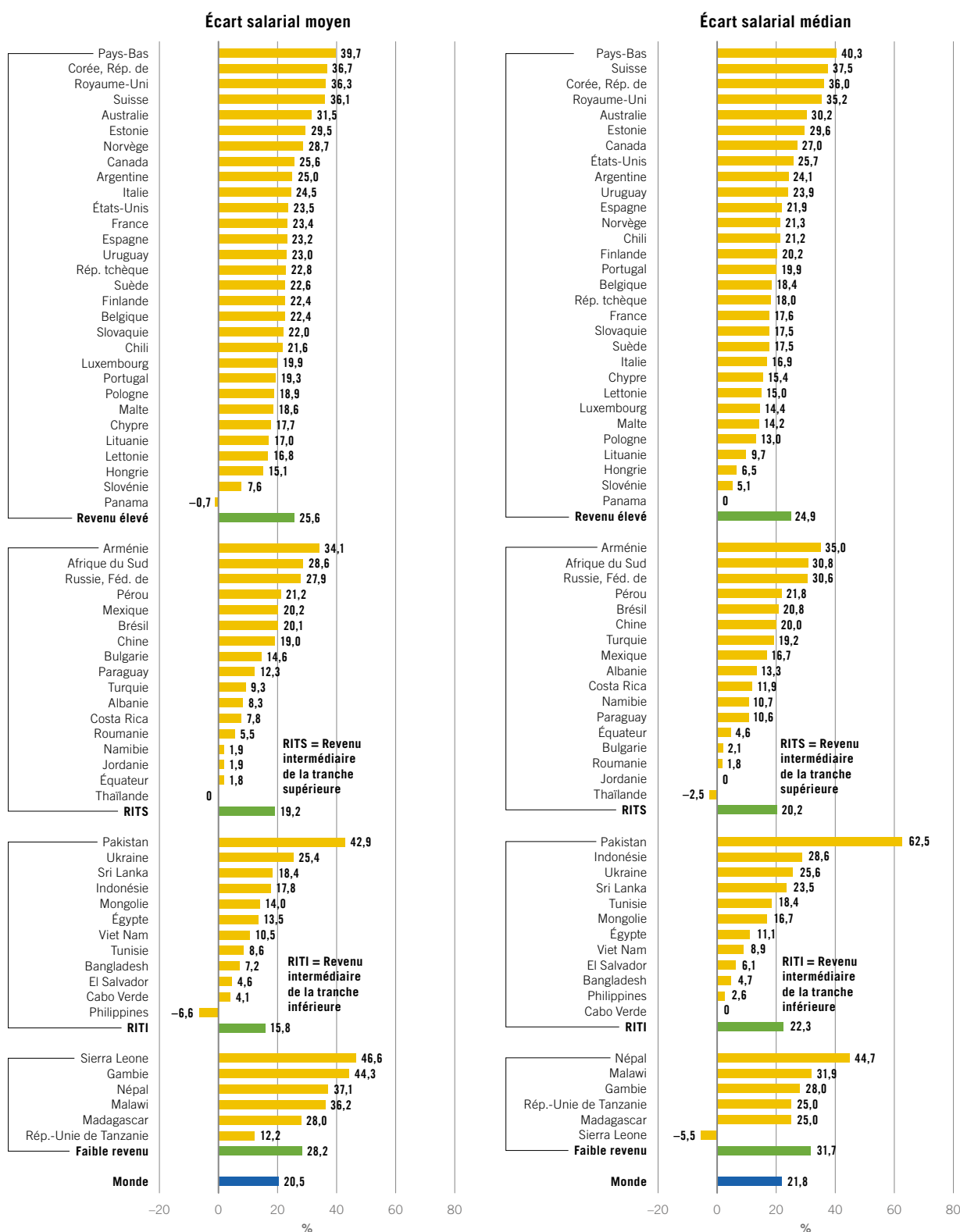
Deuxième constat: dans la quasi-totalité des pays, l'écart de rémunération entre hommes et femmes est plus élevé lorsque l'estimation se fonde sur le salaire mensuel plutôt que sur le salaire horaire. Cela atteste du fait que, dans la plupart des pays, le temps de travail des femmes et celui des hommes diffèrent sensiblement – et, plus précisément, que le travail à temps partiel est plus répandu chez les femmes que chez les hommes (voir Fagan et coll., 2014). C'est le cas dans 68 des 73 pays de notre base de données, quoique pas toujours dans la même mesure: aux Pays-Bas, par exemple, 72 pour cent des femmes travaillent à temps partiel, contre 26 pour cent des hommes; au Bangladesh, en revanche, le temps partiel ne concerne que 10 pour cent des femmes et 4 pour cent des hommes. Sur une

Figure 14 Écart de salaire horaire entre hommes et femmes

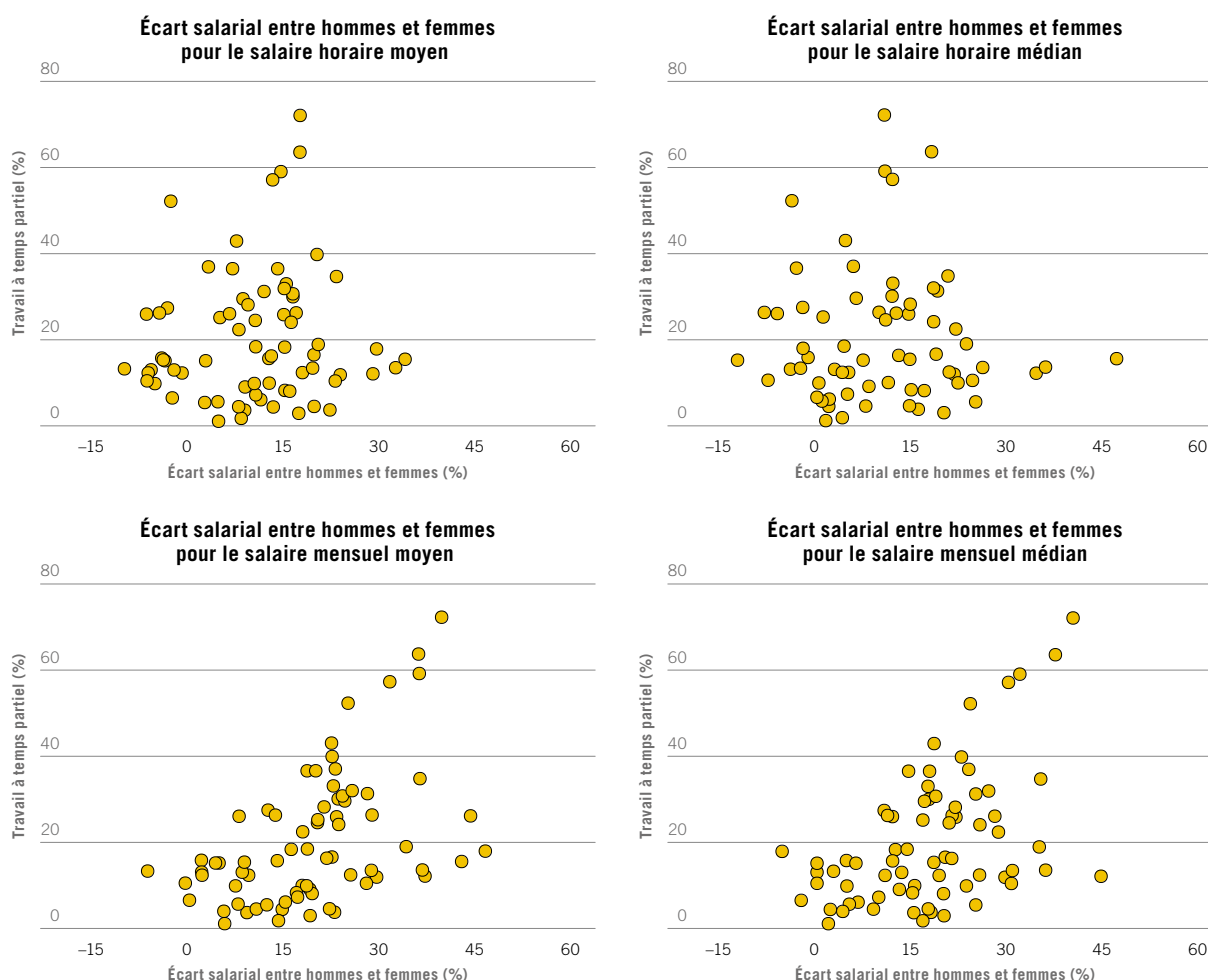


Source: Pour 65 des 73 pays représentés dans les figures, les écarts moyen et médian sont des estimations du BIT fondées sur des données d'enquêtes communiquées par les sources nationales indiquées à l'annexe V. Pour les 8 pays restants, les enquêtes dont dispose le BIT ne fournissant pas les informations nécessaires pour construire le salaire horaire, nous fondons nos estimations du salaire horaire moyen sur des sources externes: les estimations proviennent d'Eurostat pour l'Allemagne, l'Autriche, la Croatie, le Danemark, la Grèce, l'Irlande et l'Islande, et du rapport du BIT (2018b) sur les salaires en Inde. Pour ces 8 pays, nous ne donnons pas l'écart médian entre hommes et femmes.

Figure 15 Écart de salaire mensuel entre hommes et femmes



Source: Estimations du BIT fondées sur les données d'enquêtes communiquées par les sources nationales indiquées à l'annexe V. Nous avons exclu les huit pays pour lesquels le BIT ne dispose pas des données nécessaires. Nous avons donc le même ensemble de pays pour les salaires mensuels moyen et médian. Les pays pour lesquels la figure indique un écart de zéro affichent en fait des valeurs négligeables. Le zéro est situé à gauche de l'axe vertical quand la valeur proche de zéro est négative (par exemple pour la Thaïlande, où l'écart de salaire moyen entre hommes et femmes est en réalité de -0,043); le zéro est situé à droite de l'axe vertical quand la valeur proche de zéro est positive (par exemple pour Cabo Verde et la Jordanie, en ce qui concerne l'écart de salaire médian).

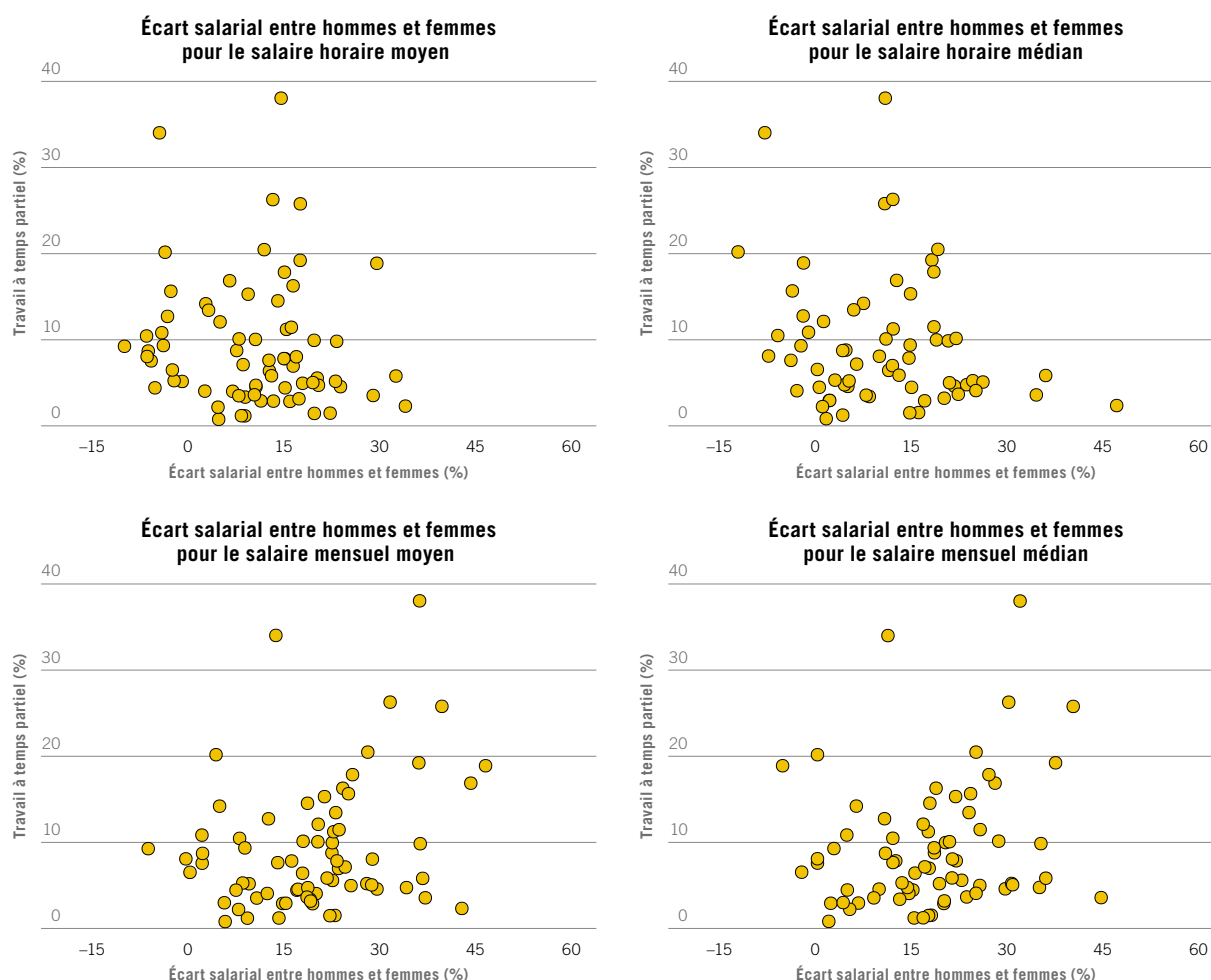
Figure 16 Écart salarial et taux de travail à temps partiel chez les femmes

Source: Estimations du BIT fondées sur des données d'enquêtes couvrant jusqu'à 72 pays (voir annexe V). Les coefficients de corrélation entre l'écart salarial entre hommes et femmes et le taux de travail à temps partiel chez les femmes sont les suivants: 0,08 pour le salaire horaire moyen, -0,04 pour le salaire horaire médian, 0,48 pour le salaire mensuel moyen et 0,42 pour le salaire mensuel médian.

moyenne pondérée des 73 pays, la proportion de travailleurs à temps partiel est de 14 pour cent chez les femmes, contre 7 pour cent chez les hommes⁵.

Le rôle de facteur explicatif du travail à temps partiel dans les estimations de l'écart salarial entre les sexes apparaît clairement quand on observe les diagrammes de dispersion de la figure 16. Ici, la corrélation est faible entre les écarts de salaire

5. Dans la plupart des pays pour lesquels nous disposons de données d'enquêtes, le répondant indique qu'il travaille à «temps partiel» soit directement, parce qu'un indicateur existe (par exemple dans l'enquête d'Eurostat sur la structure des salaires (ESS)), soit indirectement, en déclarant le nombre de mois dans l'année où il a travaillé à temps partiel (par exemple dans les Statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC)). Lorsque l'information n'est pas directement disponible dans les données, nous les déduisons des heures de travail hebdomadaires déclarées, en utilisant la définition que donne l'OCDE des travailleurs à temps partiel, à savoir les personnes qui déclarent un temps de travail hebdomadaire habituel de moins de trente heures (van Bastelaer, Lemaître et Marianna, 1997).

Figure 17 Écart salarial et taux de travail à temps partiel chez les hommes

Source: Estimations du BIT fondées sur des données d'enquêtes couvrant jusqu'à 72 pays (voir annexe V). Les coefficients de corrélation entre l'écart salarial entre hommes et femmes et le taux de travail à temps partiel chez les hommes sont les suivants: $-0,12$ pour le salaire horaire moyen, $-0,21$ pour le salaire horaire médian, $0,28$ pour le salaire mensuel moyen et $0,13$ pour le salaire mensuel médian.

horaire et le taux de travail à temps partiel chez les femmes mais forte et positive quand on considère les écarts de salaire mensuel. Aucun contraste aussi marqué n'est visible à la figure 17, qui présente les mêmes diagrammes de dispersion pour les hommes cette fois. Bien que les raisons de travailler à temps partiel soient multiples, des estimations récentes indiquent que plus de la moitié du travail à temps partiel est subi en Bulgarie, à Chypre, en Espagne, en Italie et en Roumanie (BIT, 2016). Si une forte proportion des femmes qui travaillent à temps partiel le font par nécessité et non par choix, toute estimation de l'écart salarial entre hommes et femmes fondée sur le salaire mensuel tient aussi implicitement compte du coût que suppose pour les femmes le fait d'avoir moins de possibilités de travail à plein temps. Cela dit, de nombreuses femmes peuvent faire le choix de travailler à temps partiel parce que les tâches ménagères et les soins à autrui continuent de reposer essentiellement sur leurs épaules (BIT, 2019).

Le troisième constat que l'on peut faire à ce stade est que les valeurs moyennes et médianes peuvent produire des résultats très différents, même si l'on utilise la même définition du concept de salaire et aussi bien si la comparaison porte sur le salaire horaire (figure 14) que si elle porte sur le salaire mensuel (figure 15). Pour la Namibie, par exemple, l'écart de salaire horaire moyen entre hommes et femmes est de -6,5 pour cent et l'écart de salaire horaire médian de 4 pour cent. La valeur moyenne indique que les femmes gagnent plus que les hommes, et la valeur médiane le contraire. Il existe de légères différences d'utilisation et d'interprétation entre ces deux méthodes de calcul sommaires, mais les deux sont utilisées pour tirer des conclusions sur la différence de rémunération entre les sexes. De telles contradictions apparentes entre les résultats obtenus avec ces deux indicateurs peuvent constituer un obstacle à la formulation de politiques en faveur de l'égalité salariale entre les sexes. Cela est vrai aussi bien lorsque les valeurs ne sont pas précédées du même signe (positif ou négatif) que quand leur ordre de grandeur diverge sensiblement. Par exemple, en Bulgarie, l'écart de salaire horaire moyen est de 13,2 pour cent alors que l'écart médian est de 1,9 pour cent. S'ils choisissent cette dernière estimation en guise d'aperçu de la situation en matière d'égalité salariale, les responsables politiques bulgares pourront à juste titre affirmer que le pays est sur le point de parvenir à la parité salariale, mais la question demeure: que cache ce pourcentage de 13,2 pour cent pour l'écart salarial moyen entre hommes et femmes?

Dans le chapitre suivant, nous examinons les raisons pour lesquelles l'écart salarial entre hommes et femmes peut différer selon qu'il est fondé sur des valeurs moyennes ou médianes. Notre analyse montre que ces divergences sont dues au fait que les hommes et les femmes ne se répartissent pas de la même façon dans la distribution des salaires.

8.2 Au-delà de l'écart salarial brut entre hommes et femmes

La figure 14 présente les estimations des écarts de salaire horaire moyen et médian entre hommes et femmes pour 65 des 73 pays de notre base de données. Ces 65 pays peuvent être répartis en cinq groupes: dans le groupe 1 (25 pays), les écarts moyen et médian sont tous deux positifs et le premier est supérieur au second; dans le groupe 2 (23 pays), les écarts moyen et médian sont tous deux positifs également, mais le premier est inférieur au second; dans le groupe 3 (9 pays), les écarts moyen et médian sont tous deux négatifs; dans le groupe 4 (6 pays), l'écart moyen est négatif et l'écart médian positif; enfin, dans le groupe 5 (2 pays), l'écart moyen est positif et l'écart médian négatif.

Dans la majorité de ces 65 pays, les estimations sont cohérentes – c'est-à-dire que les écarts de rémunération moyen et médian sont tous deux positifs ou négatifs – bien que, comme l'illustre la figure 14, le fait qu'ils soient de même signe ne les empêche pas forcément de diverger en termes d'ampleur. Dans plusieurs des 57 pays pour lesquels le signe précédant l'indicateur est cohérent, la valeur des écarts de rémunération moyen et médian diverge fortement, comme dans l'exemple de la Bulgarie, évoqué plus haut au chapitre 8.1.

On comprend mieux pourquoi les estimations des écarts de rémunération moyen et médian peuvent différer autant quand on visualise la structure des

salaires des femmes et des hommes. Nous la représentons donc pour un échantillon de 65 pays de différents niveaux de revenu. Après avoir réparti ces pays dans les cinq groupes indiqués plus haut, nous avons observé que tous les pays des groupes 3 à 5 – c'est-à-dire ceux qui affichent soit un écart de salaire moyen ou médian négatif, soit les deux à la fois – sont des pays à revenu faible ou intermédiaire (à la seule exception du Luxembourg). La plupart des pays du groupe 2 appartiennent aussi à cette catégorie (à l'exception du Canada, de la République de Corée, des États-Unis, du Portugal et de la Suisse). En revanche, la plupart des pays du groupe 1 sont des pays à revenu élevé (à l'exception du Malawi, du Mexique et de la Mongolie). Sur la base de ces observations, nous avons choisi un échantillon de pays de façon à ce que les cinq groupes soient représentés, et à ce qu'on ait à la fois des pays à revenu élevé et des pays à revenu faible ou intermédiaire.

La figure 18 compare la répartition des salaires horaires des femmes et des hommes dans ces pays. Pour chacun d'entre eux, le graphique présente la structure du salaire horaire sous deux modalités (voir encadré 2): la fonction de probabilité de densité (colonne de gauche) et la fonction de répartition (colonne de droite). Pour simplifier, nous les appellerons respectivement distribution de probabilité et distribution cumulée. Les deux modalités se complètent pour illustrer la raison pour laquelle on constate des variations de signe ou d'ampleur entre les écarts de rémunération moyen et médian. Dans l'encadré 2, nous prenons l'exemple de la Finlande à la figure 18 pour illustrer ces deux façons d'analyser la structure des salaires d'un pays donné.

La figure 18 (pp. 31 à 35) montre que, pour la plupart des pays, les fonctions de distribution de probabilité pour les femmes et les hommes le long de l'échelle des salaires horaires (première colonne) ne présentent pas la forme de courbe en cloche régulière qui apparaît dans le cas de la Finlande. De fait, pour la majorité des pays de notre échantillon, les graphiques montrent des courbes en dents de scie, ce qui indique que les salariés ne sont pas répartis de manière lisse et régulière le long de la distribution des salaires horaires. Quand la répartition des salaires présente de telles irrégularités, les deux mesures sommaires les plus souvent utilisées pour synthétiser la structure des salaires, à savoir la «moyenne» et la «médiane», fournissent des informations d'un intérêt limité.

Le cas du Portugal l'illustre bien. Dans ce pays, une proportion importante de femmes perçoit le salaire minimum, ce que reflète la forte montée de la courbe au niveau du salaire minimum situé à l'extrémité inférieure de la répartition des salaires. De fait, le salaire horaire médian des femmes au Portugal (indiqué dans le graphique par la ligne verticale en pointillé) n'est pas trop éloigné du sommet qui marque le salaire minimum, ce qui laisse penser qu'une grande proportion d'entre elles perçoit une rémunération proche du salaire minimum. Leur salaire horaire moyen (indiqué dans le graphique par la ligne verticale continue) est toutefois bien supérieur à la médiane et loin du salaire minimum. Cela tient aux petites concentrations de femmes à rémunération élevée – ce qu'illustrent les petites crêtes dans la partie supérieure de l'échelle des salaires – dont le salaire horaire tire vers le haut le salaire moyen de l'ensemble des salariées du Portugal. Les écarts de rémunération moyen et médian peuvent ainsi différer en raison de la dispersion irrégulière des salariés dans la distribution des salaires horaires.

Encadré 2 Distribution de probabilité et distribution cumulée: l'exemple de la Finlande

Une *fonction de distribution de probabilité*, appelée plus simplement «fonction de densité», est un moyen de visualiser comment une population se répartit sur une plage de valeurs (en l'occurrence, l'échelle des salaires horaires). La colonne de gauche de la figure 18 montre ce schéma (appelé «distribution de probabilité» pour simplifier) pour chacun des pays de notre échantillon, en séparant les femmes des hommes. Afin d'expliquer comment il faut lire les graphiques, prenons l'exemple de la Finlande. L'axe horizontal représente l'échelle des salaires horaires, du plus bas au plus élevé. Chacune des deux courbes – pour les femmes et les hommes respectivement – associe chaque valeur de salaire horaire avec la probabilité de trouver cette valeur parmi les salariés du pays. Cette probabilité est indiquée dans les valeurs de l'axe vertical. Les individus qui touchent un salaire horaire extrêmement bas sont rares, si bien que les deux courbes sont relativement plates à l'extrémité inférieure de l'échelle des salaires. En suivant la courbe de gauche à droite, nous avançons des salaires les plus bas vers les plus élevés. La probabilité de trouver des salariés à chaque niveau commence à augmenter: c'est ce qu'illustre l'ascension des deux courbes à mesure que les salaires horaires les plus élevés sont associés à des valeurs de probabilité plus élevées sur l'axe vertical.

Il est intéressant de noter que, pour la Finlande comme pour la plupart des pays, la courbe des femmes commence à décoller plus tôt que celle des hommes. Cela indique qu'il y a plus de probabilité de trouver une femme qu'un homme dans le bas de l'échelle des salaires horaires (à des valeurs juste au-dessus de l'extrémité inférieure). Vers le milieu de l'échelle des salaires, les courbes cessent de monter et amorcent une descente. Cela indique que, pour les deux sexes, après un certain niveau de salaire, la probabilité de trouver un salarié percevant une rémunération élevée commence à diminuer. Notons également que, en Finlande et dans bien d'autres pays, juste après que la courbe des femmes a atteint son point culminant, la probabilité est plus grande de trouver un homme aux salaires les plus élevés que d'y trouver une femme. Ce constat apparaît très clairement car, à partir d'un point situé vers le milieu de la distribution des salaires horaires, la courbe des hommes est systématiquement au-dessus de celle des femmes. Ensuite, à mesure que les deux courbes se rapprochent de l'extrémité supérieure de l'échelle des salaires horaires sur l'axe horizontal, la probabilité de trouver des salariés hommes ou femmes diminue progressivement. On voit que les deux courbes se rapprochent progressivement de la valeur zéro sur l'axe vertical. En

Finlande et dans de nombreux autres pays présentés à la figure 18, la probabilité de trouver une femme à l'extrémité supérieure de la distribution des salaires horaires est nulle: la courbe des femmes s'interrompt avant celle des hommes. Dans l'ensemble, ces crêtes et ces creux donnent une sorte de courbe en forme de cloche, qui peut être plus ou moins régulière, plus ou moins vers la droite ou vers la gauche, avec des traînes plus ou moins longues. Ce sont ces caractéristiques de la courbe qui décrivent la répartition des salaires dans un pays.

Pour étudier la structure des salaires d'un pays, une modalité de calcul complémentaire et tout aussi nécessaire consiste à montrer comment la répartition des salaires se traduit par une accumulation de salariés à chaque valeur de l'échelle des salaires. Ce calcul, appelé *fonction de répartition*, est présenté pour chacun des pays de notre échantillon dans la colonne de droite de la figure 18 (sous le nom de «distribution cumulée», pour simplifier). La distribution cumulée des salaires horaires consiste à tracer une courbe représentant la proportion des salariés accumulés à chaque valeur de la répartition des salaires horaires. De gauche à droite, sur l'axe horizontal, plus la valeur du salaire horaire est élevée, plus la part de salariés accumulés jusqu'à ce niveau de salaire horaire est importante, le nombre d'individus cumulés allant de près de 0 pour cent au salaire horaire le plus bas à 100 pour cent (soit la population totale de salariés) au salaire horaire le plus élevé.

En poursuivant avec notre exemple de la Finlande, nous voyons que la courbe représentant la proportion cumulée de femmes le long de l'échelle des salaires horaires décolle de la valeur zéro plus tôt que celle des hommes. Cela indique que la proportion de femmes s'accumule plus rapidement que celle des hommes à des valeurs inférieures. Le salaire horaire auquel 50 pour cent de la population s'accumule est la médiane, représentée par la ligne horizontale en pointillés tracée sur chacun des graphiques de la colonne de droite. Dans le cas de la Finlande, la ligne horizontale en pointillés montre que le salaire horaire médian a une valeur inférieure pour les femmes que pour les hommes. En outre, la courbe représentant la proportion cumulée de femmes le long de l'échelle des salaires horaires se situe systématiquement à gauche de la courbe des hommes: c'est-à-dire que, pour la même proportion d'hommes et de femmes salariés (comme indiqué sur l'axe vertical), cette proportion de femmes perçoit toujours un salaire horaire inférieur à celui que perçoit la même proportion d'hommes.

Figure 18 Structure des salaires dans un échantillon de pays

Groupe 1: Les écarts de salaire moyen et médian entre hommes et femmes sont tous deux positifs, mais la moyenne est supérieure à la médiane (sélection tracée)

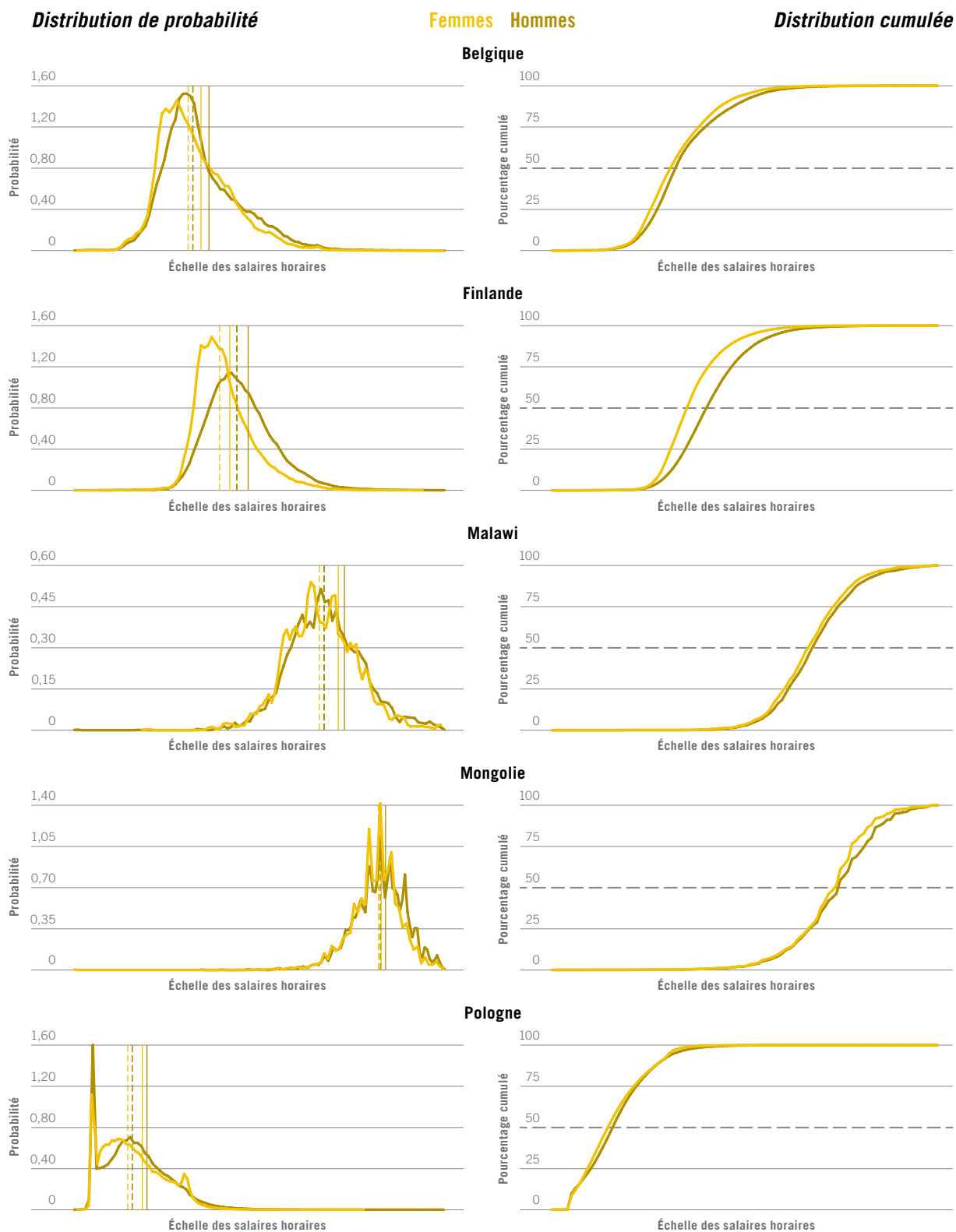


Figure 18 (suite)

Groupe 2: Les écarts de salaire moyen et médian entre hommes et femmes sont tous deux positifs, mais la moyenne est inférieure à la médiane (sélection tracée)

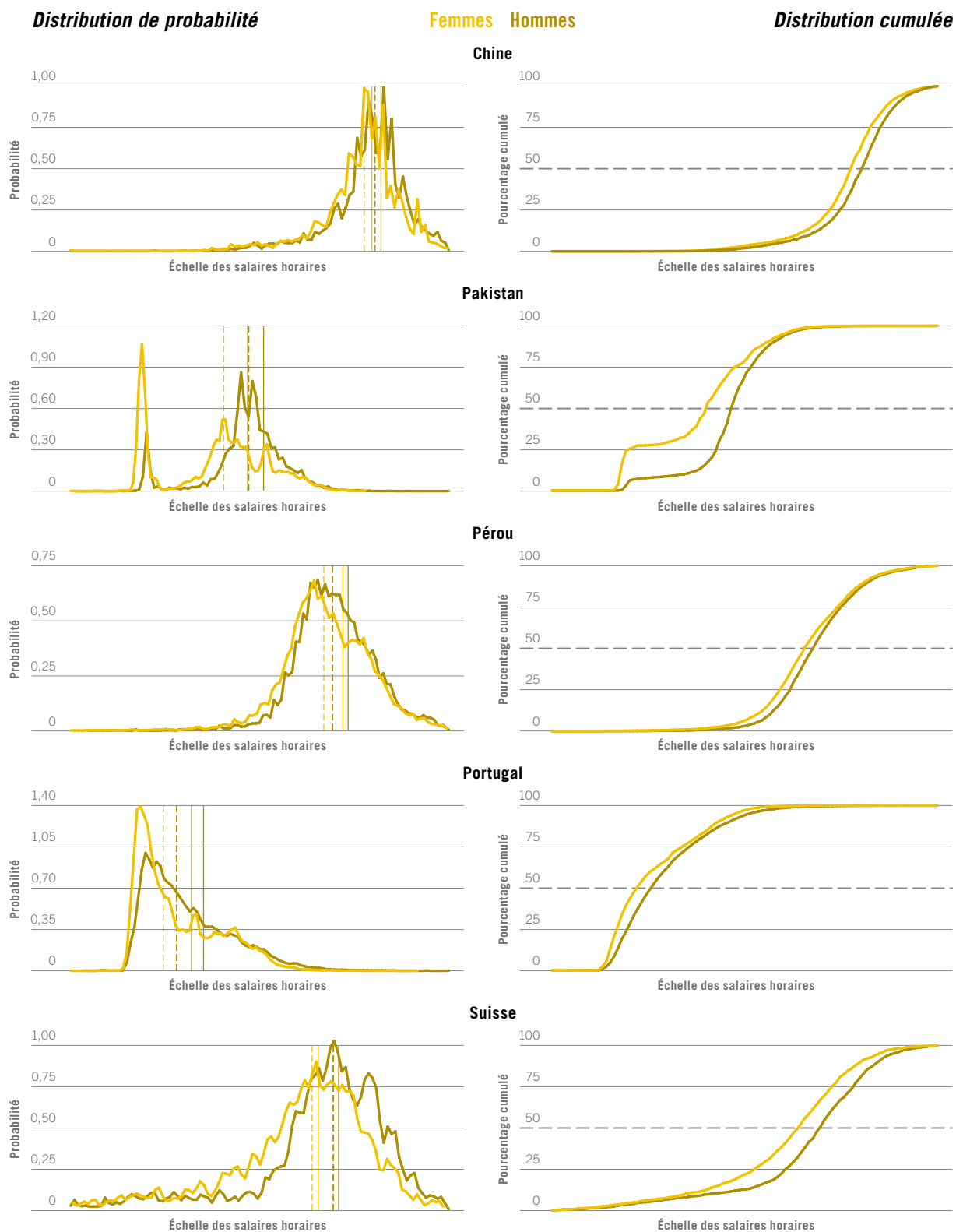


Figure 18 (suite)

Groupe 3: Les écarts de salaire moyen et médian entre hommes et femmes sont tous deux négatifs (sélection tracée)

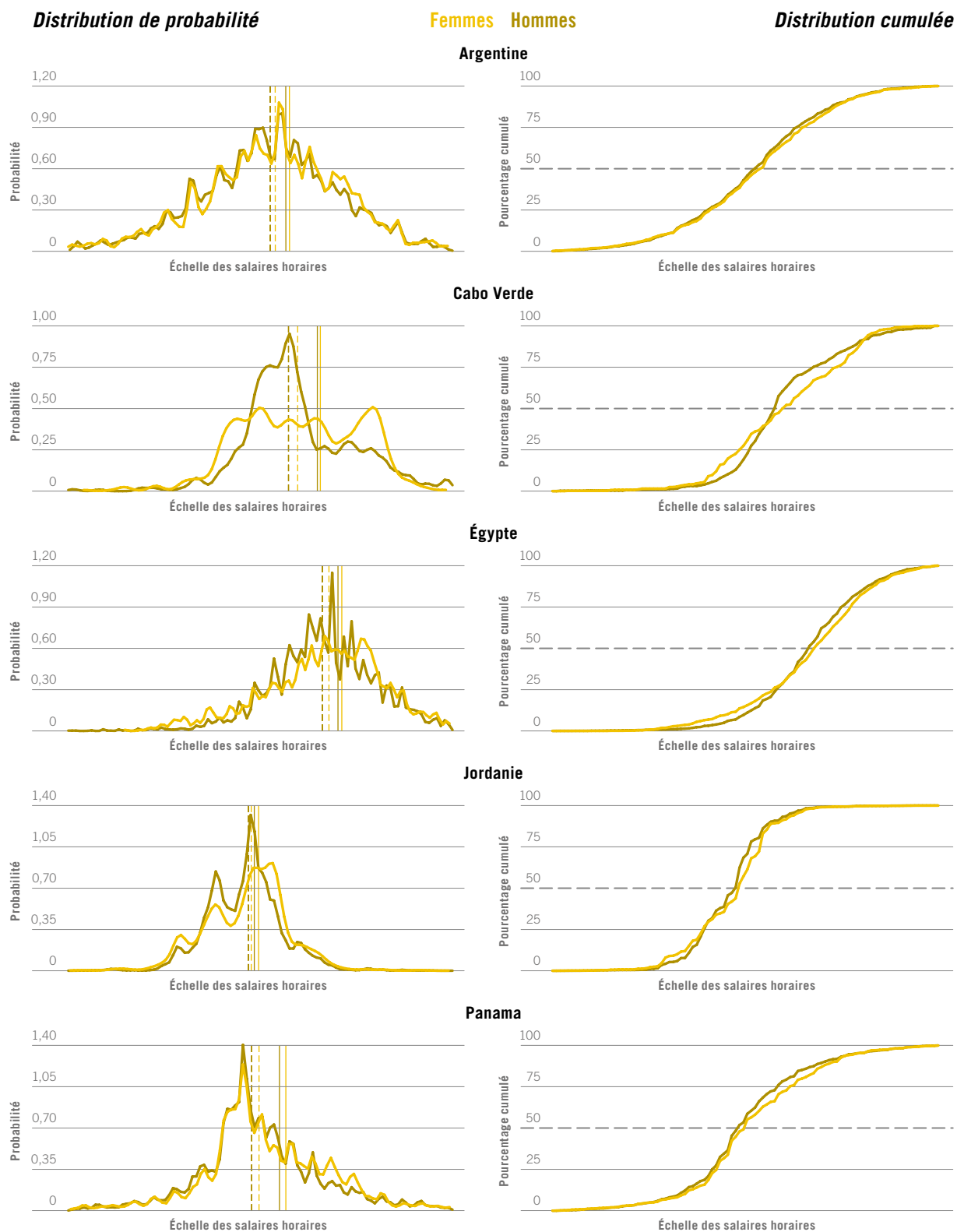


Figure 18 (suite)

Groupe 4: L'écart de salaire moyen entre hommes et femmes est négatif et l'écart de salaire médian est positif (sélection tracée)

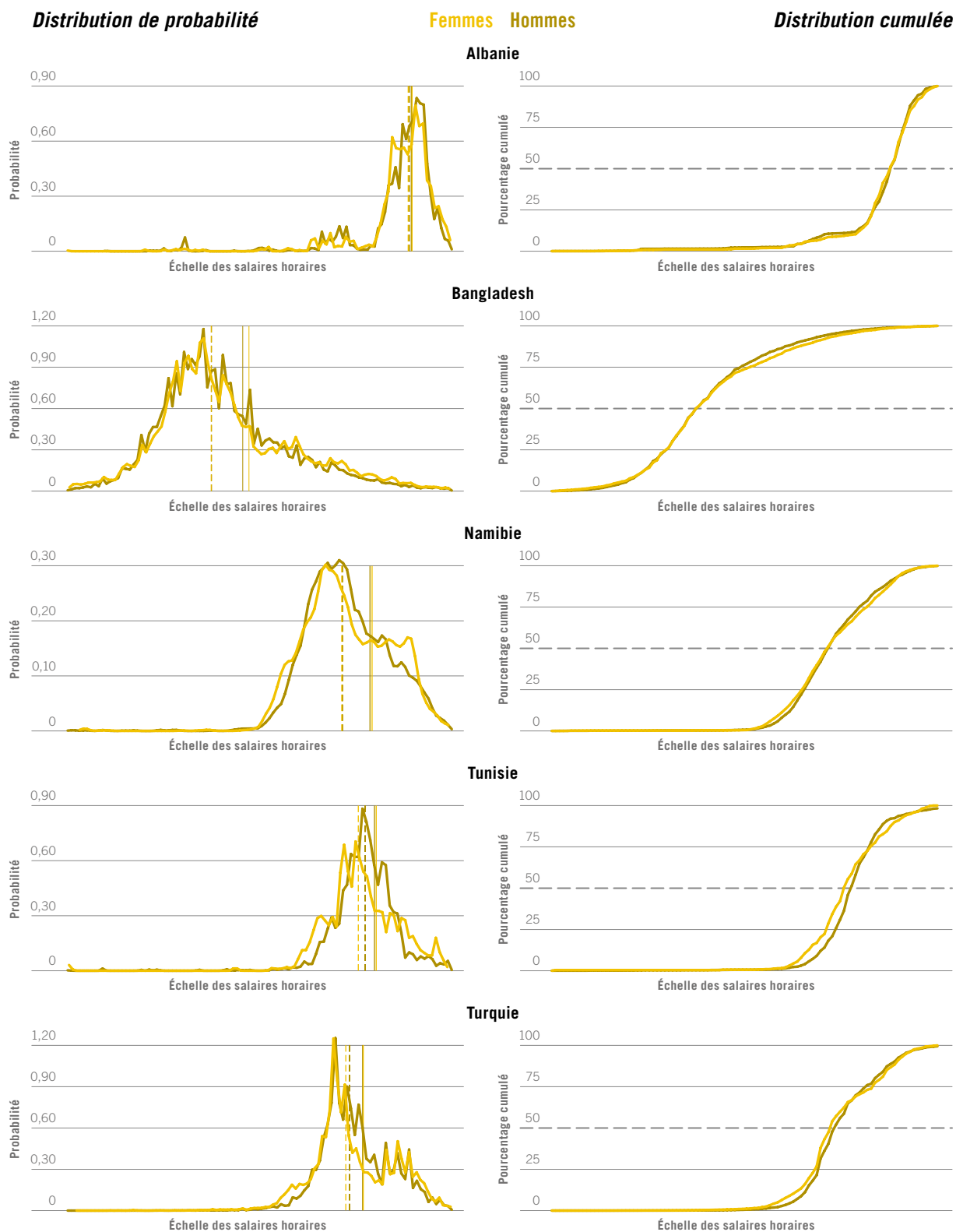
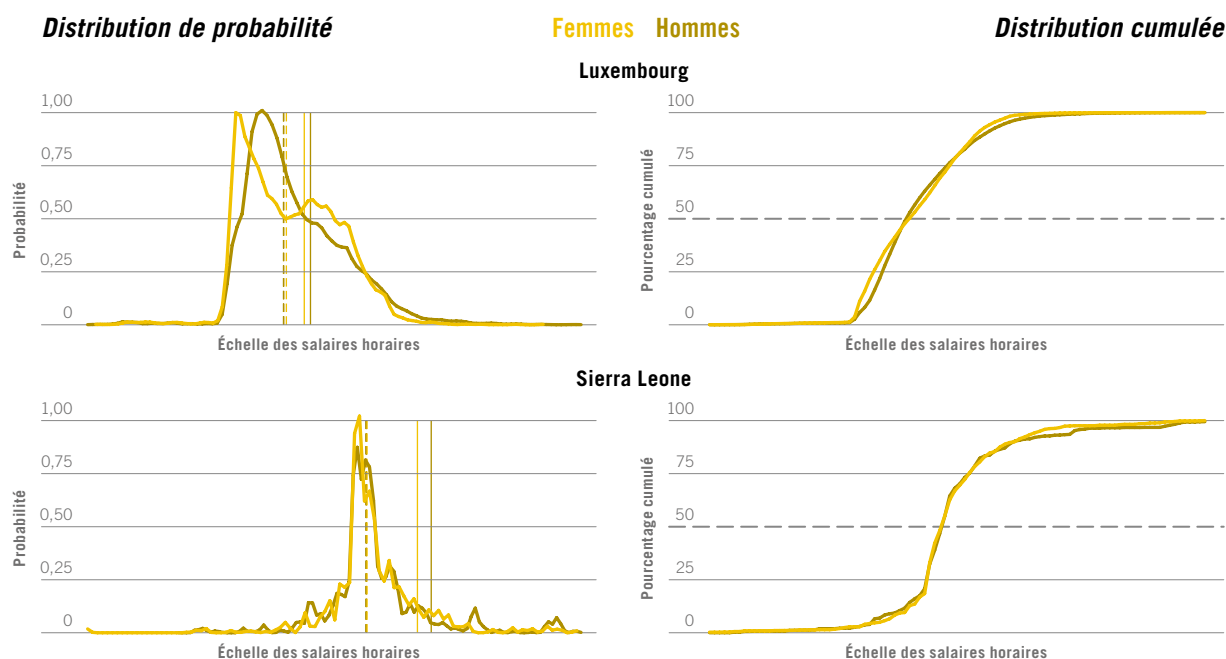


Figure 18 (suite)

Groupe 5: L'écart de salaire moyen entre hommes et femmes est positif et l'écart de salaire médian entre hommes et femmes est négatif (tous deux tracés)



Source: Estimations du BIT. Toutes les estimations ont été établies en représentant la structure des salaires à partir de la transformation des salaires horaires en logarithmes naturels. Dans la fonction de distribution de probabilité, les lignes verticales en pointillé indiquent les valeurs médianes et les lignes continues les valeurs moyennes pour chacun des sexes. Dans la fonction de distribution cumulée, la ligne horizontale en pointillés indique le point auquel la population des salariés se répartit à 50-50. À ce point, la lecture horizontale des courbes (femmes et hommes séparément) montre la valeur du salaire horaire à la médiane. La valeur n'est pas indiquée sur l'axe horizontal, mais la ligne en pointillé permet de situer la position relative du salaire horaire médian pour les femmes et pour les hommes.

Regardons à présent la répartition des salaires au Cabo Verde: nous observons qu'une proportion importante de femmes se situe à l'extrémité supérieure de la distribution. Ces femmes relèvent la moyenne, mais cette moyenne n'est pas représentative de la population de femmes salariées en général. La distribution cumulée montre que la rémunération des femmes est inférieure à celle des hommes jusqu'au 40^e centile environ, puis supérieure du 40^e au 90^e centile, puis à nouveau inférieure du 90^e centile au sommet de l'échelle. Par conséquent, selon la part cumulée de salariés choisie, nous pouvons en conclure que les femmes gagnent plus que les hommes ou l'inverse. Cet exemple illustre à nouveau le fait qu'une mesure sommaire telle que la moyenne ou la médiane ne permet pas de saisir toutes les finesses de la distribution des salaires.

La figure 18 montre que, dans tous les pays où les écarts de rémunération moyen et médian sont tous deux positifs, la part cumulée de femmes salariées a systématiquement un salaire horaire inférieur à celui que perçoit la même proportion d'hommes salariés. Cela apparaît très clairement sur les graphiques puisque, pour tous ces pays, la courbe illustrant la proportion cumulée de femmes à un salaire horaire donné (colonne 2) se situe toujours à gauche de la courbe des hommes. Ce n'est pas le cas pour les pays présentant des écarts de salaires moyen ou médian

négatifs (groupes 4 et 5), ni pour ceux où la moyenne et la médiane sont toutes deux négatives (groupe 3). Les pays où les écarts de rémunération moyen et/ou médian entre hommes et femmes sont négatifs se caractérisent par des fonctions de répartition irrégulières en dents de scie. Cela signifie que les populations ne sont pas réparties de manière lisse et régulière le long de la distribution des salaires horaires. Il est rare que ces pays affichent de longues traînes dans le haut de la répartition des salaires. Dans presque tous les cas, la traîne est longue dans le bas de la répartition: c'est une caractéristique des pays émergents et à faible revenu, où une part importante des salariés se situe dans le bas de la répartition des salaires, tandis qu'une part plus petite et moins représentative des salariés perçoit un salaire situé dans le haut de l'échelle.

Nous pouvons également observer à la figure 18 que les irrégularités dans les distributions de probabilité représentées dans la colonne de gauche se produisent plus souvent pour les femmes que pour les hommes. Quand la répartition des salaires est irrégulière pour les deux sexes, les dents de scie sont souvent plus marquées pour les femmes que pour les hommes. Ces irrégularités sont dues au fait que les femmes et les hommes se concentrent autour de certains salaires horaires. On constate ainsi souvent une concentration autour du salaire minimum et, dans ce cas, la probabilité de trouver des femmes à ce niveau de salaire est plus forte que celle d'y trouver des hommes. En outre, tous les pays affichant des écarts de rémunération moyen et/ou médian négatif présentent des distributions de probabilité qui se caractérisent par des petites concentrations de femmes aux deux extrémités de leurs répartitions de salaire, mais plus marquées dans le haut. Il s'agit essentiellement de pays à revenu intermédiaire ou faible, caractérisés par un faible taux d'activité des femmes en général et d'emploi salarié en particulier. Cette concentration indique que les femmes se regroupent autour de certaines valeurs de salaire horaire, ce qui dénote leur participation «sélective» au marché du travail. En Égypte, par exemple, les femmes sont absentes de l'extrémité inférieure de la répartition des salaires. On observe quelques crêtes qui indiquent des petites concentrations autour des salaires jusqu'aux salaires horaires moyen et médian. La répartition fait ensuite apparaître une concentration de femmes mieux payées vers l'extrémité supérieure de l'échelle des salaires.

Dans les pays où le taux d'emploi salarié des femmes est faible, les estimations de l'écart salarial entre hommes et femmes fondées sur la moyenne et la médiane sont complètement faussées par ces concentrations ou effets de composition, si bien qu'elles peuvent être difficiles à interpréter et risquent de fournir des informations peu utiles pour l'élaboration de politiques et le suivi des progrès accomplis. Dans les pays où le taux d'emploi salarié des femmes est élevé – essentiellement les pays à revenu élevé et certains pays à revenu intermédiaire –, la probabilité de trouver des femmes tout le long de la répartition des salaires est également élevée. Mais, même dans ces pays, l'existence de concentrations et d'effets de composition peut fausser quelque peu les estimations de l'écart salarial entre hommes et femmes. Nous proposons donc au chapitre suivant une méthode permettant d'obtenir des estimations complémentaires de l'écart salarial entre hommes et femmes, en tenant compte de ces effets de composition.

8.3 Une mesure complémentaire: l'écart salarial pondéré entre hommes et femmes

Nous proposons dans ce chapitre une méthode permettant d'obtenir des estimations de l'écart salarial entre hommes et femmes en supprimant certains des grands effets de composition résultant de l'existence de concentrations et nous l'étayons par un exemple. La méthode consiste en substance à regrouper les salariés femmes et hommes en sous-groupes plus homogènes, puis à estimer l'écart salarial dans chacun des sous-groupes. Nous établissons ensuite une moyenne pondérée des écarts salariaux de tous les sous-groupes, la pondération se faisant en fonction de la taille de chaque sous-groupe par rapport à la population totale de salariés. Nous obtenons ainsi une mesure différente de la méthode classique d'estimation de l'écart salarial entre hommes et femmes. Nous l'appelons «écart salarial pondéré entre hommes et femmes». Dans l'encadré 3, nous expliquons en détail la méthode d'estimation de l'écart salarial pondéré entre hommes et femmes en l'appliquant à un pays, l'Égypte.

Quels sous-groupes retenir? Suivant le modèle du capital humain (Mincer, 1974), il est établi que l'éducation et l'expérience professionnelle (l'âge en étant une bonne approximation) sont deux indicateurs importants du profil d'emploi des salariés. C'est un fait aussi que les femmes et les hommes n'ont pas le même temps de travail – les femmes étant plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel. De plus, dans presque tous les pays pour lesquels nous disposons de données, les salariées sont plus susceptibles que les hommes de travailler dans le secteur public plutôt que dans le secteur privé. Nous pouvons ainsi considérer les

Encadré 3 Écart salarial pondéré entre hommes et femmes: l'exemple de l'Égypte

Pour estimer un écart salarial pondéré entre les femmes et les hommes, nous commençons par choisir un ensemble d'indicateurs, c'est-à-dire de facteurs qui influent sur la structure des salaires, afin de répartir les femmes et les hommes dans des sous-groupes comparables. Nous avons retenu quatre facteurs qui étaient particulièrement pertinents à cet effet et facilement disponibles dans la plupart des microdonnées d'enquêtes: le «niveau d'instruction», l'«âge», le «temps de travail» (plein temps ou temps partiel) et le «secteur» (privé ou public). Ces facteurs sont utilisés pour répartir l'échantillon en sous-groupes. Il est préférable de ne pas trop multiplier les sous-groupes afin d'éviter de se retrouver avec des groupes constitués d'un très petit nombre d'individus, représentatifs ou pas de leur groupe, qui influent démesurément sur le résultat. Nous divisons ensuite les variables «niveau d'instruction» et «âge» en quatre modalités chacune. Les variables «temps de travail» et «secteur» ont déjà deux modalités chacune. L'ensemble de ces quatre facteurs donne donc un total de 64 sous-groupes au maximum, résultant de l'interaction de $4 \times 4 \times 2 \times 2$ grands sous-groupes. Nous estimons ensuite l'écart salarial entre hommes et femmes pour chacun des sous-groupes, en utilisant la moyenne et la médiane. Enfin, nous estimons les écarts de rémunération pondérés moyen et médian entre hommes et femmes, en faisant la somme des valeurs pondérées des 64 sous-groupes (au maximum). Le poids de chaque sous-groupe est la part relative de ce sous-groupe dans la population des salariés, de sorte que les poids des 64 sous-groupes (au maximum) totalisent 1. En appliquant ces poids et en faisant la somme des écarts de salaires pondérés entre hommes et femmes de chacun des sous-groupes, on obtient une valeur unique que nous appelons écart salarial moyen ou médian pondéré entre hommes et femmes. →

Encadré 3 (suite)

Dans le tableau ci-dessous, nous prenons l'exemple de l'Égypte pour illustrer la méthode décrite plus haut et montrer l'effet de «regroupement» dans l'estimation. Les quatre premières lignes donnent le salaire horaire moyen perçu par chaque sous-groupe de salariés défini selon le niveau d'instruction et le secteur qui les emploie (privé ou public). Les trois lignes suivantes donnent la part relative de chaque groupe dans la population des salariés. Ainsi, en Égypte, les femmes possédant un diplôme universitaire et travaillant dans le secteur privé perçoivent 4,8 livres égyptiennes de l'heure. Elles représentent 36 pour cent des salariées du secteur privé. Dans l'ensemble, toutefois, les titulaires d'un diplôme universitaire des deux sexes ne représentent que 17,2 pour cent des salariés dans le secteur privé. C'est donc ce poids qui sera appliqué au salaire de 4,8 livres lors d'un calcul pondéré qui ventile l'échantillon selon le niveau d'instruction et le secteur (privé ou public).

Le tableau fait apparaître un écart salarial positif entre hommes et femmes dans toutes les cellules définies selon le niveau d'instruction et le secteur. En Égypte, près de 74 pour cent des salariées travaillent dans le secteur public et 58,5 pour cent d'entre elles sont très qualifiées, ce qui relève le salaire horaire moyen de l'ensemble des femmes. En revanche, le fait qu'une proportion importante d'hommes se situe dans les catégories de niveau d'instruction inférieures (notamment ceux qui travaillent dans le secteur privé) abaisse le salaire horaire moyen des hommes. Il en résulte, comme le montre la figure 14, un écart salarial négatif entre hommes et femmes, même si l'écart salarial entre hommes et femmes est positif dans tous les sous-groupes définis selon le niveau d'instruction et le secteur. Tous les sous-groupes possibles (64 au maximum) ne sont pas représentés dans le tableau, mais une fois les effets de composition éliminés en pondérant les 64 sous-groupes, l'écart salarial entre hommes et femmes devient positif, comme l'illustre la figure 19.

Tableau 8.1 L'écart salarial pondéré entre hommes et femmes pour l'Égypte

Niveau d'instruction	Secteur privé			Secteur public		
	Femmes	Hommes	Femmes et hommes	Femmes	Hommes	Femmes et hommes
Salaire horaire moyen (en livres égyptiennes)						
Inférieur au secondaire	3,4	4,5	4,4	3,4	4,4	4,3
Secondaire général ou professionnel	3,0	4,6	4,5	5,9	6,1	6,1
Université	4,8	6,0	5,8	6,5	7,7	7,2
Moyenne globale pondérée	3,8	4,8	4,7	6,2	6,4	6,3
Pourcentage de la population salariée						
Inférieur au secondaire	36,8	47,0	46,2	4,4	23,3	17,0
Secondaire général ou professionnel	27,3	37,4	36,6	37,1	36,8	36,9
Université	36,0	15,6	17,2	58,5	39,9	46,1
Effectif de salariés dans la population						
	759 874	876 970	952 957	2 138 373	4 318 519	6 456 892

Source: Estimations du BIT fondées sur les données représentatives nationales de l'Égypte indiquées à l'annexe V.

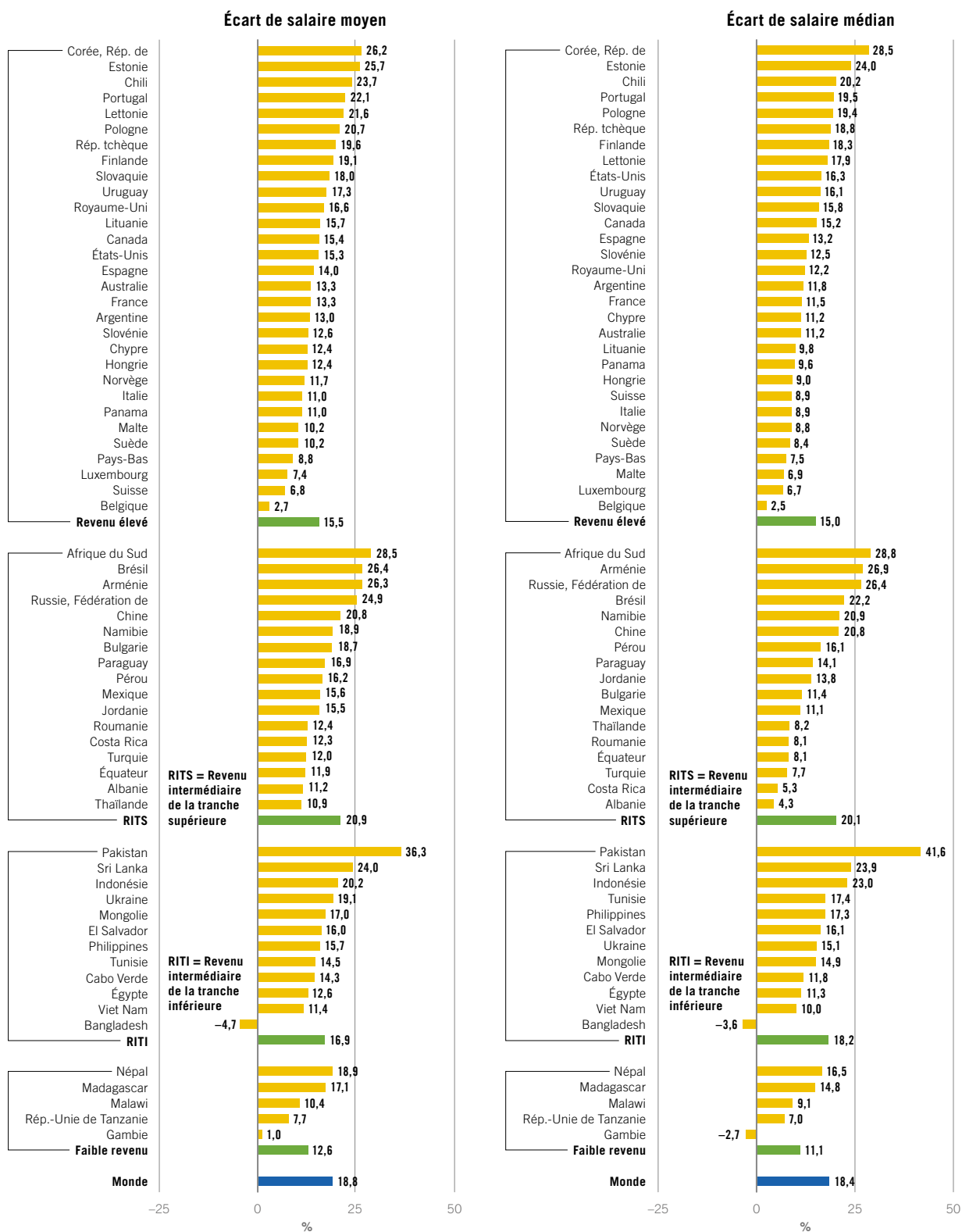
facteurs «instruction», «âge», «temps de travail» et «secteur privé/secteur public» comme les quatre indicateurs qui, ensemble, permettront de cerner les grands effets de composition dans la plupart, sinon la totalité, des pays. Les facteurs «instruction» et «âge» correspondent au modèle du capital humain, et la prise en compte des facteurs «temps de travail» et «secteur privé/secteur public» intègre une dimension sexospécifique qui permet de mieux appréhender les effets de composition qui sous-tendent l'activité respective des hommes et des femmes.

Rien n'empêche en principe de constituer d'autres sous-groupes. Mais il faut que ces sous-groupes soient fondés sur des critères simples et commodes, c'est-à-dire que l'on puisse se procurer facilement les indicateurs dans les données d'enquêtes et qu'ils permettent d'appréhender efficacement les différences entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Par «efficacement», nous entendons qu'il doit suffire de quelques sous-groupes seulement pour cerner ces différences. C'est un critère essentiel. Quand on utilise trop de sous-groupes, la mesure intragroupe de l'écart salarial entre hommes et femmes perd en précision. Les quatre indicateurs que nous avons retenus pour éliminer les effets de composition sont tous amplement disponibles dans la plupart des données d'enquêtes, par exemple dans les enquêtes sur la population active ou dans les enquêtes intégrées auprès des ménages.

Les figures 19 et 20 présentent les résultats obtenus en appliquant la méthode pondérée à 64 pays pour lesquels nous disposons de données. Nous constatons qu'avec cette méthodologie différente presque toutes les estimations des écarts de salaire horaire et mensuel entre hommes et femmes (moyenne et médiane) sont désormais positives. Les figures 21 et 22 montrent l'écart salarial entre hommes et femmes dans un échantillon de sous-groupes à savoir secteur privé et secteur public, ainsi que plein temps et temps partiel. Même s'il existe de fortes disparités entre les pays, en moyenne, l'écart de salaire horaire entre hommes et femmes est plus marqué dans le secteur privé que dans le secteur public, et plus prononcé chez les salariés à temps partiel que chez les travailleurs à plein temps.

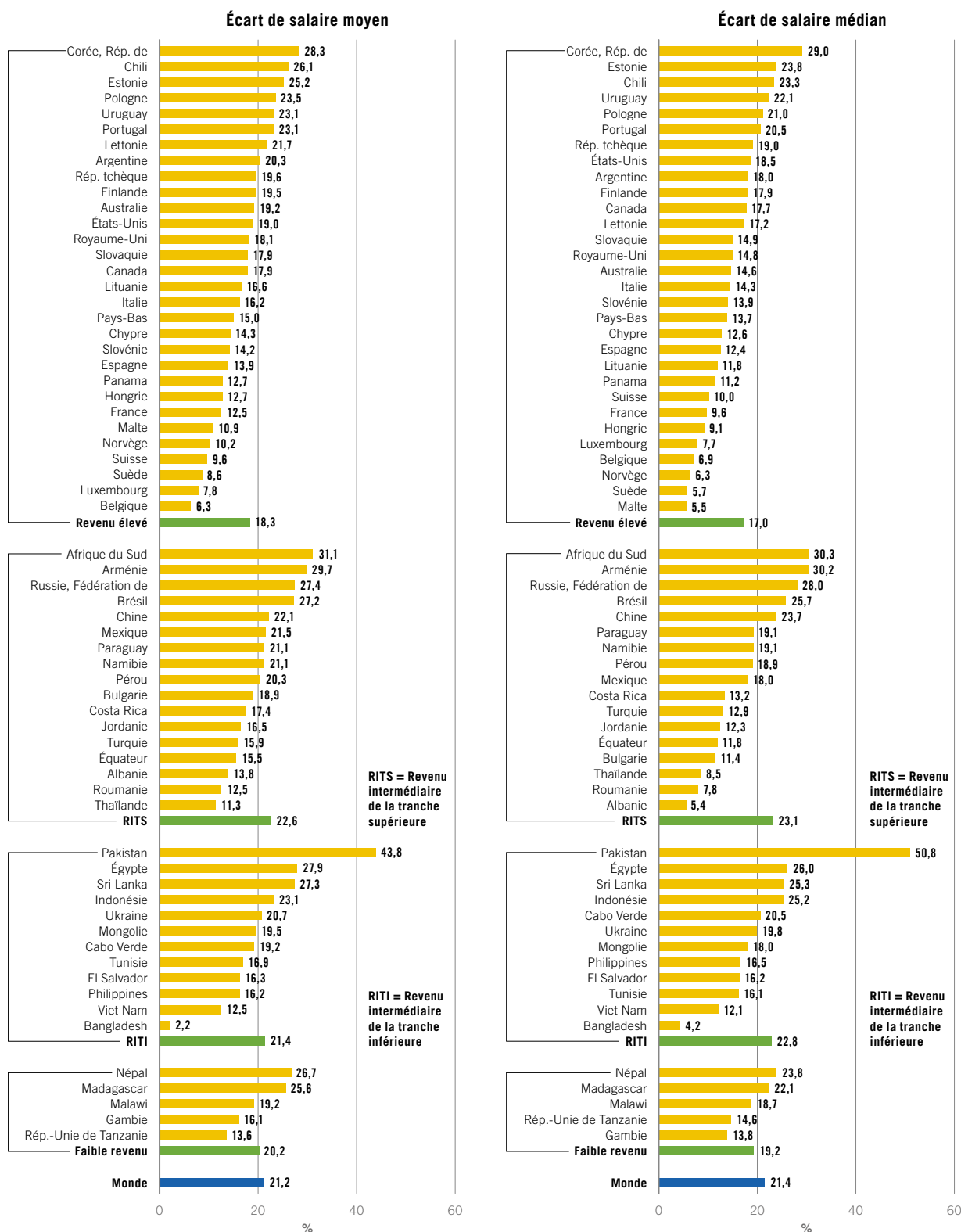
Un exercice intéressant consiste à comparer l'écart salarial pondéré à l'écart salarial brut présenté à la figure 14 (en utilisant dans les deux cas le salaire horaire moyen), en regroupant les pays selon le classement en cinq groupes de la figure 18. La figure 23 illustre le résultat de cette comparaison et montre que l'application de la méthode pondérée modifie les estimations de l'écart salarial entre hommes et femmes dans presque tous les pays. Un seul, le Bangladesh, affiche un écart salarial horaire moyen pondéré négatif. Dans certains pays, l'écart salarial pondéré entre hommes et femmes est inférieur à l'écart salarial standard mais, dans la plupart, il est supérieur. Pour les pays du groupe 1, où la moyenne brute était relativement faible, la méthode pondérée aboutit à des valeurs plus élevées. En revanche, pour les pays où l'écart moyen brut était élevé, la méthode pondérée semble ajuster les valeurs à la baisse. Dans le groupe 2, où la valeur moyenne brute était inférieure à la médiane, la méthode pondérée semble ajuster l'écart moyen à la hausse. Pour tous les pays des groupes 3 et 4, où l'écart salarial moyen était négatif, la méthode pondérée permet de corriger la distorsion non négligeable induite par les effets de composition sur la population et montre qu'en fait les femmes y sont en moyenne moins bien rémunérées que les hommes.

Figure 19 Écarts de salaire horaire pondérés entre hommes et femmes



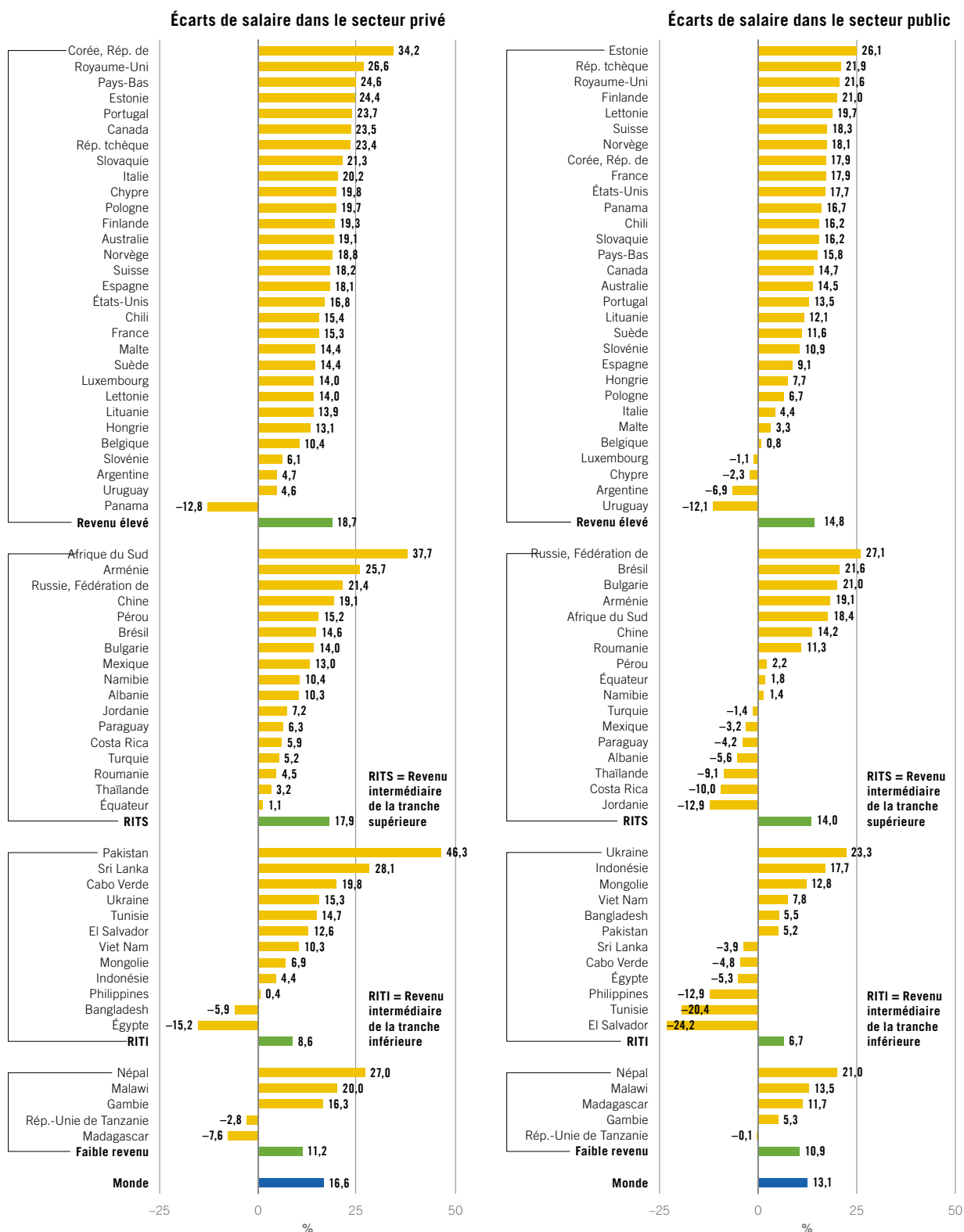
Source: Estimations du BIT fondées sur les données d'enquêtes communiquées par les sources nationales indiquées à l'annexe V. Toutes les estimations sont fondées sur la méthode décrite dans l'encadré 3, qui consiste à regrouper les salariés en sous-groupes selon le niveau d'instruction, l'âge, le temps de travail et le secteur (privé ou public).

Figure 20 Écarts de salaire mensuel pondérés entre hommes et femmes



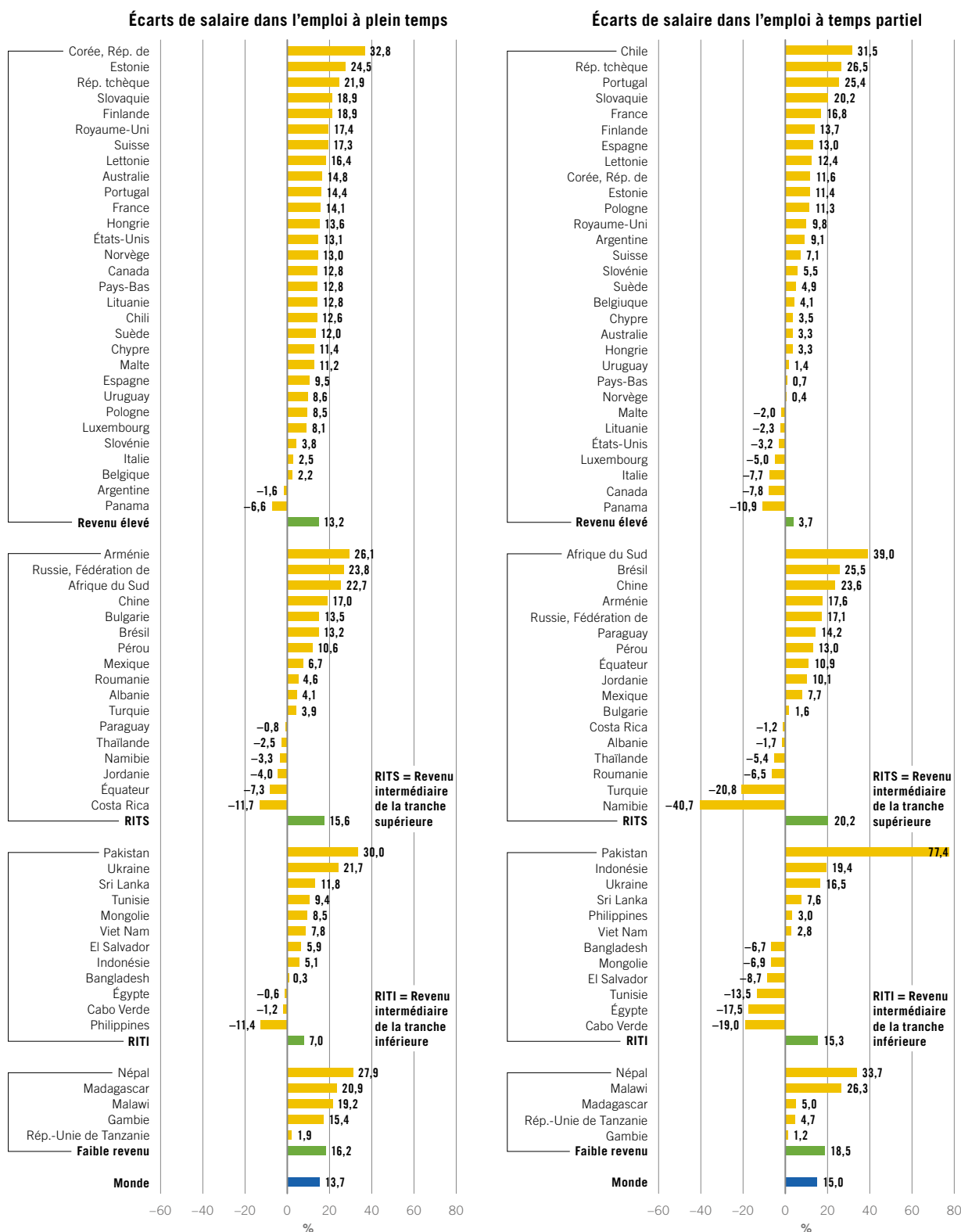
Source: Estimations du BIT fondées sur les données d'enquêtes communiquées par les sources nationales indiquées à l'annexe V. Toutes les estimations sont fondées sur la méthode décrite dans l'encadré 3, qui consiste à regrouper les salariés en sous-groupes selon le niveau d'instruction, l'âge, le temps de travail et le secteur (privé ou public).

Figure 21 Écarts de salaire pondérés entre hommes et femmes dans le secteur privé et le secteur public (salaire horaire moyen)



Source: Estimations du BIT fondées sur les données d'enquêtes communiquées par les sources nationales indiquées à l'annexe V. Toutes les estimations sont fondées sur la méthode décrite dans l'encadré 3, qui consiste à regrouper les salariés selon le secteur (privé ou public).

Figure 22 Écarts de salaire pondérés entre hommes et femmes dans l'emploi à plein temps et l'emploi à temps partiel (salaire horaire moyen)



Source: Estimations du BIT fondées sur les données d'enquêtes communiquées par les sources nationales indiquées à l'annexe V. Toutes les estimations sont fondées sur la méthode décrite dans l'encadré 3, qui consiste à regrouper les salariés selon le temps de travail (plein temps ou temps partiel).

Dans les pays du groupe 5, qui présentent une moyenne positive mais une médiane négative, la valeur pondérée augmente ou diminue. La figure 23 permet aussi de comparer l'estimation mondiale de l'écart salarial entre hommes et femmes obtenue par la méthode pondérée et celle obtenue par la méthode classique. On constate qu'avec l'estimation pondérée l'écart salarial entre hommes et femmes passe d'environ 16 à 19 pour cent.

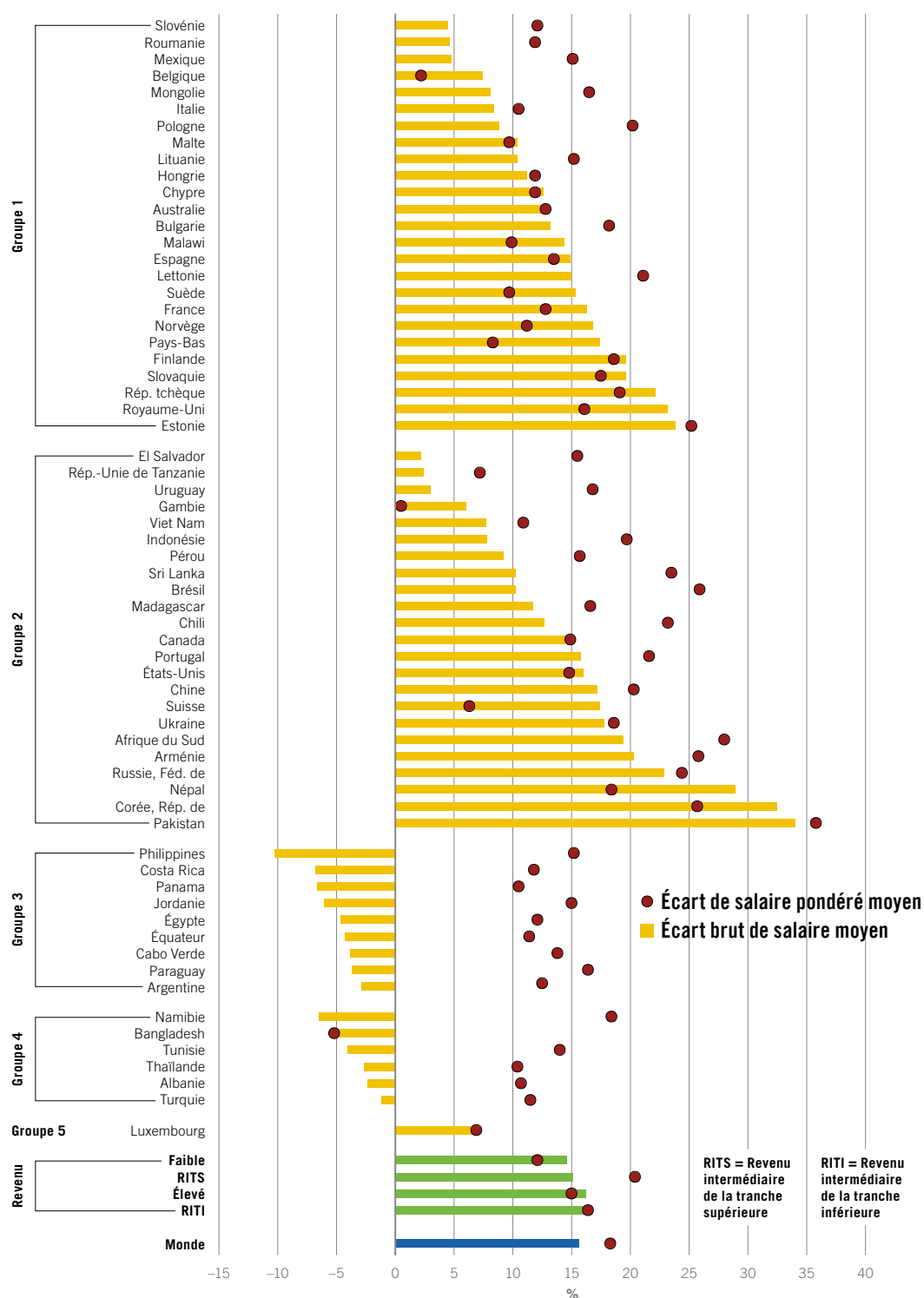
La Namibie est un bon exemple du fait que des estimations négatives peuvent devenir positives quand on applique la méthode pondérée. La figure 14 indique un écart de salaire horaire moyen entre hommes et femmes négatif (-6,5 pour cent) en Namibie. Or les estimations de la figure 21 montrent qu'il y est positif tant pour les agents du secteur public (1,4 pour cent) que pour les salariés du secteur privé (10,4 pour cent). Les deux sous-groupes représentent ensemble la totalité des salariés du pays. Quand on applique des pondérations à l'écart salarial entre hommes et femmes à chacun des groupes, puis qu'on additionne les deux valeurs, on obtient un écart salarial pondéré de 2,7 pour cent, loin des 18,9 pour cent obtenus par la méthode brute (figure 19), même si, dans ce cas, la «pondération» est appliquée à plusieurs sous-groupes (jusqu'à 64). Cependant, même en utilisant un seul facteur, «secteur privé/secteur public», l'estimation donne une valeur plus conforme (pour ce qui est de son signe du moins) à l'estimation finale et plus affinée de la figure 19.

La méthode que nous proposons présente d'autres avantages. L'un d'eux est que les écarts salariaux moyen et médian pondérés entre hommes et femmes affichent des valeurs plus proches qu'avec les méthodes de calcul classiques⁶. C'est un avantage dans la mesure où l'utilisation de la moyenne ou de la médiane relève souvent d'un choix subjectif de la part des chercheurs ou des analystes et que le fait de privilégier une valeur par rapport à l'autre peut parfois être source de controverse dans la formulation des politiques. Le risque de controverse est moindre quand on utilise l'écart salarial pondéré entre hommes et femmes et donc qu'on réduit l'écart entre les estimations moyenne et médiane. Autre avantage: les estimations de l'écart salarial pondéré entre hommes et femmes éliminant certains grands effets de composition, elles se prêtent plus volontiers à des comparaisons entre pays. En outre, au sein d'un même pays, l'écart salarial pondéré entre hommes et femmes permet de neutraliser certains effets de composition qui peuvent varier dans le temps, que ce soit pour des raisons structurelles ou conjoncturelles. Si bien qu'une série chronologique des écarts salariaux pondérés entre hommes et femmes constitue un bon outil complémentaire pour analyser l'évolution de ces écarts dans le temps, dans un pays donné⁷.

6. La méthode pondérée donne un coefficient de corrélation entre les écarts de salaire horaire moyen et médian de la figure 19 de 92,7 pour cent. Ce résultat est à comparer au coefficient de corrélation de 83,2 pour cent de la figure 14. Pour le salaire mensuel, le coefficient de corrélation augmente de 77,1 pour cent (figure 15) à 90,8 pour cent (figure 20).

7. Il est important de souligner que l'écart salarial pondéré entre hommes et femmes proposé n'est pas l'équivalent de l'estimation de l'écart salarial ajusté, qui fait appel à d'autres méthodes telles que la construction d'une distribution contrefactuelle afin d'identifier et d'exclure la partie de l'écart résultant des différences de caractéristiques entre les femmes et les hommes (voir Fortin, Lemieux et Firpo, 2011). Cette question est abordée dans le chapitre suivant (voir chapitre 9.2 en particulier).

Figure 23 Comparaison entre l'écart brut de salaire et l'écart de salaire pondéré entre hommes et femmes (salaire horaire moyen), répartition des pays en cinq groupes en fonction de leur écart brut de salaire



Source: Estimations du BIT combinant les écarts de salaire entre hommes et femmes de la figure 14 (barres) et de la figure 19 (points).

9 Quelles sont les causes qui expliquent l'écart salarial entre hommes et femmes?

Pourquoi les femmes gagnent-elles en général moins que les hommes? Nous commençons par estimer l'écart salarial entre hommes et femmes à différents points de la répartition des salaires horaires afin de mieux saisir l'effet potentiel de différentes mesures sur l'écart salarial global. Il est donc important de repérer à quel endroit de la répartition des salaires l'écart salarial est le plus marqué entre hommes et femmes. En complément, nous estimons aussi la proportion de femmes à différents points de la répartition des salaires afin de voir si elles sont surreprésentées dans le bas de l'échelle ou sous-représentées dans le haut. Nous décomposons ensuite l'écart salarial entre hommes et femmes à différents points de la répartition et sur son ensemble en deux parts: une part qui peut être «expliquée» par les différences de caractéristiques des femmes et des hommes sur le marché du travail et une part «inexpliquée», qui n'est pas imputable à ces caractéristiques. Nous cherchons ensuite à comprendre ce qui peut être à l'origine de la part inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes, par exemple le fait que, dans une même profession, les femmes «rentabilisent» moins bien leurs années d'études que les hommes; les effets de la féminisation des professions et des entreprises sur les niveaux de salaire; et l'incidence de la condition de parent sur les salaires des femmes et des hommes.

9.1 Estimation de l'écart salarial entre hommes et femmes dans la répartition des salaires horaires

Dans ce chapitre, nous commençons par estimer et analyser l'écart salarial entre hommes et femmes à différents points de la répartition des salaires horaires et, plus particulièrement, à chacun des neuf quantiles qui divisent la répartition en dix groupes de taille égale⁸. L'estimation de l'écart salarial entre hommes et femmes à différents points de la distribution des salaires est un outil intéressant, car il permet de mieux comprendre l'effet potentiel de telle ou telle mesure. Par exemple, l'instauration d'un salaire minimum est susceptible de réduire l'écart salarial aux niveaux de rémunération les plus faibles; les accords collectifs sur les salaires pourraient avoir le même effet dans le milieu de la distribution; et des mesures visant à favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité les mieux rémunérés pourraient avoir un effet positif dans le haut de la distribution.

8. Le quantile est une valeur d'une répartition qui divise les données en groupes de tailles égales. Par exemple, la médiane est une valeur de seuil qui divise les données en deux groupes de tailles égales; le quartile est l'une des trois valeurs de seuil qui divisent une répartition en quatre groupes de tailles égales; enfin, le décile est l'une des neuf valeurs de seuil qui divisent une répartition en dix groupes de tailles égales. Le mot «quantile» englobe tous ces termes (médiane, quartile, décile, centile, etc.), pour autant que le seuil permette de scinder les données en parties de tailles égales. Nous utilisons dans ce rapport le terme «quantile», sauf s'il est nécessaire de distinguer explicitement une division spécifique de la répartition en parties non égales. L'utilisation adéquate du terme «quantile» évite toute confusion avec le fait que le terme «décile» sert parfois à désigner la valeur moyenne de la répartition entre deux des neuf seuils d'une répartition divisée en dix parties. Dans ce rapport, les termes «quantile», «décile» ou «centile» se réfèrent toujours aux seuils dans la répartition.

La figure 24 montre l'écart salarial entre hommes et femmes à chaque quantile (Q1-Q9) de la répartition des salaires horaires pour un échantillon de pays appartenant aux quatre groupes de revenu (élevé, intermédiaire de la tranche supérieure, intermédiaire de la tranche inférieure et faible). La première chose à retenir est que cet écart salarial varie le long de la distribution pour tous les pays présentés dans la figure.

L'écart salarial entre hommes et femmes semble avoir tendance à augmenter à mesure que l'on gravit l'échelle des salaires horaires, mais c'est loin d'être patent pour tous les pays. Dans les pays à revenu élevé, on est frappé de voir à quel point l'écart salarial entre hommes et femmes s'accroît dans le haut de la distribution: pour la Belgique, par exemple, cet écart avoisine les 3 pour cent au quantile inférieur mais atteint environ 13 pour cent au quantile supérieur. Au Canada, à Chypre et en Pologne, l'écart de plus en plus marqué commence à se réduire à nouveau vers le sommet de la distribution. Il est intéressant de constater que la Pologne présente un écart salarial entre hommes et femmes négatif au premier quantile.

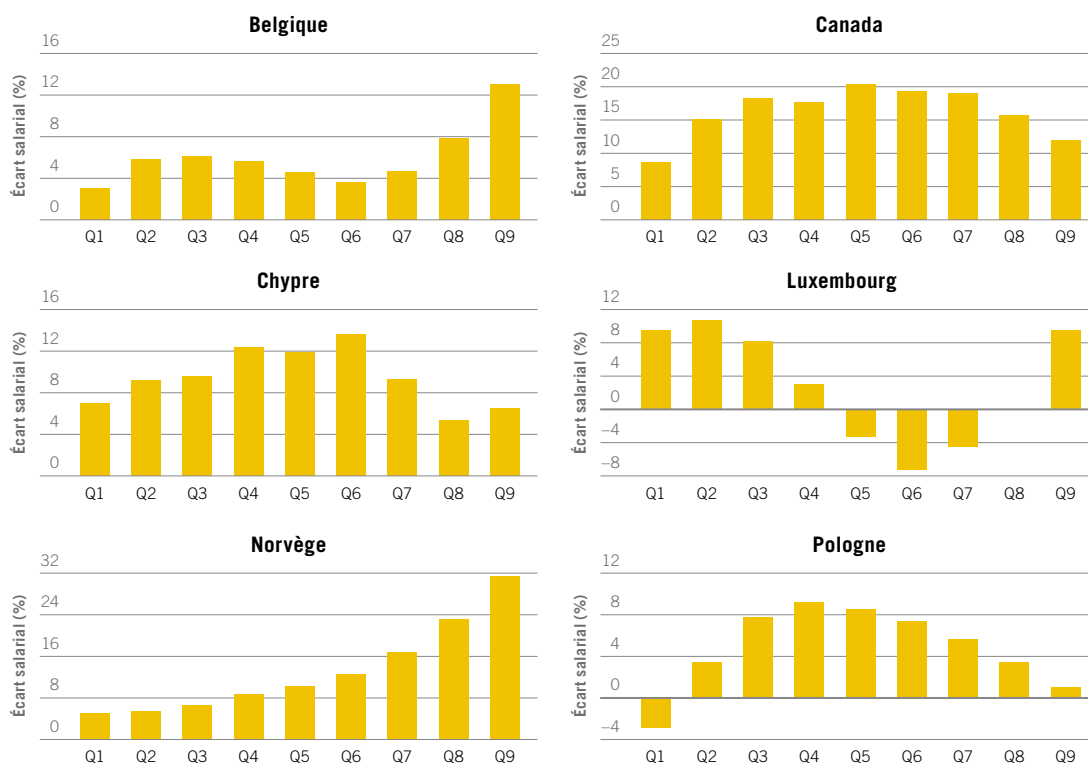
Pour les pays des trois autres groupes de revenu (intermédiaire de la tranche supérieure, intermédiaire de la tranche inférieure et faible), les estimations donnent des résultats très variables. Dans plusieurs de ces pays, les irrégularités constatées peuvent provenir de leur très faible nombre de salariées. Lorsque l'on compare un groupe relativement restreint de femmes à un groupe plus important et plus diversifié d'hommes au même point de la distribution des salaires, le résultat peut être faussé par la faible présence des femmes à ce niveau de salaire. C'est ce qu'on appelle le biais du petit échantillon.

La figure 25 montre les parts respectives des femmes et des hommes à différents points de la distribution des salaires, pour le même échantillon de pays qu'à la figure 24. Ces graphiques font apparaître des caractéristiques communes à tous les marchés du travail dans le monde: à mesure que l'on monte dans l'échelle des salaires, la proportion de femmes diminue, parfois fortement. En Belgique, les femmes représentent la moitié des salariés du 1 pour cent inférieur, mais seulement 26 pour cent environ du 1 pour cent supérieur et, au Pakistan, près de 90 pour cent du 1 pour cent inférieur, mais seulement 9 pour cent du 1 pour cent supérieur. Au Bangladesh, en Égypte et en Jordanie et, dans une moindre mesure, en Afrique du Sud, en Gambie, au Mexique, au Népal et en République-Unie de Tanzanie, les femmes sont sous-représentées à tous les niveaux de salaire horaire ou presque. De fait, dans le monde, une proportion non négligeable de femmes sont exclues de l'emploi salarié. Dans les pays à revenu élevé, le taux réduit d'emploi salarié des femmes peut être la conséquence de leur condition de mère. Dans les pays à revenu intermédiaire ou faible, cela peut également indiquer qu'elles exercent une activité indépendante dans l'économie informelle.

Plutôt que de regarder ce qui se passe dans chaque pays, il peut être plus instructif de déceler les tendances qui se dégagent lorsque l'on compare les résultats pour un large éventail de pays. C'est ce que montrent les figures 26, 27 et 28 pour l'écart salarial entre hommes et femmes ainsi que pour la part respective de chacun des sexes aux extrémités inférieure et supérieure de la distribution des salaires horaires. Dans la figure 26, nous observons deux choses: dans les pays à revenu élevé, l'écart salarial entre hommes et femmes est plus marqué dans le haut que dans le bas de la distribution.

Figure 24 Écart salarial entre hommes et femmes le long de la distribution des salaires dans un échantillon de pays, dernières années disponibles

Pays à revenu élevé



Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure

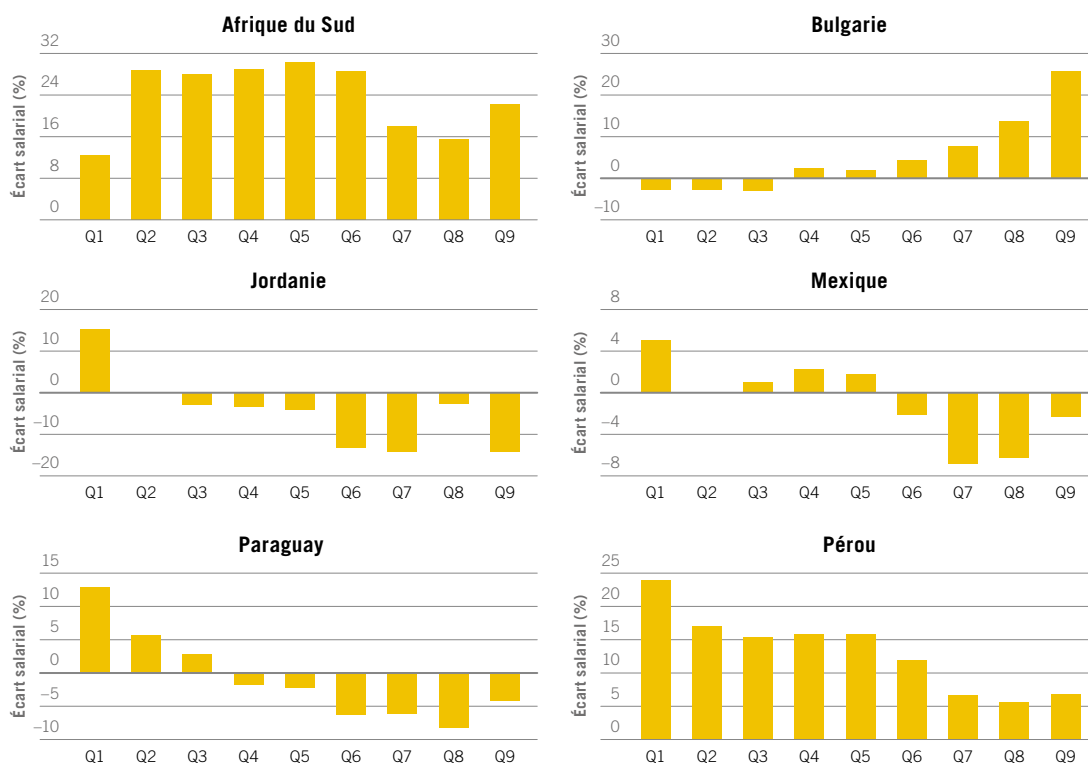
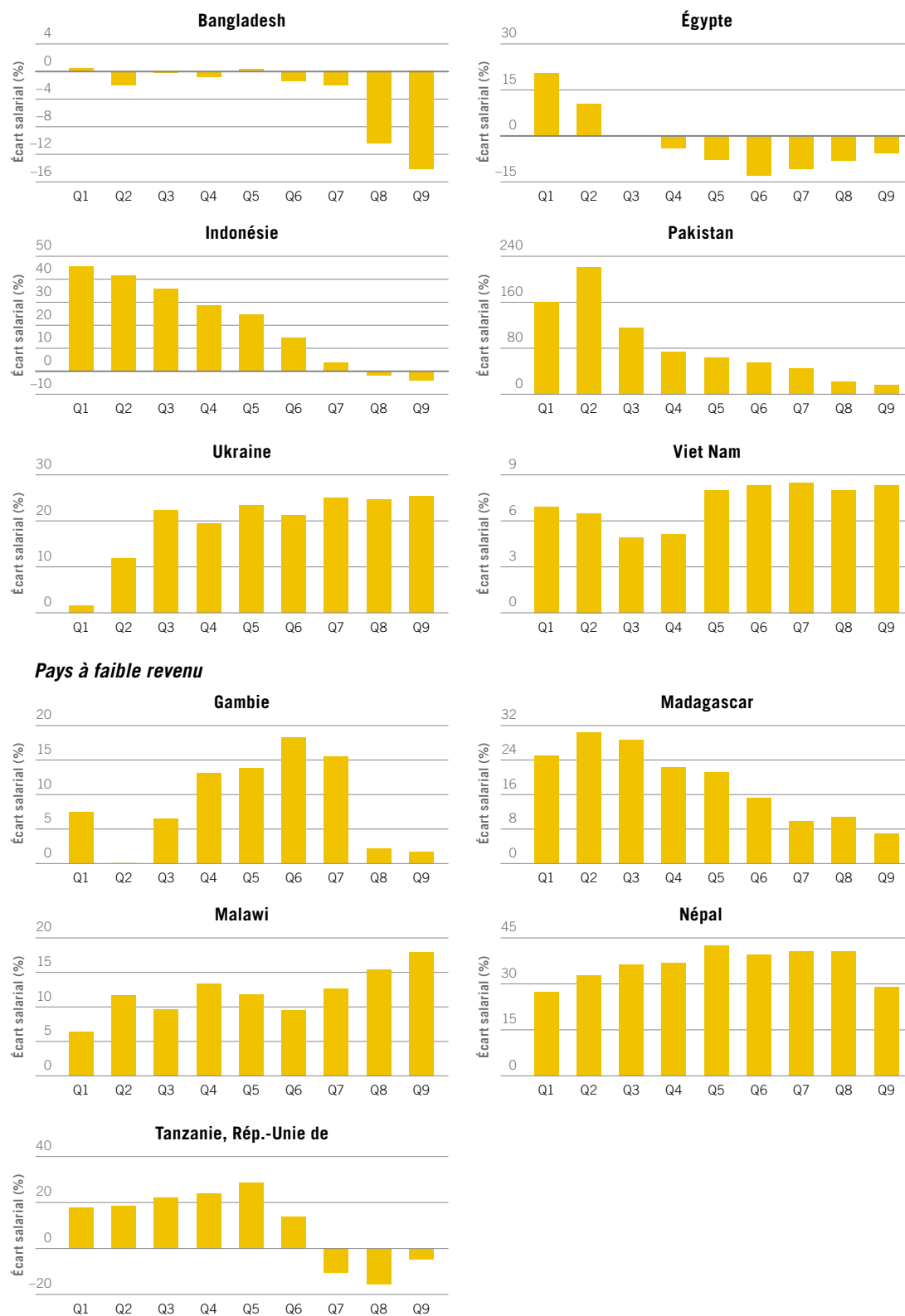


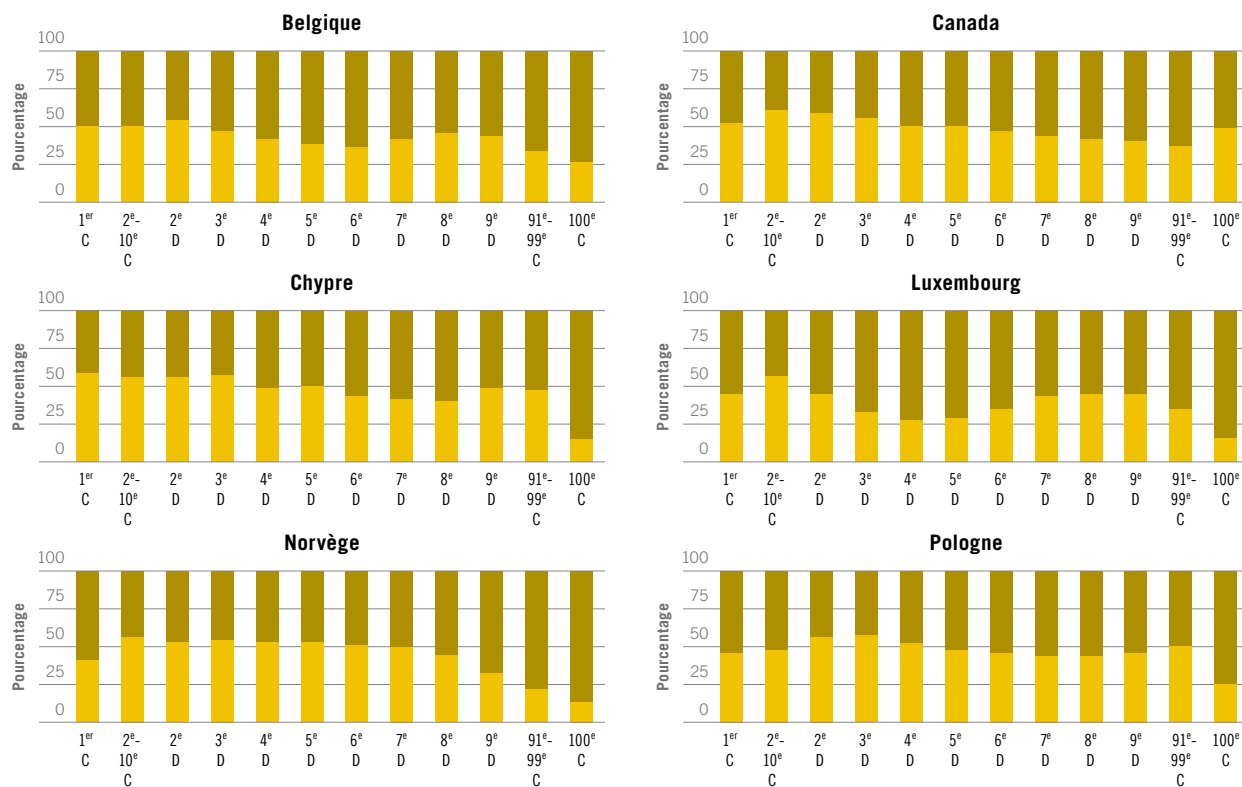
Figure 24 (suite)

Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure

Source: Estimations du BIT fondées sur les données d'enquêtes communiquées par les sources nationales indiquées à l'annexe V.

Figure 25 Part des femmes et des hommes aux centiles supérieur et inférieur ainsi qu'aux différents déciles de la distribution des salaires horaires dans un échantillon de pays, dernières années disponibles

Pays à revenu élevé



Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure

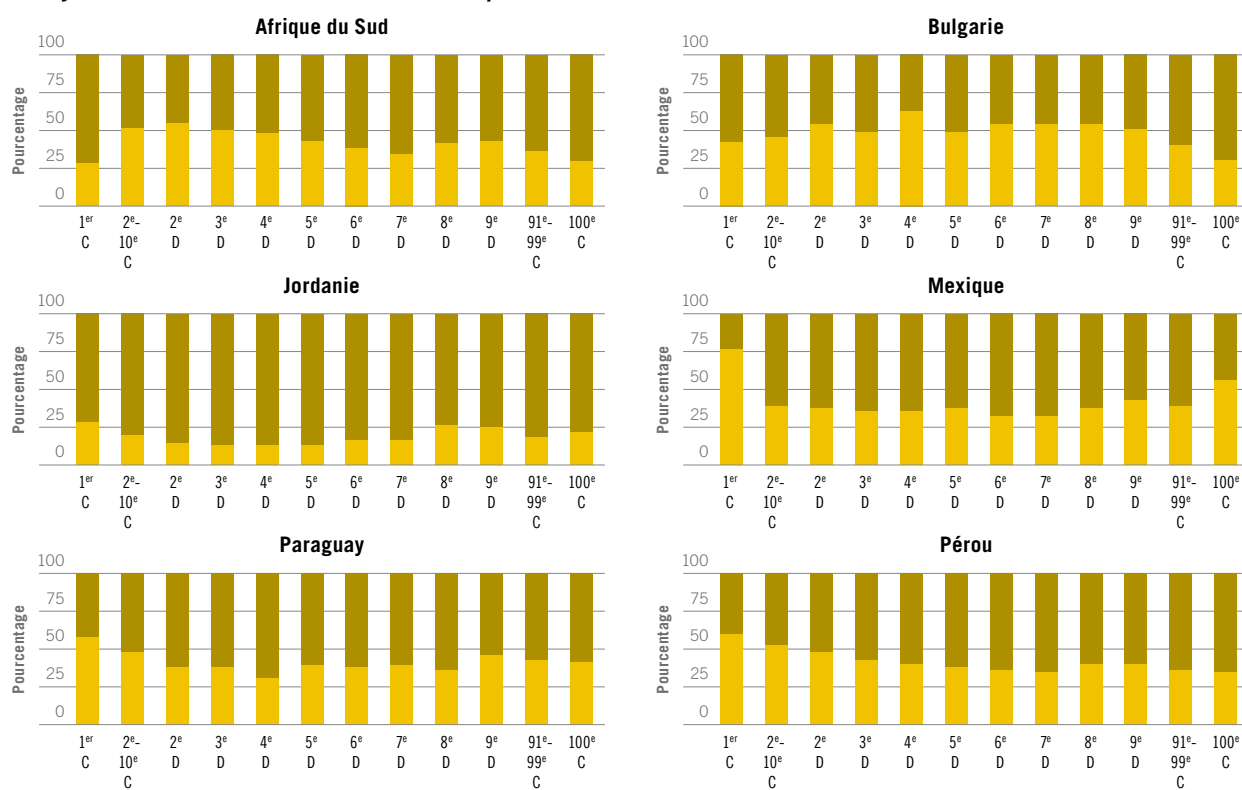
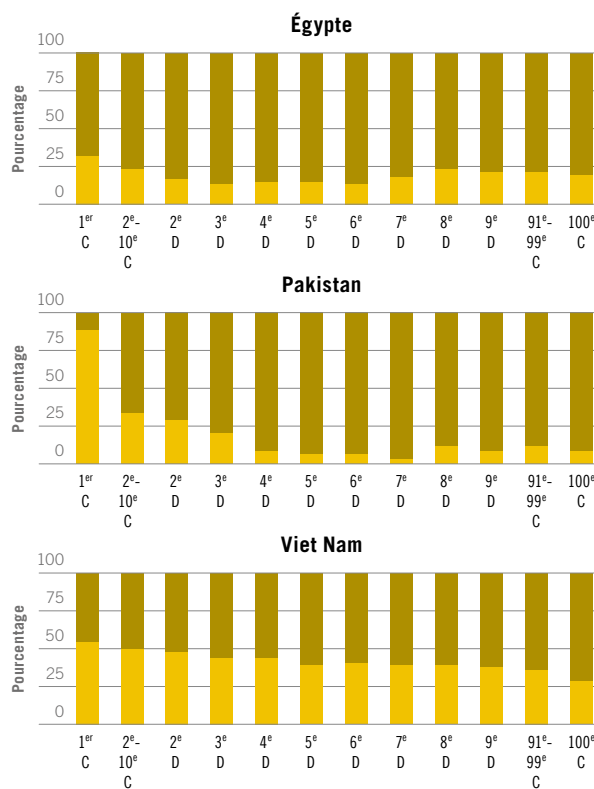
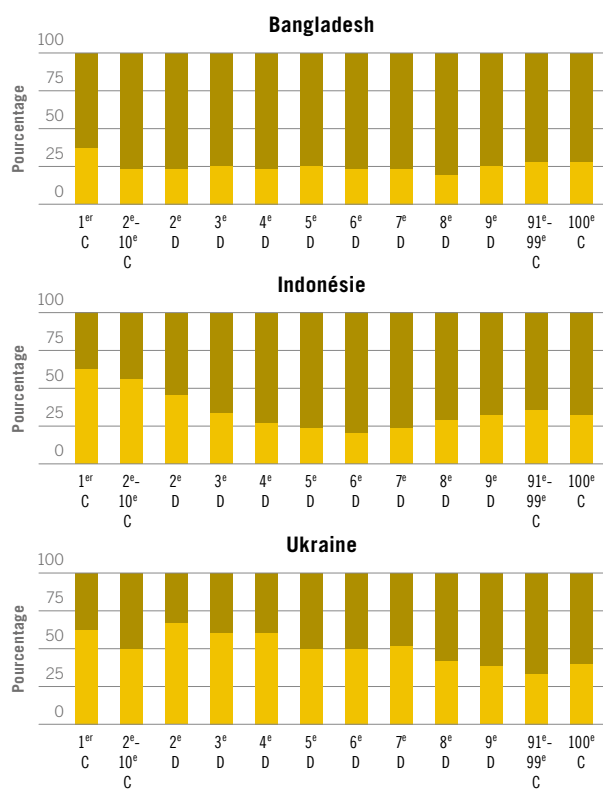
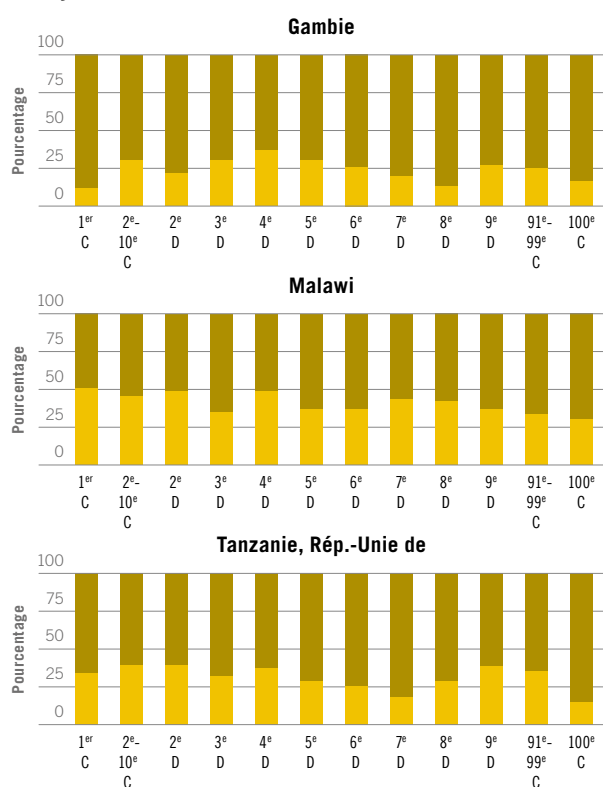


Figure 25 (suite)

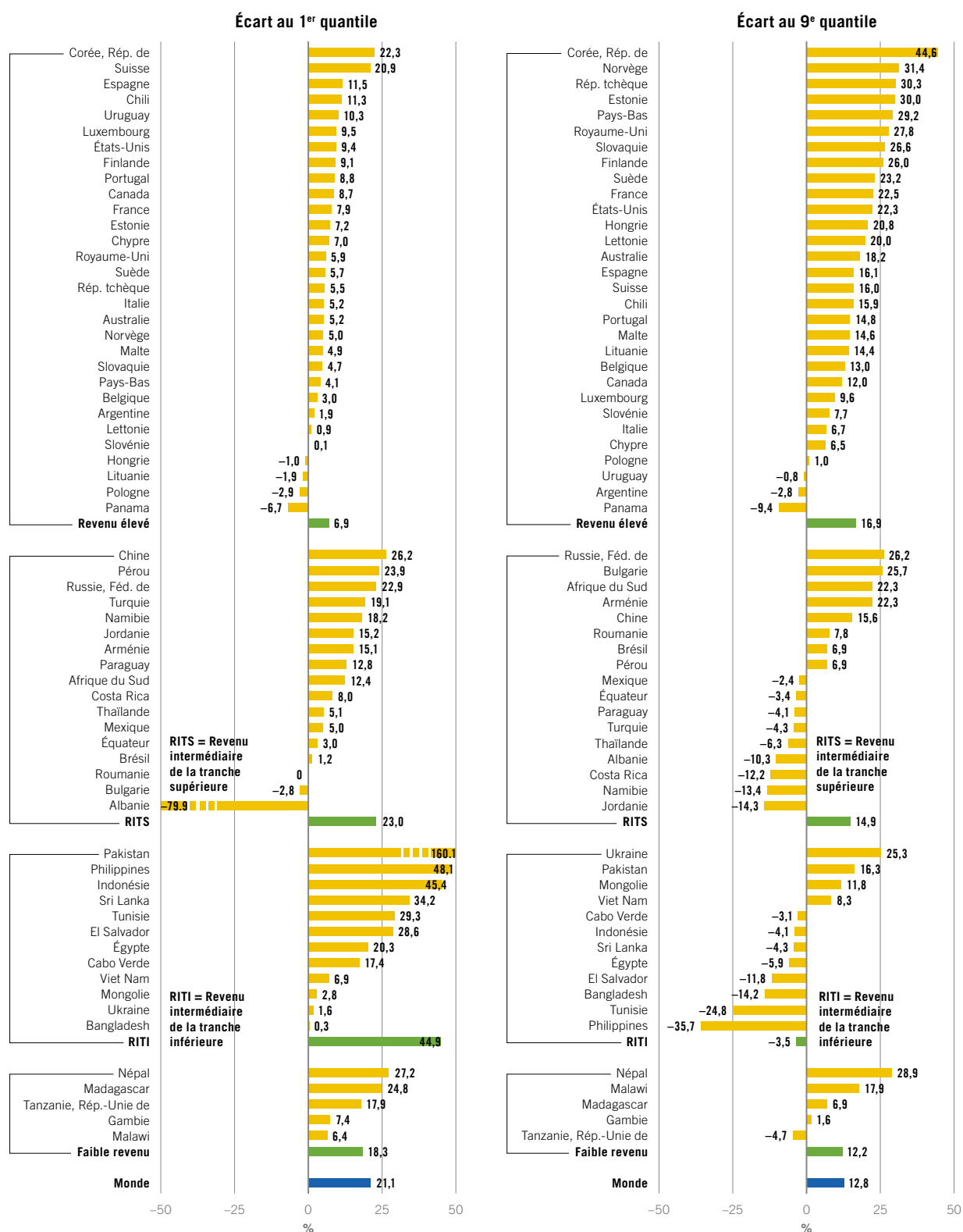
Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure**Pays à faible revenu**

Hommes Femmes C=centile / D=décile



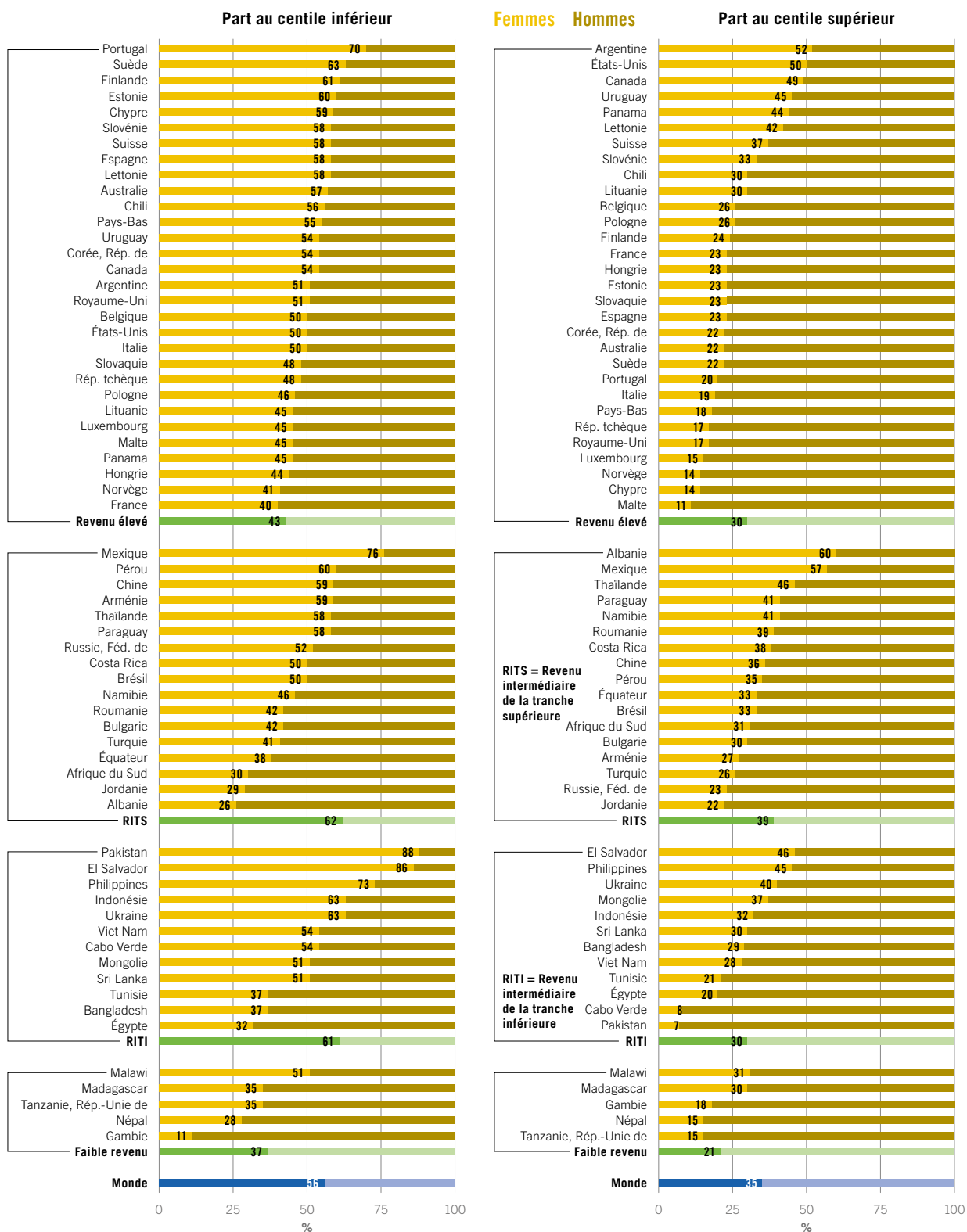
Source: Estimations du BIT fondées sur les données d'enquêtes communiquées par les sources nationales indiquées à l'annexe V.

Figure 26 Écarts de salaire entre hommes et femmes aux 1^{er} et 9^e quantiles de la distribution des salaires horaires, dernières années disponibles



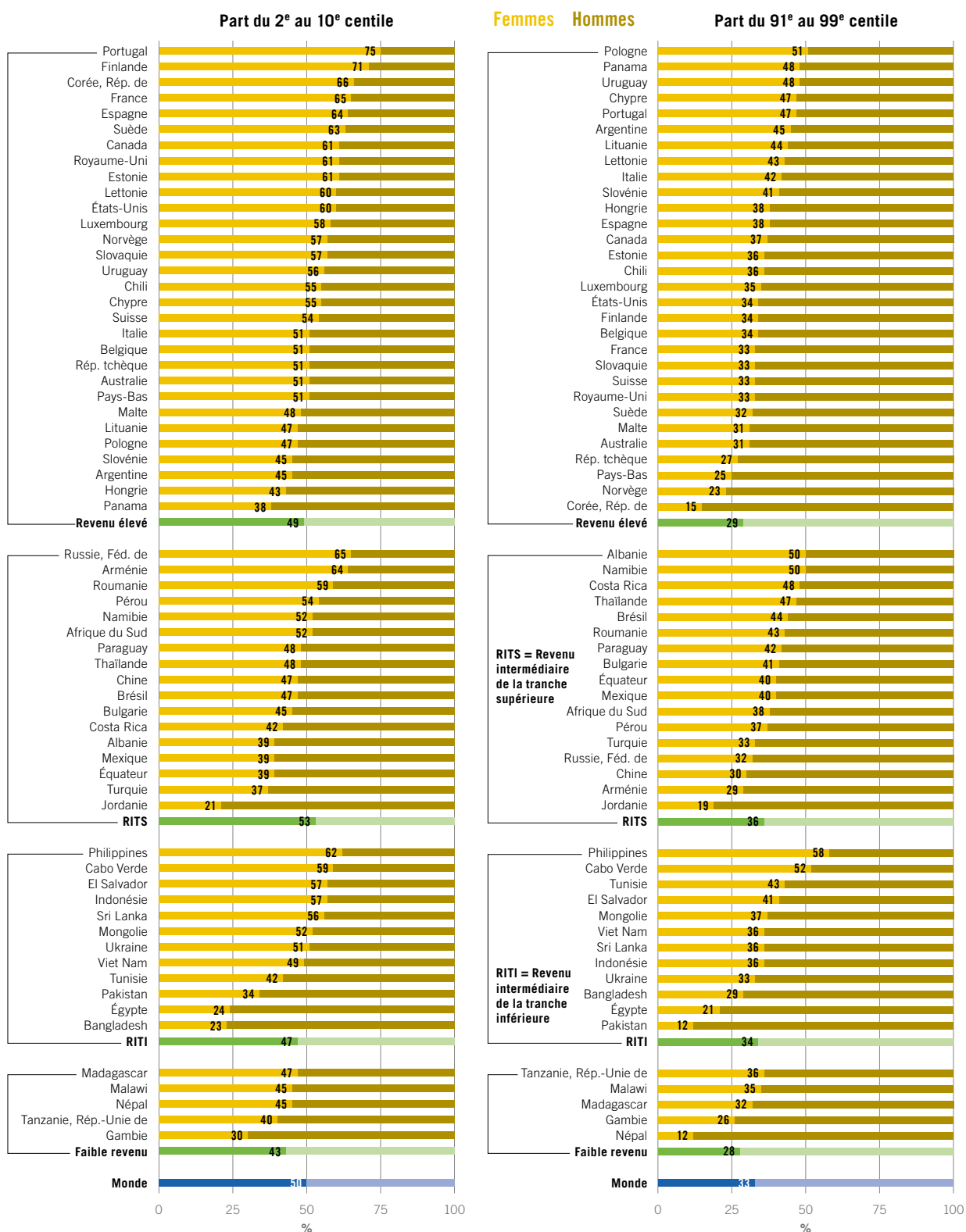
Source: Estimations du BIT fondées sur les données d'enquêtes communiquées par les sources nationales indiquées à l'annexe V.

Figure 27 Part des femmes et des hommes aux centiles inférieur et supérieur de la distribution des salaires horaires, dernières années disponibles



Source: Estimations du BIT fondées sur les données d'enquêtes communiquées par les sources nationales indiquées à l'annexe V.

Figure 28 Part des femmes et des hommes du 2^e au 10^e centile et du 91^e au 99^e centile de la distribution des salaires horaires, dernières années disponibles



Source: Estimations du BIT fondées sur les données d'enquêtes communiquées par les sources nationales indiquées à l'annexe V.

De toute évidence, bien que des effets de «plancher collant» et de «plafond de verre» se manifestent dans ces pays, l'effet plafond de verre est beaucoup plus patent, même s'il concerne en moyenne moins de femmes, comme le montrent les figures 24 et 25. En revanche, pour les pays à revenu faible ou intermédiaire, la figure 26 montre que, à l'extrémité inférieure de la distribution des salaires, là où les femmes sont proportionnellement surreprésentées – et où les estimations ont donc plus de chances d'être statistiquement significatives –, l'écart est plus marqué qu'au sommet. Il est intéressant de constater également que l'écart salarial entre hommes et femmes au bas de l'échelle des salaires est plus important dans les pays à faible revenu que dans ceux à revenu plus élevé.

L'estimation de l'écart salarial entre hommes et femmes à différents points de la distribution des salaires est toujours plus instructive qu'une seule mesure sommaire de cet écart. Quand le taux d'emploi salarié des femmes est faible, comme c'est le cas dans des pays à revenu faible ou intermédiaire tels que l'Égypte, le Pakistan et la Tunisie où le taux d'activité (salariée ou autre) des femmes ne dépasse pas les 25 pour cent, on obtient une estimation beaucoup plus fiable lorsque le calcul porte sur la partie de la distribution des salaires où se concentrent les femmes.

9.2 Quelle part de l'écart salarial hommes-femmes peut être expliquée par des différences de caractéristiques entre les femmes et les hommes sur le marché du travail?

Décomposition de l'écart salarial hommes-femmes à différents points de la distribution des salaires horaires

Afin de mieux comprendre l'écart salarial entre hommes et femmes, l'étape suivante consiste à décomposer cet écart en une part «expliquée» et une part «inexpliquée». La part expliquée est la part de l'écart salarial imputable à des différences de caractéristiques personnelles ou professionnelles entre les femmes et les hommes (dotation en capital humain, caractéristiques de l'emploi, caractéristiques du lieu de travail, etc.). La part inexpliquée indique dans quelle mesure l'écart salarial entre hommes et femmes ne peut s'expliquer par des différences de caractéristiques.

Pour identifier la part expliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes et l'isoler ainsi de la part inexpliquée, nous utilisons la décomposition proposée par Fortin, Lemieux et Firpo (2011). Ce n'est pas la seule méthode possible, mais on constate jusqu'ici qu'elle donne des résultats plus fiables que les autres⁹. La méthode comporte en gros trois étapes. Nous commençons par sélectionner un ensemble

9. D'autres méthodes de décomposition (telles que celles proposées par Machado et Mata, 2005) donneraient des résultats similaires. Elles ont toutefois perdu des adeptes en raison de la puissance de calcul qu'elles requièrent et du perfectionnement d'autres méthodes ces dernières années. Une autre méthode possible est l'appariement par score de propension (proposée par Nopo, 2008). Elle a été utilisée pour décomposer l'écart salarial entre hommes et femmes dans une précédente édition du *Rapport mondial sur les salaires* (BIT, 2015a). La technique proposée par Fortin, Lemieux et Firpo (2011) présente le gros avantage de construire un scénario contrefactuel prenant en compte toutes les femmes de l'échantillon, alors que l'appariement par score de propension repose souvent sur le choix de quelques femmes comme scénario contrefactuel.

Tableau 9.1 Caractéristiques prises en compte pour la décomposition de l'écart salarial entre hommes et femmes

Groupe	Variables	Remarques
Dotation en capital humain	- Âge - Niveau d'instruction (modalités) - Années d'expérience	- Dans l'enquête ESS, les «années d'expérience» indiquent l'ancienneté dans l'emploi actuel. - Le nombre de modalités de niveau d'instruction varie selon les pays. La plupart en distinguent quatre ou cinq (par exemple: aucune instruction; inférieur au primaire; premier cycle du secondaire; lycée général ou professionnel; université et supérieur).
Caractéristiques professionnelles	- Temps de travail - Type de contrat - Catégorie professionnelle	- Le «temps de travail» peut être une variable continue ou une variable indicatrice pour distinguer le plein temps du temps partiel (selon la définition internationale de l'OCDE). - Le «type de contrat» est une variable indicatrice permettant de distinguer le contrat permanent du contrat temporaire. - Les «catégories professionnelles» de tous les pays suivent la nomenclature de la Classification internationale type des professions CITP-88 ou CITP-08.
Caractéristiques de l'entreprise	- Branche d'activité (activité économique principale) - Taille de l'entreprise - Secteur public ou privé - Localisation régionale - Zone rurale ou urbaine - Type d'accord collectif sur les salaires	- Les branches d'activité de presque tous les pays suivent la nomenclature de la NACE Rév. 4. - La taille de l'entreprise est une variable qui prend les modalités suivantes (micro, petite, moyenne et grande). - Le type d'accord collectif sur les salaires est un indicateur disponible uniquement pour les pays couverts par l'ESS.
Caractéristiques personnelles	- Syndiqué - Migrant (hors migration interne) - Travailleur domestique - Emploi formel ou informel	Ces variables, à l'exception de «syndiqué» et «migrant», sont disponibles uniquement pour les pays à revenu faible ou intermédiaire. L'Australie est le seul pays qui retient la variable «travailleur domestique».

Notes: CITP: Classification internationale type des professions; NACE: Nomenclature européenne des activités économiques; OCDE: Organisation de coopération et de développement économiques; ESS: enquête de l'Union européenne sur la structure des salaires. Les variables ne sont pas forcément toutes disponibles pour les 65 pays de notre base de données (voir annexe V). Elles donnent presque toutes les indications suivantes: âge, niveau d'instruction, expérience professionnelle, temps de travail, type de contrat, catégorie socio-professionnelle, branche d'activité (activité économique principale) et zone rurale/urbaine. Aux États-Unis, l'enquête Current Population Survey comporte également la variable «origine ethnique» («race»), si bien que nous utilisons une variable indicatrice pour «blanc» par opposition à toutes les autres origines ethniques dans la décomposition de l'écart salarial entre hommes et femmes de ce pays. Dans les pays pour lesquels la variable «catégorie professionnelle» prévoit la modalité «travailleur domestique», cette catégorie a été fusionnée avec la modalité «non qualifié», et la variable indicatrice «travailleur domestique» a été prise en compte séparément.

de caractéristiques qui expliquent en règle générale les écarts de salaire entre individus (voir tableau 9.1). Nous construisons ensuite une distribution «contrefactuelle» des salaires des femmes pour déterminer le salaire que les femmes auraient perçu si leurs caractéristiques leur avaient procuré un rendement identique à celui des hommes. Enfin, nous utilisons cette distribution contrefactuelle pour décomposer l'écart salarial entre hommes et femmes entre ce qui peut être expliqué et ce qui ne peut pas l'être par les caractéristiques. Le fonctionnement de ces étapes est expliqué dans l'encadré 4, et la méthodologie est présentée de manière plus détaillée à l'annexe VI.

Cette décomposition de l'écart salarial entre hommes et femmes présente deux grands avantages. Premièrement, savoir quelle part de l'écart salarial résulte des caractéristiques sur le marché du travail peut aider les décideurs à concevoir

Encadré 4 Décomposition de l'écart salarial entre hommes et femmes: illustration de la démarche

La décomposition de l'écart salarial entre hommes et femmes comporte trois étapes. Premièrement, nous retenons un ensemble de caractéristiques – c'est-à-dire des indicateurs observables dans les données d'enquêtes – qui ont une incidence sur le processus de détermination des salaires. Le tableau 9.1 répertorie les caractéristiques que nous avons retenues pour la décomposition de l'écart salarial entre hommes et femmes dans ce rapport: nous avons choisi des indicateurs qui figuraient dans chacune des enquêtes indiquées à l'annexe V. Pas tous les indicateurs ne sont disponibles pour l'ensemble des pays, et certains ne concernent que des contextes économiques particuliers (voir les notes du tableau 9.1).

Dans un deuxième temps, nous appliquons des méthodes économétriques pour construire une répartition des salaires contrefactuelle à partir des caractéristiques observables. Ce scénario représente le salaire que les femmes auraient perçu si elles avaient rentabilisé leurs caractéristiques autant que les hommes (la méthode est décrite en détail à l'annexe VI). Nous disposons à ce stade de trois distributions des salaires: la répartition des salaires pour les hommes, la répartition des salaires pour les femmes et la répartition des salaires contrefactuelle pour les femmes. Ces trois distributions peuvent être comparées à n'importe lequel de leurs quantiles, par exemple à la médiane. Mettons que, à la médiane, le salaire horaire des hommes soit de 10 unités et celui des femmes de 6 unités: cela signifie que l'écart salarial entre hommes et femmes est de 40 pour cent à la médiane. Supposons aussi que, à la médiane, le salaire horaire contrefactuel soit de 9 unités: c'est le salaire médian que les femmes auraient perçu si leurs caractéristiques réelles «moyennes» avaient été rétribuées autant que celles des hommes à la médiane. Le terme «moyen» est important ici, car il indique que l'on parle de caractéristiques à peu près équivalentes, autrement dit que, lorsque l'on compare plusieurs indicateurs, les femmes (ou les hommes) peuvent posséder une ou plusieurs caractéristiques à des degrés divers (par exemple un niveau d'instruction supérieur, mais moins d'années d'expérience). Pour revenir à la comparaison, l'écart entre ce que les hommes gagnent (10 unités) et ce que les femmes auraient gagné si leurs caractéristiques sur le marché du travail leur avaient rapporté autant qu'aux hommes (9 unités) s'explique par la différence de

caractéristiques. Le reste, à savoir la différence entre ce que les femmes auraient perçu compte tenu de leurs caractéristiques si elles avaient été des hommes (9 unités) et ce qu'elles gagnent en réalité (6 unités), ne peut pas être expliqué par des caractéristiques. Par conséquent, l'écart entre ce que les femmes devraient percevoir compte tenu de leurs caractéristiques (9 unités) et ce qu'elles perçoivent réellement (6 unités) est imputable au fait que les femmes rentabilisent moins bien leurs caractéristiques à la médiane. Cette différence est la part inexpliquée ou structurelle de l'écart salarial entre hommes et femmes.

La construction de la distribution contrefactuelle nous permet de mettre en évidence le fait que les femmes peuvent avoir une *structure* des salaires différente de celle des hommes non pas parce qu'elles ont une dotation en capital humain différente, mais parce que cette dotation ne leur rapporte pas la même chose – d'où le fait que l'on parle parfois d'«effets de structure» pour désigner la part inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes. Dans notre exemple, la part inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes est de 3 unités. En résumé, notre hypothèse illustre une situation dans laquelle l'écart salarial entre hommes et femmes à la médiane peut être décomposé en deux parties: la part expliquée (10 pour cent) et la part inexpliquée (30 pour cent).

La troisième et dernière étape de la décomposition consiste à appliquer à chaque quantile une méthode de régression appelée «régression de quantiles inconditionnels» (voir Chi et Li, 2008, pour une application détaillée et très instructive de la régression de quantiles inconditionnels aux écarts de rémunération entre hommes et femmes). Cette méthode permet de quantifier la contribution de chacune des caractéristiques aux parts expliquée et inexpliquée de l'écart salarial (pour plus de détails, voir l'annexe VI). Si une caractéristique donnée a une contribution positive à la part expliquée, cela veut dire que les hommes la possèdent en quantité supérieure aux femmes à ce quantile. Par exemple, les hommes peuvent avoir en moyenne un niveau d'instruction plus élevé – ou plus adapté – que les femmes à ce quantile. Si la contribution est négative, cela signifie que les femmes possèdent cette caractéristique en quantité supérieure aux hommes (et devraient donc en principe être mieux rémunérées que ces derniers). →

Encadré 4 (suite)

Dans notre décomposition, la part inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes est positive lorsque les femmes devraient tirer de leur dotation en capital humain et de leurs caractéristiques davantage que ce qu'elles obtiennent réellement. Inversement, la part inexpliquée est négative quand les femmes tirent de leur dotation en capital humain et de leurs caractéristiques davantage que ce qu'elles obtiennent réellement. Inversement, la part inexpliquée est négative quand les femmes gagnent davantage que ce que leur dotation en capital humain et leurs caractéristiques devraient leur permettre de gagner.

Une fois la décomposition de l'écart salarial entre hommes et femmes en une part expliquée et une part inexpliquée effectuée, l'application de la méthode de régression fait apparaître, à chaque quantile, deux autres composantes de l'écart salarial qu'il convient de prendre en compte: la première, la «composante résiduelle», devrait être assez faible si la spécification du modèle – en l'occurrence les indicateurs retenus pour interpréter les salaires – est exacte et décrit bien le processus de détermination des salaires; la seconde est une composante qui regroupe tout ce qui ne peut être expliqué ni par la dotation en capital humain et les caractéristiques des femmes ou des hommes ni par le rendement qu'ils peuvent en tirer, du moins dans la mesure où ces caractéristiques sont observables dans les données. En économétrie, on appelle cette composante le «terme constant» et elle peut englober les effets sur les salaires des tendances macroéconomiques générales, de facteurs saisonniers tels que les conditions météorologiques,

ainsi que tout autre facteur susceptible d'influer sur le processus de détermination des salaires, mais qui n'est pas propre aux individus dans le processus de production. En théorie, l'estimation de cette part «inconnue», qui représente la différence entre hommes et femmes dans le cadre d'une évolution du marché du travail commune à tous, devrait être faible. Par exemple, il n'y a aucune raison pour que, en moyenne, les résultats macroéconomiques, les prévisions météorologiques, etc. influent différemment sur le salaire des femmes et sur celui des hommes. Au niveau des individus, le terme constant peut aussi intégrer des facteurs tels que les capacités cognitives, qui sont susceptibles d'avoir un effet sur leur productivité et donc sur leurs salaires. Mais, encore une fois, les capacités cognitives devraient être, en moyenne, également réparties entre femmes et hommes dans la population.

Le terme constant peut toutefois refléter aussi des disparités bien enracinées dans la société et qui n'ont pas les mêmes effets sur les femmes et sur les hommes. On pense par exemple aux préjugés sexistes liés à la maternité et à la paternité ou à la valeur que la société attribue à certaines branches d'activité ou à certaines catégories professionnelles très polarisées par sexe. L'économétrie appliquée ne permet pas toujours de bien interpréter la différence de terme constant entre les hommes et les femmes. Nous interprétons en tout état de cause cette composante de l'écart salarial entre hommes et femmes comme un élément qui renforce – de manière positive ou négative – la part inexpliquée de cet écart*.

* Bien que l'éventuel effet résultant des variables omises soit non négligeable, les indicateurs du tableau 9.1 devraient en principe fournir une spécification assez complète pour générer nos résultats. Ce qui est plus problématique, c'est que bon nombre des variables retenues sont des modalités et que ces dernières sont introduites comme indicateurs à part entière dans la régression. L'analyse économétrique impose qu'au moins une modalité de chaque variable catégorielle soit exclue de la régression, conformément à l'exigence habituelle de restrictions d'exclusion pour faciliter l'identification des effets. Le choix de la modalité à exclure est arbitraire et, en fonction de ce choix, la valeur du coefficient affecté au terme constant change. Cette difficulté d'interprétation du terme constant dans la décomposition a déjà été soulignée (voir Fortin, Lemieux et Firpo, 2011, pp. 41-44). Une solution consiste à scinder chaque modalité en deux: par exemple, au lieu d'avoir dix modalités de branches d'activité et d'en exclure une arbitrairement, on crée une réponse binaire qui est soit «commerce» soit «autres secteurs» et qui exclut «autres secteurs». Cela permet de neutraliser certains des effets découlant de l'exclusion arbitraire d'une modalité, avec l'inconvénient que les indicateurs pris en compte dans l'estimation des poids perdent en pouvoir explicatif. Nous avons en fait procédé ainsi à titre expérimental et obtenu des résultats similaires pour la totalité de la part inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes – avec, toutefois, comme on pouvait s'y attendre, quelques différences dans la part expliquée et la composante résiduelle. Par conséquent, nous estimons que d'un point de vue qualitatif les conclusions de notre analyse sur le plan de l'action resteraient sensiblement les mêmes si nous choissions arbitrairement d'exclure d'autres variables. Pour éliminer les éventuels effets sur le terme constant, on peut toujours exclure les modalités qui concernent davantage les hommes que les femmes. Ainsi, pour tous les pays et toutes les décompositions, nous avons exclu les modalités suivantes: tranche d'âge la plus élevée; salarié de l'industrie extractive ou de la construction/énergie; PDG ou cadre dirigeant; salarié du secteur privé; travail à plein temps plutôt qu'à temps partiel; salarié d'une grande entreprise; embauché en CDI. Toutes ces exclusions correspondant en principe davantage à un profil de salarié masculin que féminin, les restrictions d'exclusion ne procèdent pas d'un choix arbitraire mais sont liées à la condition de femme ou d'homme sur le marché du travail.

des politiques ciblant les différences de dotation et de caractéristiques entre les hommes et les femmes: par exemple, en comblant les écarts de niveau d'instruction ou en incitant les femmes et les hommes à varier de profession ou de secteur d'activité. Deuxièmement, si la part inexpliquée est importante, cela peut vouloir dire que, pour réduire l'écart salarial entre hommes et femmes, il faut également prendre des mesures visant à éliminer la discrimination salariale et mettre en place des cadres juridiques et des politiques de nature à garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale pour les femmes et les hommes.

Parts expliquée et inexpliquée de l'écart salarial hommes-femmes en différents points de la distribution des salaires: l'exemple de quelques pays

La figure 29 présente la décomposition de l'écart salarial entre hommes et femmes pour un échantillon de pays, à chacun des points de la distribution des salaires horaires. Chaque graphique fait apparaître trois composantes à chaque quantile, qui, ensemble, représentent les parts expliquée et inexpliquée de cet écart. Parmi les éléments de la part expliquée, nous isolons le «niveau d'instruction», de sorte que la deuxième composante, que nous appelons «autres facteurs», représente la part expliquée sans l'élément «niveau d'instruction». La somme des trois composantes à chaque quantile équivaut à l'écart salarial entre hommes et femmes à ce quantile. Il est à noter que certains des pays représentés à la figure 29 le sont aussi à la figure 24, ce qui permet de faire des comparaisons.

Nous observons que l'importance relative des parts expliquée et inexpliquée à différents points de la distribution varie d'un pays à l'autre. Dans les pays à revenu élevé, aux États-Unis par exemple, l'écart salarial entre les sexes est en grande partie inexpliqué d'un bout à l'autre de la distribution des salaires, bien que le niveau d'instruction joue un rôle à l'extrémité inférieure. Le constat est légèrement différent pour Chypre et la Hongrie: l'écart salarial entre hommes et femmes peut être expliqué par des différences de caractéristiques dans le bas de la distribution, mais reste inexpliqué dans le haut. Dans d'autres pays tels que l'Espagne ou la Norvège, l'écart demeure pour l'essentiel inexpliqué, surtout dans le haut de l'échelle des salaires.

Le tableau est encore plus contrasté pour les pays à revenu intermédiaire ou faible: l'écart salarial entre hommes et femmes peut être expliqué par des différences de caractéristiques à presque tous les niveaux de l'échelle des salaires en Jordanie, à Madagascar ou en Tunisie, mais demeure pour l'essentiel inexpliqué en Chine, au Pakistan ou au Viet Nam. Au Brésil, il est expliqué dans le bas et au milieu de la distribution. Dans d'autres pays, l'importance relative des parts expliquée et inexpliquée varie d'un quantile à l'autre. Comme nous l'avons vu plus haut, dans les pays à revenu intermédiaire et à faible revenu où les femmes ont un faible taux d'activité, elles se situent souvent dans le bas de la répartition des salaires (voir figure 25), de sorte que les estimations pour ces pays – notamment dans les quantiles supérieurs – peuvent être moins précises.

Quel rôle joue l'éducation? Comme le souligne l'encadré 4, lorsque la composante «niveau d'instruction» est positive, cela peut être dû soit au fait que les hommes sont plus diplômés que les femmes à un quantile donné, soit au fait qu'ils

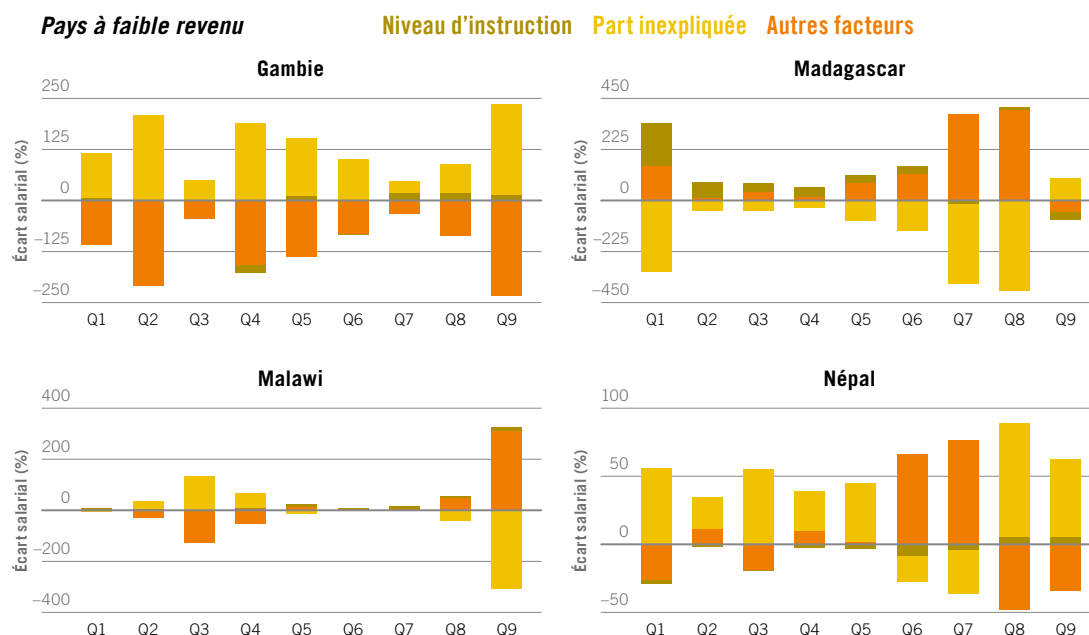
Figure 29 Décomposition de l'écart salarial entre hommes et femmes, en isolant la composante niveau d'instruction dans un échantillon de pays, dernières années disponibles



Figure 29 (suite)



Figure 29 (suite)



Source: Estimations du BIT fondées sur les données d'enquêtes communiquées par les sources nationales indiquées à l'annexe V.

possèdent un niveau d'instruction plus rémunérateur à ce même quantile (même s'il se peut que les femmes aient fait davantage d'années d'études). Cela donnerait à penser que les femmes sont «surqualifiées» à ce quantile. Lorsque la composante «niveau d'instruction» est négative, cela peut vouloir dire que les femmes sont plus qualifiées que les hommes (et que, en l'absence d'autres différences de caractéristiques, les femmes devraient donc, en principe, gagner davantage que les hommes à ce quantile). Afin de mieux comprendre cet aspect de la décomposition, prenons l'exemple de Chypre, où les femmes ont un score d'instruction supérieur à celui des hommes dans le bas de la distribution des salaires, comme le confirme l'annexe VII qui présente, pour un grand nombre de pays, les scores d'instruction des femmes et des hommes, à chaque quantile.

Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, les femmes à Chypre devraient gagner 19 pour cent de plus que les hommes au premier quantile de la distribution des salaires. Or, comme il existe d'autres différences de caractéristiques, l'écart salarial devient positif en faveur des hommes: cela apparaît clairement à la figure 24, qui indique pour Chypre un écart salarial de 7 pour cent au premier quantile.

Dans l'ensemble, dans les pays à revenu élevé, l'éducation n'explique à la plupart des quantiles qu'une petite partie de l'écart salarial entre hommes et femmes. De plus, le signe précédant la valeur est le plus fréquemment négatif. Lorsque l'éducation explique une partie de cet écart, elle contribue la plupart du temps à le réduire et non à l'accroître. Même dans les pays où la contribution de l'éducation à l'écart salarial est positive, cela ne signifie pas forcément que les hommes soient plus diplômés que les femmes. Le graphique pour la Norvège de la figure 29 offre un exemple intéressant. On y observe à l'extrémité inférieure de la distribution des

salaires un écart salarial entre hommes et femmes positif qui peut être en partie expliqué par des différences de niveau d'instruction, non pas parce que les hommes sont plus diplômés que les femmes (l'annexe VII montre qu'en Norvège les femmes ont un score d'instruction plus élevé dans la partie inférieure de la distribution des salaires), mais parce que les femmes sont «surqualifiées». En d'autres termes, elles ont en moyenne un niveau d'instruction supérieur à celui qu'elles pourraient rentabiliser le mieux à ce quantile. Pour donner un exemple, il y a peut-être dans le bas de la distribution des salaires un plus grand nombre de femmes titulaires d'un diplôme universitaire mais un plus grand nombre d'hommes titulaires d'un diplôme d'enseignement professionnel et ce sont ces derniers qui rentabilisent le mieux leur niveau d'instruction à ce point de la distribution. Cela dit, en Hongrie et en Slovaquie, les hommes ont un score d'instruction plus élevé que les femmes dans le bas de la distribution des salaires (voir annexe VII) et c'est ce qui explique une partie de l'écart salarial entre hommes et femmes. Dans ces deux pays, les estimations indiquent que l'effort visant à réduire l'écart salarial doit passer par des mesures en faveur de l'instruction des femmes peu qualifiées.

Pour ce qui est des pays à revenu intermédiaire ou faible, nous observons que l'éducation est un facteur déterminant de l'écart salarial entre hommes et femmes en Jordanie et en Ukraine, dans la moitié inférieure de la distribution. Dans ce groupe aussi, toutefois, l'éducation contribue à combler l'écart salarial entre hommes et femmes plutôt qu'à le creuser (du fait notamment que, comme indiqué à l'annexe VII, les femmes ont des scores d'instruction plus élevés que ceux des hommes dans les déciles), dans tout ou partie de la distribution des salaires comme on peut le constater pour l'Afrique du Sud, le Brésil ou l'Indonésie. En Gambie, au Malawi, au Népal ou au Sri Lanka, les différences de niveau d'instruction entre les sexes ne contribuent quasiment pas à expliquer les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans les quantiles.

Parts expliquées et inexpliquées de l'écart salarial entre hommes et femmes: comparaison entre pays

Un exercice intéressant consiste à calculer une moyenne pondérée de chacune des trois composantes retenues à la figure 29 le long de la distribution des salaires de chaque pays. La figure 30 donne les résultats en comparant les pays par groupe de revenu.

Nous constatons que dans tous les groupes de revenu les différences de caractéristiques entre les sexes ne contribuent guère à l'écart salarial entre hommes et femmes. Il y a bien sûr des exceptions et des variations selon les pays. Les différences de caractéristiques ont certes des effets non négligeables sur l'écart salarial entre les sexes dans des pays à revenu élevé tels que le Chili, la République de Corée ou la Slovaquie, ainsi que dans des pays à revenu faible ou intermédiaire comme l'Albanie, le Brésil, Madagascar, la Namibie, la Fédération de Russie, la République-Unie de Tanzanie, la Thaïlande, la Tunisie et la Turquie. Mais, dans la plupart des pays, l'écart salarial entre hommes et femmes demeure pour l'essentiel inexpliqué.

Dans les pays à revenu élevé, l'éducation contribue en moyenne à moins de 1 point de pourcentage d'écart salarial entre hommes et femmes, mais à beaucoup plus au Chili, en République de Corée, en Slovaquie et en République tchèque.

Figure 30 Moyenne pondérée des trois composantes de l'écart salarial entre hommes et femmes représentées à la figure 29, dernières années disponibles

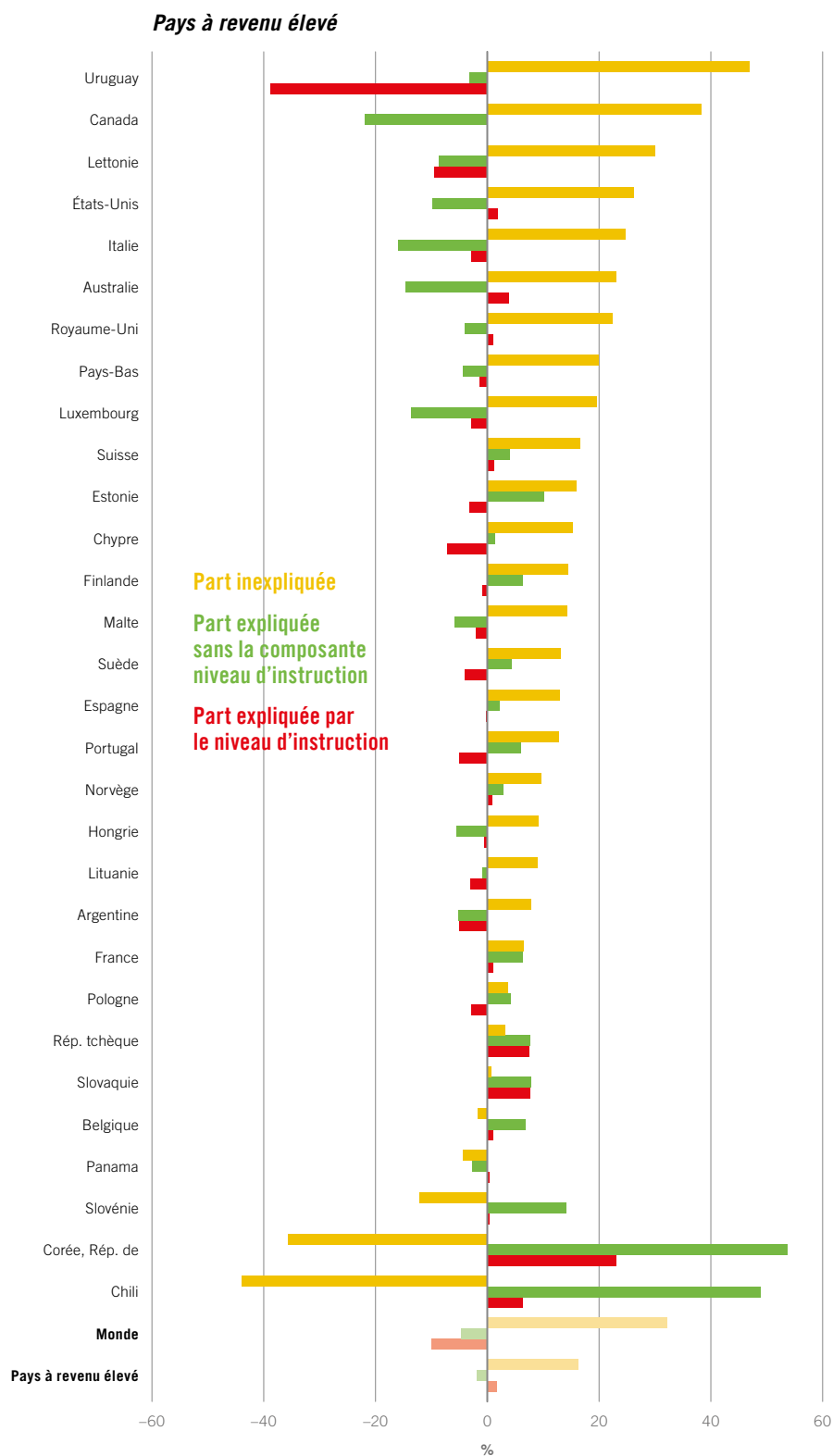


Figure 30 (suite)

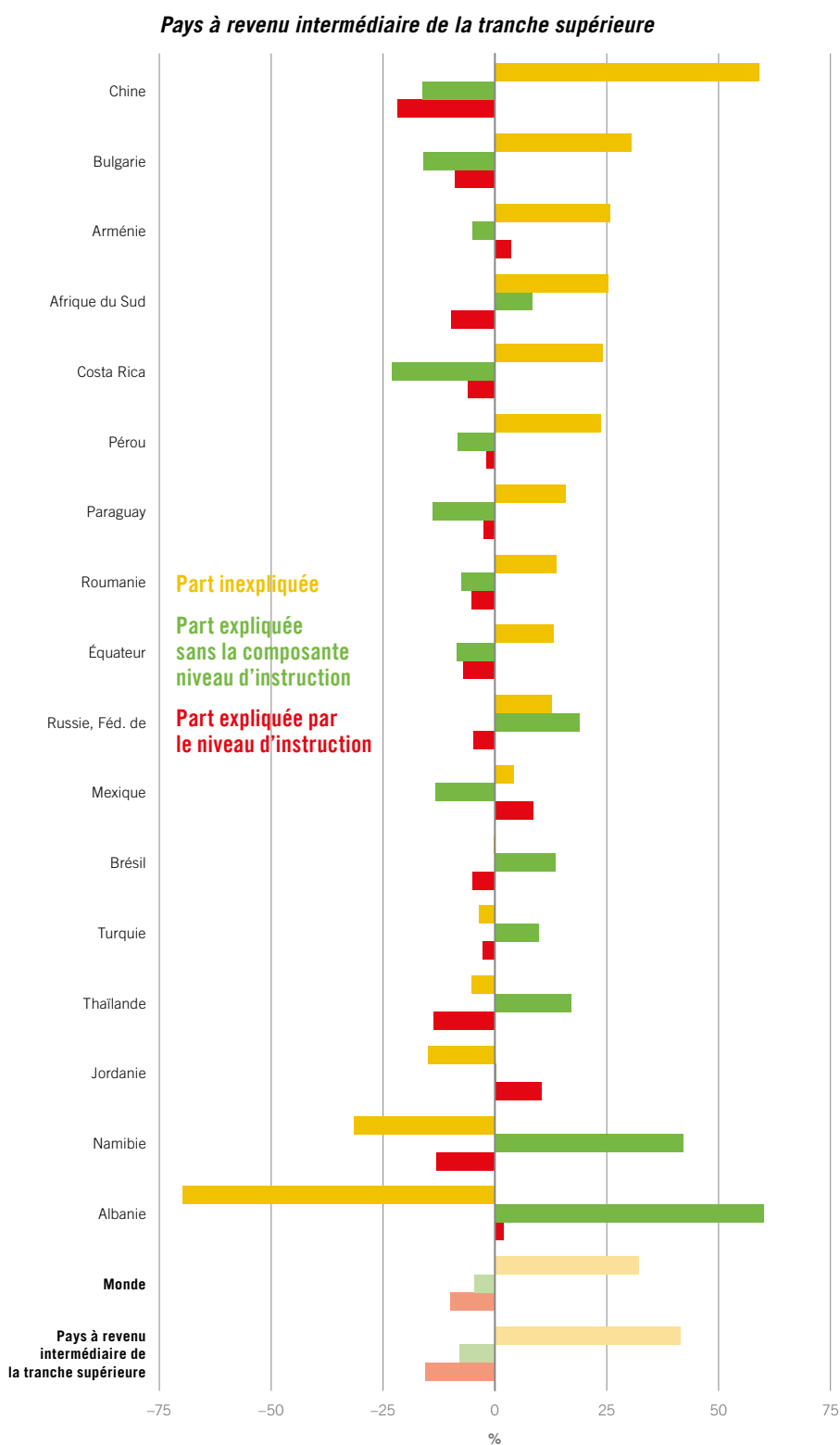
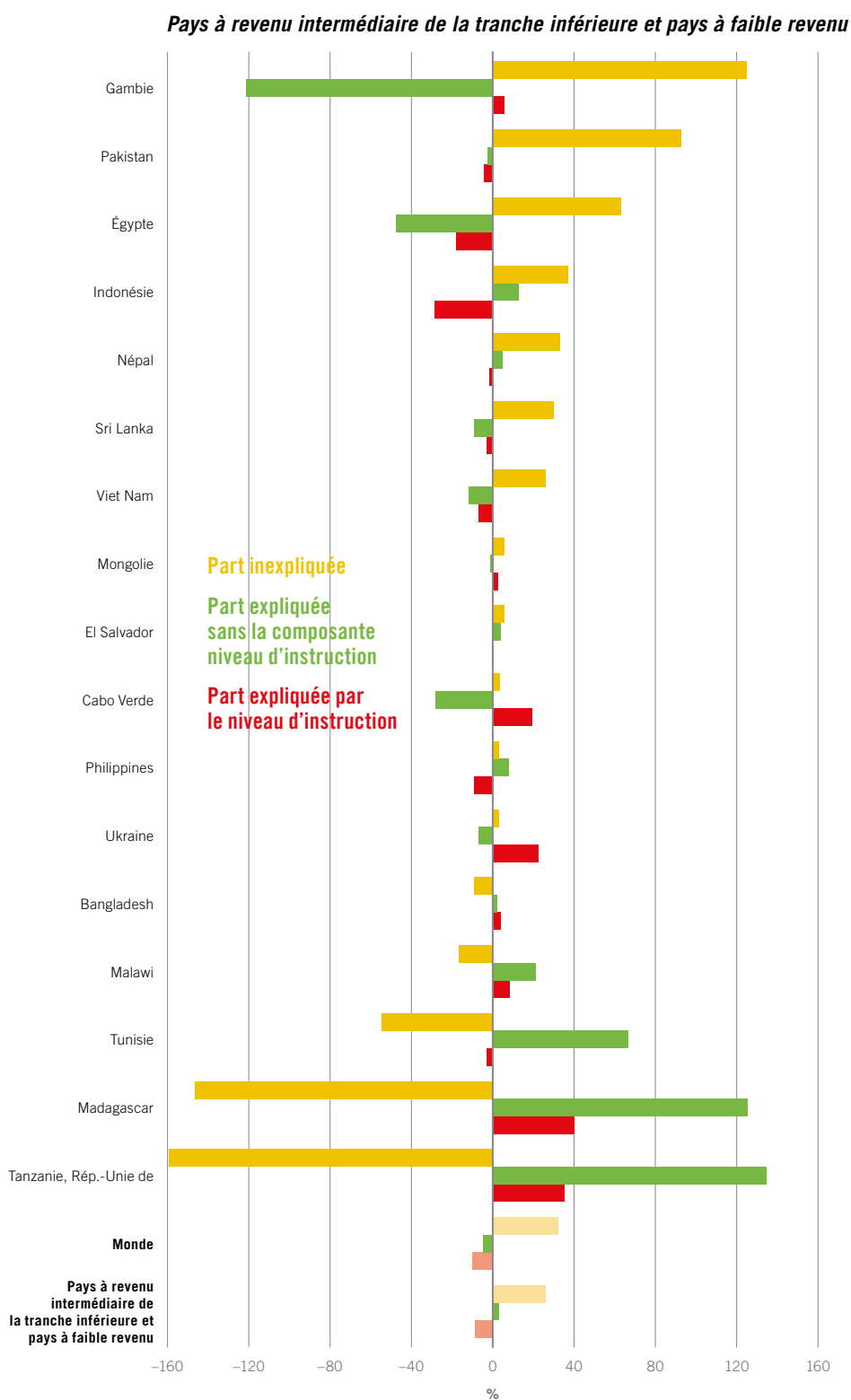


Figure 30 (suite)



Source: Estimations du BIT fondées sur les données d'enquêtes communiquées par les sources nationales indiquées à l'annexe V.

Ce constat général n'est guère surprenant dans la mesure où, dans la très grande majorité des pays à revenu élevé, les salariées sont plus diplômées que leurs homologues masculins à tous les niveaux de la distribution des salaires, comme l'indique l'annexe VII. Le niveau d'instruction n'explique donc pas l'écart salarial entre hommes et femmes. Ce qui est peut-être plus surprenant, c'est qu'il n'explique pas non plus l'écart salarial dans une majorité de pays à revenu intermédiaire ou faible. Cela peut effectivement paraître étonnant au prime abord quand on sait que, dans bon nombre de ces pays, les femmes ont dans l'ensemble un niveau d'instruction inférieur à celui des hommes. Dans les faits toutefois, une grande proportion de femmes peu diplômées restent en dehors du marché du travail ou exercent une activité indépendante plutôt que salariée. Les salariées, elles, sont généralement plus diplômées que les hommes à catégorie socioprofessionnelle identique (voir annexe VII).

9.3 Comprendre ce qu'il y a derrière la part inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes: dévalorisation du travail des femmes et écart salarial lié à la maternité

Qu'y a-t-il derrière la part inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes? Nous cherchons à présent à savoir si, à profession identique, les femmes rentabilisent moins bien leur diplôme que les hommes et si les salaires sont généralement moins élevés au sein des professions et des entreprises fortement féminisées. Enfin, nous évoquons ensuite la question de la pénalité salariale pour les mères et celle de l'existence éventuelle d'une prime pour les pères.

Le salaire des femmes et des hommes à profession identique

Comme le montrent les résultats de la décomposition présentés à la figure 29, l'écart salarial demeure pour une bonne part inexpliqué. Se pourrait-il que, à profession identique, les femmes rentabilisent moins bien leur diplôme que les hommes? La figure 31 fournit un élément de réponse en comparant la proportion de femmes et d'hommes au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles¹⁰. Il apparaît que, dans presque tous les pays, les femmes sont nettement plus nombreuses dans les catégories socioprofessionnelles les moins élevées (postes non qualifiés, peu qualifiés ou semi-qualifiés) que dans les plus élevées (PDG et chefs d'entreprise). En Finlande, par exemple, les femmes représentent seulement 20 pour cent des PDG mais occupent 70 pour cent des postes semi-qualifiés. Cela dénote une «ségrégation professionnelle verticale», c'est-à-dire le regroupement des hommes

10. Les 64 bases de données utilisées dans ce rapport classent les professions selon la nomenclature de la Classification internationale type des professions (CITP) de 1988 (CITP-88) ou de sa version actualisée de 2008 (CITP-08). La classification d'origine répartit les individus en plusieurs groupes, petits et grands. Les ensembles de données que nous avons utilisés pour notre analyse agrègent les dix grands sous-groupes de la classification à deux chiffres pour obtenir un nombre de groupes plus réduit (cinq à huit). Ils distinguent en général: les cadres de direction, les professions libérales, les professions intermédiaires, les métiers semi-qualifiés et les travailleurs non qualifiés. La ventilation permet parfois d'isoler le groupe «travailleurs domestiques». Pour plus d'informations sur la CITP, voir <https://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/index.htm>.

Figure 31 Féminisation, écart salarial entre hommes et femmes et niveau d'instruction selon la catégorie professionnelle dans un échantillon de pays, dernières années disponibles

Pays à revenu élevé



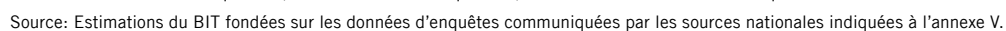
Note: PDG: président-directeur général; Dir.: dirigeant; Chef entr.: dirigeant de grande entreprise; Gér.: gérant de petite ou microentreprise; C. sup.: cadre supérieur; Élu: personne exerçant un mandat politique; Lib.: professions libérales; Tech.: techniciens; Q: travailleurs qualifiés; SQ: travailleurs semi-qualifiés; FQ: travailleurs faiblement qualifiés; NQ: travailleurs non qualifiés; Trav. dom.: travailleurs domestiques.

Figure 31 (suite)

Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure



Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et pays à faible revenu



au sommet de la hiérarchie professionnelle et des femmes aux échelons les plus bas. Ces différences de catégories professionnelles entre les sexes font partie de la composante expliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes (voir tableau 9.1).

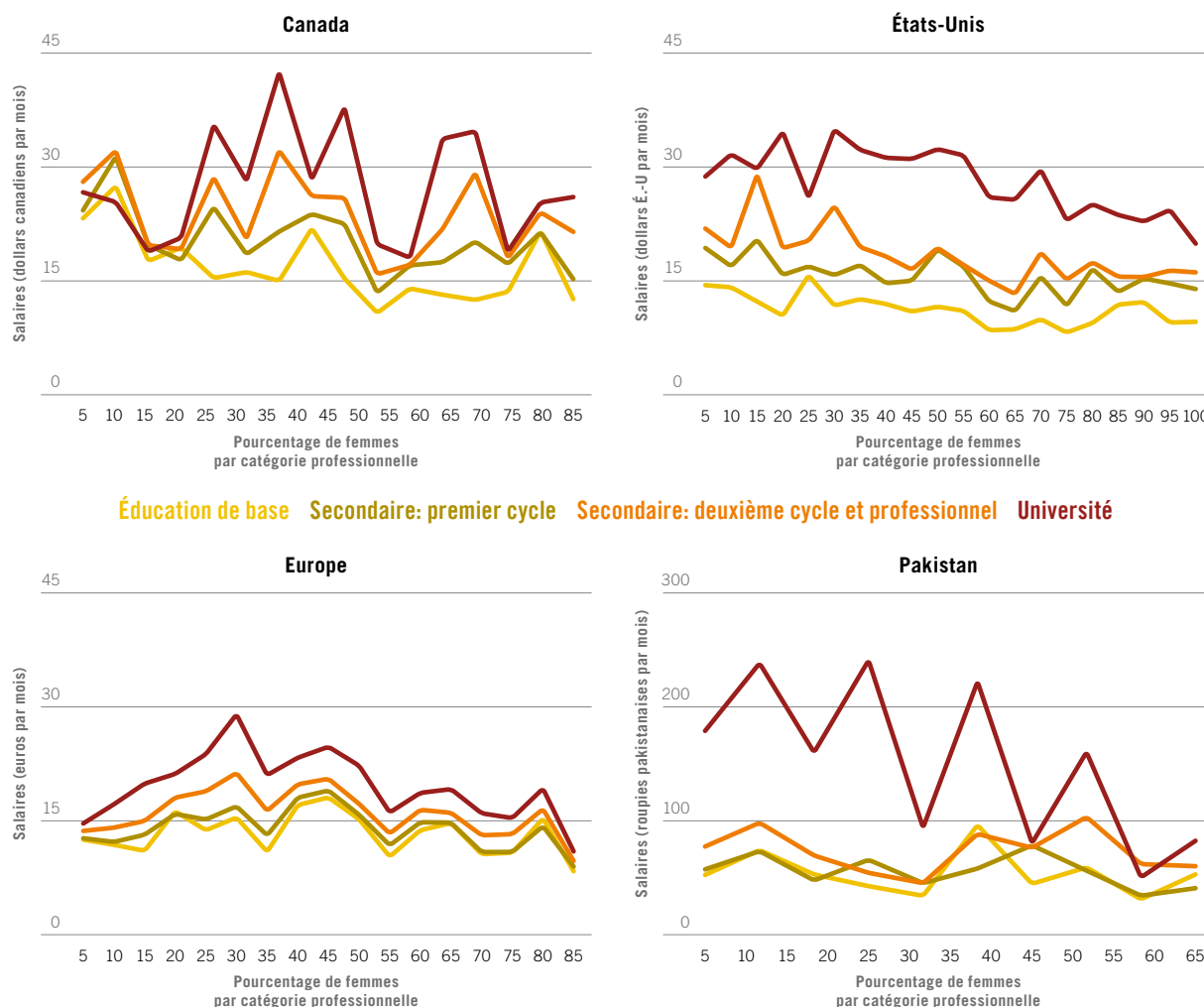
La même figure montre cependant que dans presque tous les pays – plus exactement dans 55 des 64 pays pour lesquels nous disposons de données – les femmes ont, au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, un score d'instruction égal ou supérieur à celui des hommes: la ligne «niveau d'instruction» des femmes se situe presque toujours au-dessus de celle des hommes. On constate que ces résultats sont conformes aux estimations données à l'annexe VII, qui présente les mêmes scores d'instruction, mais en comparant les femmes et les hommes d'un décile de la distribution des salaires à un autre et non d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre¹¹. Il semble ainsi que, en moyenne, le niveau d'instruction des femmes soit supérieur ou égal à celui des hommes au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle. Les graphiques indiquent toutefois aussi que, dans presque tous les pays, l'écart salarial entre hommes et femmes demeure positif et non négligeable pour presque toutes les catégories socioprofessionnelles. Cela signifie que les femmes rentabilisent moins bien leur diplôme que les hommes, pour toute une série de raisons telles que la discrimination salariale dans l'entreprise ou la «ségrégation horizontale», qui fait que, à catégorie professionnelle ou profession identique, les hommes et les femmes n'ont pas le même profil de tâches.

Salaires des professions fortement féminisées

Une autre question a trait à l'éventuelle dévalorisation du travail des femmes dans les professions fortement féminisées. Pour certains des 64 pays de notre échantillon, à savoir les États membres de l'Union européenne¹², le Canada, les États-Unis et le

11. Les scores d'instruction de la figure 31 sont calculés de la même manière que ceux utilisés pour comparer les niveaux d'instruction des femmes et des hommes à l'annexe VII. Les données ne renseignent pas sur le nombre d'«années d'études» effectuées par chaque individu, ce qui aurait été l'idéal pour cet exercice. Nous utilisons à la place une variable catégorielle de niveau d'instruction qui permet de classer des individus dans des catégories qui sont souvent les suivantes: «aucune instruction», «inférieur ou égal à l'enseignement primaire», «enseignement secondaire non achevé», «enseignement secondaire général ou professionnel achevé» et «enseignement supérieur». Nous assignons à chacune de ces catégories un score qui explique la valeur relative du niveau d'instruction de l'individu. Nous attribuons la valeur de 1 aux individus de la catégorie la plus basse puis des valeurs plus élevées, que nous faisons croître de façon exponentielle, aux individus des catégories suivantes. Cette affectation exponentielle fait que la valeur augmente progressivement avec le niveau d'instruction. Ensuite, pour chacune des catégories professionnelles, nous prenons la moyenne de ces scores pour les femmes et les hommes. Ces estimations sont présentées à la troisième colonne de la figure 31.

12. L'ensemble de données communiquées au BIT par Eurostat est l'enquête sur la structure des salaires (ESS) 2014. Elle couvre les 23 pays européens suivants: Belgique, Bulgarie, Chypre, Espagne, Estonie, Finlande, France, Hongrie, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède et République tchèque. L'ensemble de données comprend quelque 10 millions d'observations (pour octobre 2014) portant sur 500 000 entreprises. Les données sont représentatives des salariés en Europe, hormis pour les entreprises de moins de 9 salariés (microentreprises). Les entreprises du secteur public (fonction publique) en font partie, ainsi que les entreprises à capitaux publics. Les 10 millions d'individus couverts représentent une population d'environ 111 millions de travailleurs en Europe. Voir l'annexe V pour plus de détails.

Figure 32 Salaires et professions selon le degré de féminisation

Notes: Les estimations pour l'Europe se fondent sur les 23 pays pour lesquels Eurostat nous a fourni des données de l'enquête européenne sur la structure des salaires (ESS). Pour ces 23 pays, ainsi que pour le Canada, les États-Unis et le Pakistan, nous disposons de catégories professionnelles ventilées en 50 catégories ou plus en suivant la Classification internationale type des professions (CITP-88 ou CITP-08). Sur l'axe horizontal de chacun des quatre graphiques, ces catégories sont classées selon leur degré de féminisation (c'est-à-dire la proportion de femmes en leur sein). Pour l'Europe et pour le Canada, le nombre de catégories professionnelles où au moins 85 pour cent des salariés sont des femmes est très faible (voire nul). Les estimations ne sont donc présentées que dans la mesure où la masse des catégories qui représentent le degré de féminisation est non négligeable. Pour le Pakistan, cela se produit à un point de pourcentage inférieur: on ne détecte aucune catégorie professionnelle où les salariés sont à 65 pour cent ou plus des femmes. Pour l'Europe, les estimations sont d'abord produites pour chaque pays séparément, puis agrégées en tenant compte du poids de chaque pays en Europe.

Source: Estimations du BIT fondées sur les données d'enquêtes communiquées par les sources nationales indiquées à l'annexe V.

Pakistan, les bases de données permettent une ventilation plus fine des professions. Le nombre de sous-catégories de professions va de 42 pour le Pakistan à 452 pour les États-Unis. Pour chacun de ces pays, nous estimons la proportion de femmes dans chacune de ces catégories (le degré de féminisation), puis nous classons les professions par ordre de féminisation croissant. Nous estimons ensuite le salaire horaire moyen versé selon le niveau d'instruction au sein de la profession.

La figure 32 présente les résultats de cette analyse pour l'Union européenne dans son ensemble et les autres pays cités plus haut. Les estimations montrent que

les plus diplômés perçoivent des salaires plus élevés. Toutefois, à niveau d'instruction égal, les professions plus féminisées sont moins rémunératrices. Par exemple, aux États-Unis, un ou une diplômé(e) universitaire gagnera 30 dollars de l'heure s'il ou si elle exerce une profession à dominance masculine, c'est-à-dire où les hommes représentent environ 95 pour cent des effectifs, mais son salaire horaire moyen tombera à environ 20 dollars s'il ou si elle exerce une profession à dominance féminine. L'écart de rémunération y est aussi réel quoique moins marqué pour les travailleurs qui ont un niveau d'instruction inférieur au lycée: d'environ 15 dollars dans les professions à dominance masculine, le salaire horaire chute à quelque 10 dollars dans les métiers à dominance féminine.

Les salaires dans les entreprises fortement féminisées

Nous avons examiné jusqu'ici l'écart salarial entre hommes et femmes sous l'angle des individus, sans tenir compte de l'effet déterminant de certaines caractéristiques des entreprises où travaillent ces individus (leur lieu de travail) sur cet écart. Nous donnons donc à la suite des estimations qui montrent l'incidence que peut avoir le degré de féminisation de l'entreprise sur l'écart salarial entre hommes et femmes. Nous contribuons ainsi à combler quelques lacunes sur le sujet (voir encadré 5).

Pour mener à bien cet exercice, il nous faut un certain type de données sur les entreprises. Pour étudier le profil de la distribution des salaires au sein des entreprises, il faut en effet disposer de données portant sur l'ensemble des salariés de chacune des entreprises prises en compte dans une base de données. De même, pour comprendre les différences de salaire interentreprises, nous avons besoin pour un pays donné d'éléments provenant d'un échantillon représentatif d'entreprises (et pas d'une entreprise seulement). Ce type de données est connu sous le nom de «données appariées employeurs-salariés». En l'occurrence, nous avons déjà utilisé ces données dans le sous-chapitre précédent pour classer les professions selon leur degré de féminisation pour les pays européens. Nous exploitons à présent les caractéristiques de ce type de données pour le même ensemble de pays¹³. Chaque salarié pris en compte dans les données est apparié à son employeur, si bien que l'ensemble des données renseigne à la fois sur la dotation en capital humain et les caractéristiques de ce salarié et sur son lieu de travail et ses collègues.

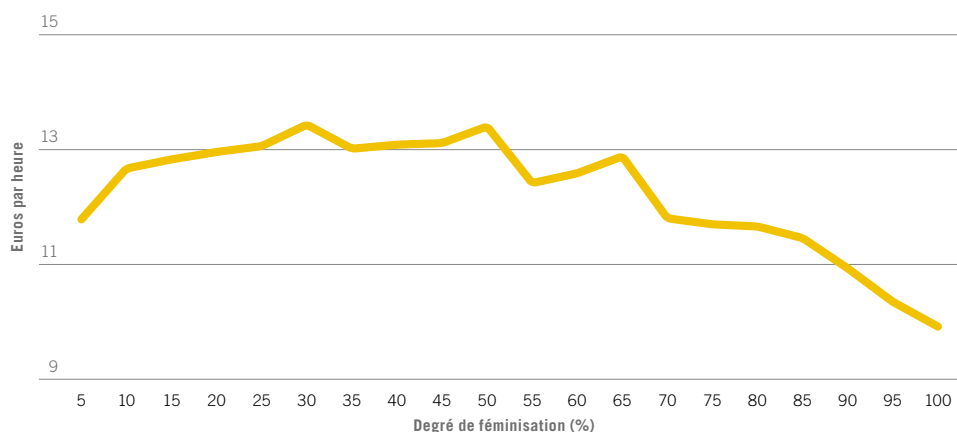
Nous cherchons à déterminer dans quelle mesure le degré de féminisation d'une entreprise (la part des femmes dans l'effectif) influe sur le salaire moyen qu'elle pratique. La figure 33 présente et compare pour les 23 pays inclus dans la base de données de l'enquête sociale européenne (ESS) le salaire horaire moyen des entreprises classées par degré de féminisation croissant. Nous estimons tout d'abord la proportion de femmes travaillant dans chacune des quelque 500 000 entreprises figurant dans ces données. Ensuite, pour chaque pays, nous classons les entreprises en partant de celles qui présentent le degré de féminisation le plus faible (c'est-à-dire où la plupart des travailleurs sont des hommes) pour aller jusqu'à celles qui ont le degré de féminisation le plus élevé (c'est-à-dire où presque tous les salariés

13. La liste complète des pays est donnée à la note 12.

Encadré 5 Écart salarial entre hommes et femmes dans l'entreprise: les données empiriques

Les données empiriques sur l'écart salarial entre hommes et femmes au niveau de l'entreprise sont de plus en plus nombreuses, mais restent relativement rares. Deux études (Hedija et Musil, 2011; Jurajda et Terrell, 2003) se fondent sur des données de la République tchèque. D'autres études s'intéressent au comportement des employeurs, qui peut être considéré comme variable indirecte de l'entreprise (voir par exemple Neumark, 1988, pour les États-Unis). Il existe toutefois un corpus d'études empiriques qui examinent l'écart salarial entre hommes et femmes à partir de données relatives aux travailleurs, mais en les agrégeant par branche d'activité, taille de l'entreprise ou catégorie professionnelle. Bien qu'elles n'utilisent pas de données portant sur les entreprises, ces études soulignent le rôle que jouent les caractéristiques des entreprises dans l'écart salarial global entre hommes et femmes. La plupart de ces études prennent comme point de départ un phénomène que l'on observe sur les marchés du travail du monde entier, à savoir la polarisation par sexe (ségrégation) des secteurs d'activité et des professions, et concluent que les salaires au sein des professions à dominance féminine (ségrégation verticale) restent inférieurs à ceux des professions à dominance masculine. De même, les salaires dans les secteurs à dominance féminine (ségrégation horizontale) restent inférieurs à ceux à dominance masculine (voir notamment England et coll., 1994; Blau et Kahn, 2003; Grimshaw et Rubery, 2002; Lips, 2012; Ochsenfeld, 2014). Une étude récente (Brynin et Perales, 2016) montre que les effets de la féminisation des professions sur les salaires diminuent, mais seulement pour les emplois exigeant des compétences de haut niveau dans des secteurs jusqu'ici à dominance féminine où la demande de compétences s'accroît (par exemple le secteur des services). La complexité croissante du processus de détermination des salaires sur le marché du travail joue également un rôle. La même étude souligne que la ségrégation continue de peser lourdement sur le salaire des femmes dans des professions exigeant moins de compétences.

Figure 33 Salaire horaire selon le degré de féminisation en Europe, 2014



Note: Les estimations sont fondées sur les valeurs pondérées du degré de féminisation; les pondérations reflètent la taille relative de chaque pays et sont fournies par Eurostat dans la base de données. Pour plus d'informations sur les données, voir l'annexe V.

Source: Estimations du BIT sur la base des 23 pays couverts par l'ESS de 2014 (la liste complète est donnée à la note 12).

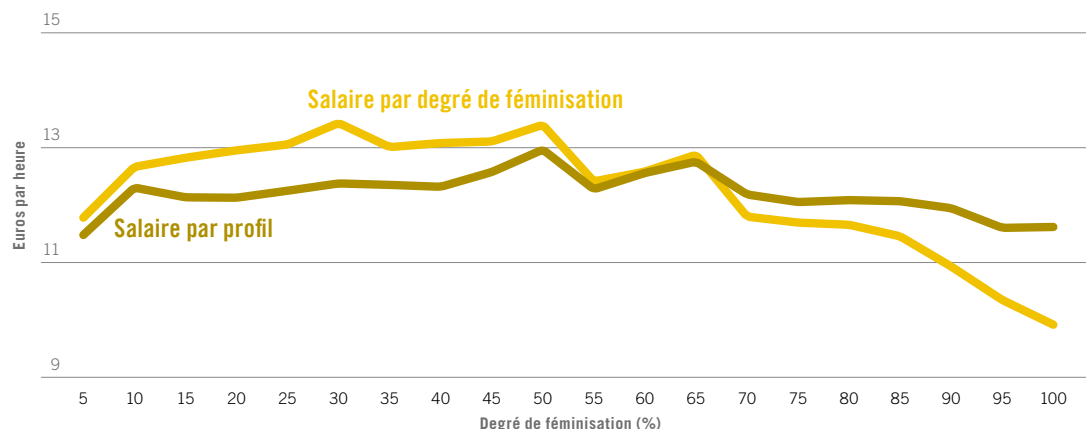
sont des femmes). L'axe horizontal va de 0, qui indique un degré de féminisation très faible ou négligeable, à 100, pour les entreprises où l'effectif est à 100 pour cent féminin. Une fois les entreprises classées selon leur degré de féminisation, nous estimons le salaire moyen versé par les entreprises de l'échantillon¹⁴. L'axe vertical représente le salaire horaire moyen exprimé en euros.

Comme on l'observe à la figure 33, plus le degré de féminisation d'une entreprise est élevé, plus le salaire horaire moyen qui y est pratiqué est faible. De fait, à l'extrémité inférieure – dans les entreprises à dominance masculine où les femmes ne représentent guère plus de 5 pour cent des effectifs –, le salaire horaire moyen avoisine les 12 euros. Ce montant augmente rapidement pour atteindre quelque 13,5 euros dans les entreprises moyennement féminisées, où les femmes représentent 30 à 45 pour cent des effectifs. Mais il commence à baisser dès que la proportion de salariées dépasse 65 pour cent et, à l'extrémité supérieure du spectre de la «féminisation», dans les entreprises dont l'effectif est presque exclusivement féminin, le salaire horaire moyen se situe légèrement au-dessous de 10 euros.

Comment expliquer cette relation inversement proportionnelle entre salaire et féminisation? Il se pourrait que la productivité moyenne du travail soit plus élevée dans les entreprises à dominance masculine et plus faible dans celles à dominance féminine, du fait simplement des caractéristiques de ces entreprises. L'ESS ne fournit aucune information sur le chiffre d'affaires des entreprises, si bien qu'on ne peut pas estimer la productivité du travail au moyen de la valeur ajoutée par travailleur et comparer ces valeurs au salaire moyen versé par chacune des entreprises figurant dans les données. L'ESS fournit cependant certains indicateurs de la productivité de l'entreprise, à savoir les variables «secteur d'activité» et «taille de l'entreprise». Dans un pays donné et en tenant compte des disparités régionales, des entreprises de même profil ont plus de chances d'afficher une productivité moyenne du travail semblable que des entreprises au profil différent, par exemple des PME appartenant à un secteur d'activité à valeur ajoutée moyenne moins élevée. En outre, nous utilisons aussi les indicateurs «secteur public/secteur privé» et «type d'accord collectif sur les salaires» pour établir un profil des entreprises et les comparer. Voici un exemple de descriptif type: entreprise du secteur des services financiers, de taille moyenne, à capitaux exclusivement privés et ne possédant pas d'accord collectif sur les salaires.

Une fois ces descriptifs établis, on peut comparer toutes les entreprises de l'échantillon qui présentent un profil identique. La figure 34 présente les profils de salaires des entreprises classées par degré de féminisation comme à la figure 33, mais donne aussi pour chacune des 20 barres de l'histogramme le salaire horaire moyen estimé de toutes les entreprises de même profil, abstraction faite de leur

14. Après avoir fait cette estimation pour chacun des 23 pays couverts, nous avons calculé la moyenne de ces 23 valeurs pour chacune des barres de l'histogramme (une barre correspond à 5 des 100 centiles de l'échelle des salaires). Ces valeurs sont pondérées en fonction de la représentation proportionnelle de chacun des 23 pays d'Europe, de sorte qu'un grand pays comme la France pèse plus lourd dans le calcul final qu'un petit pays comme Malte. Nous ne faisons pas entrer en ligne de compte la parité de pouvoir d'achat puisque notre but n'est pas de comparer le niveau de vie entre pays, mais l'écart de salaire relatif en fonction du degré de féminisation à partir d'un échantillon représentatif d'entreprises en Europe.

Figure 34 Salaire horaire selon le degré de féminisation et le profil de salaire en Europe, 2014

Note: Les estimations sont fondées sur les valeurs pondérées du degré de féminisation; les pondérations reflètent la taille relative de chaque pays et sont fournies par Eurostat. Pour plus d'informations sur les données, voir l'annexe V.

Source: Estimations du BIT à partir des 23 pays couverts par l'ESS de 2014 (la liste complète est donnée à la note 12).

degré de féminisation¹⁵. Sur le côté droit du graphique, nous observons que, dans les entreprises fortement féminisées (c'est-à-dire comptant au moins 65 pour cent de femmes), le salaire moyen est nettement inférieur à celui des entreprises identiques par ailleurs. À l'extrémité droite du graphique, les entreprises à dominance féminine (où plus de 95 pour cent des salariés sont des femmes) payent environ 9,90 euros de l'heure, contre 11,60 euros de l'heure pour celles qui ne diffèrent que par leur degré de féminisation. Cela représente un écart de 14,7 pour cent, ce qui, pour un travailleur à plein temps, se traduit par une différence de rémunération brute annuelle d'environ 3 500 euros. Inversement, on observe dans la partie gauche du graphique que le salaire moyen est plus élevé dans les entreprises peu féminisées (où les femmes représentent moins de 50 pour cent des effectifs) que dans celles identiques par ailleurs (l'écart est de l'ordre de 1 euro de l'heure). Cela donne à penser que les différences de productivité du travail n'expliquent pas à elles seules les salaires plus faibles versés dans les entreprises fortement féminisées. Il faudrait à l'évidence disposer d'ensembles de données plus complets pour éclaircir ce point.

Une hypothèse pourrait être que la part du revenu du travail que perçoivent les travailleurs des entreprises fortement féminisées est faible comparée à celle des salariés des entreprises à dominance masculine. Si cela se vérifiait, cela voudrait dire que les entreprises fortement féminisées accordent moins de valeur au

15. Alors que la figure 33 indique le degré de féminisation des entreprises, les estimations figurées par les points reportés à la figure 34 («salaire par profil») ne tiennent compte que de la similarité des profils dans chaque barre d'histogramme, quelle que soit la proportion de femmes travaillant dans ces entreprises. En outre, l'estimation de salaire moyen donnée aux points reportés exclut toutes les entreprises prises en compte dans cette barre du fait de leur degré de féminisation. Il s'agit donc du salaire moyen dans des entreprises ayant le même profil que celles des autres entreprises de la même barre de diagramme à l'exception du degré de féminisation. Ainsi, le point reporté à la figure 34 nommé «salaire par profil» est une comparaison contrefactuelle avec celui de la figure 33 nommé «degré de féminisation».

Encadré 6 L'outil d'égalité salariale pour les petites entreprises en Suisse

En Suisse, la Constitution fédérale et la loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes obligent les employeurs à respecter le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale. En outre, en vertu de la loi fédérale sur les marchés publics, l'administration et les organismes publics ne peuvent adjuger des marchés qu'à des entreprises garantissant l'égalité de salaire entre hommes et femmes et doivent s'assurer que cette condition est respectée. Depuis 2006, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes propose un outil d'autocontrôle nommé Logib (www.logib.ch). Ce dernier utilise un modèle de régression multiple pour évaluer l'effet moyen sur les salaires d'un facteur lié au sexe. Il tient également compte de facteurs objectifs non discriminatoires. Toutefois, pour des raisons techniques, cet outil est plus adapté aux entreprises d'au moins 50 salariés.

Un nouvel outil a été mis au point qui, à la différence de Logib, est fondé sur une méthode d'évaluation des emplois faisant appel à la science du travail. Celle-ci veut que chaque fonction implique des besoins et des exigences. Les *besoins* sont les compétences nécessaires à l'exécution d'une tâche. Les *contraintes* sont les aspects de l'exécution d'une tâche qui peuvent être préjudiciables au travailleur. Il existe un large consensus sur le fait que les fonctions impliquant des besoins et des exigences importantes devraient être assorties d'un salaire plus élevé. Ce nouvel outil permet d'évaluer les besoins et les exigences sur la base de six facteurs (niveau d'instruction requis, autonomie, connaissances spécialisées, responsabilité, conditions psychosociales et physiques requises et exigences psychosociales et physiques). Il prend

aussi en compte l'expérience professionnelle des travailleurs.

L'évaluation à l'aide de ce nouvel outil nécessite quatre étapes simples de la part de l'employeur:

- 1) identification des emplois ou fonctions existants;
- 2) évaluation de chaque emploi;
- 3) saisie des données concernant les salariés;
- 4) attribution des postes aux salariés.

Au terme de ce processus, l'outil établit automatiquement un classement escompté des salariés, qu'il compare alors au classement effectif fondé sur les salaires réels. L'outil effectue des comparaisons par paires, afin d'identifier les individus qui occupent un rang de salaire réel inférieur à celui qui serait théoriquement attendu par rapport à au moins une personne du sexe opposé. Ces personnes sont signalées comme pouvant faire l'objet d'une discrimination salariale.

En fournissant en l'espace de quelques heures à peine des informations précieuses sur les pratiques de rémunération, ce nouvel outil permet aux employeurs d'approfondir la question et peut les inciter à procéder aux ajustements nécessaires.

La dernière version de l'outil a été testée avec succès auprès de quelques dizaines de petites entreprises. D'autres développements sont en cours pour améliorer la personnalisation et l'interface graphique et accroître ainsi sa valeur ajoutée pour les petites entreprises. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes prévoit de mettre cet outil en libre accès sur Internet, accompagné d'une documentation complète, au cours du second semestre 2019.

travail, même si le travail et la production qu'elles fournissent à la collectivité sont de valeur comparable à ceux d'entreprises de secteurs traditionnellement masculins. Pour étudier plus avant cette question, il faudrait que les données appariées employeurs-salariés (comme celles de l'ESS) contiennent des variables qui nous permettent d'estimer la valeur ajoutée par travailleur au niveau de l'entreprise. Nous pourrions alors mieux comprendre comment les entreprises fixent les salaires et concevoir des politiques en faveur de l'égalité des sexes adaptées aux caractéristiques de l'entreprise (voir encadré 6).

Parentalité et salaire

Comme le montrent des études récentes, dans de nombreux pays, l'écart salarial entre hommes et femmes est dû au moins en partie à «l'écart salarial lié à la maternité», c'est-à-dire l'écart de rémunération entre mères et femmes sans enfant. Le salaire plus faible des mères peut s'expliquer par toute une série de raisons telles qu'une interruption de carrière ou une réduction du temps de travail; un emploi plus en adéquation avec la vie de famille, mais moins bien rémunéré; des discriminations à l'embauche et à la promotion qui pénalisent la carrière des mères. Ces facteurs jouent un rôle plus ou moins grand selon la constellation de lois, de politiques, de préjugés sexistes et d'attentes sociétales qui existent dans les pays (voir par exemple, BIT, 2015b, pour un passage en revue de la littérature sur «l'écart salarial lié à la maternité»). Des données empiriques indiquent également l'existence d'un écart salarial lié à la paternité mais, dans ce cas, les pères bénéficient par rapport aux hommes sans enfant d'une prime et non d'une pénalité salariale. Les études sur l'écart salarial lié à la paternité restent rares toutefois et portent en général sur les pays à revenu élevé (par exemple Lundberg et Rose, 2000, pour les États-Unis, ou Meurs, Pailhé et Ponthieux, 2010, pour la France).

Encadré 7 La qualité de parent dans les données: mise en garde

Contrairement à une idée répandue, la qualité de parent des individus n'est pas toujours clairement indiquée dans les données d'enquêtes. Dans la grande majorité d'entre elles, les individus se définissent *par rapport* au chef de ménage, qui peut être un homme ou une femme et est souvent considéré comme le soutien de famille. En général, on pose à tous les autres membres du ménage la question suivante: «Quel est votre lien avec le chef de ménage?». Il est ainsi possible d'établir si le chef ou la cheffe de ménage a un conjoint et des enfants qui vivent au sein du ménage, et si d'autres personnes apparentées ou non composent aussi le ménage. Sur la base des réponses à cette question, il est possible d'affecter la qualité de parent aux personnes définies comme «chef de ménage». En revanche, la condition de parent des autres membres du ménage (non définis comme chefs) n'est pas explicitement exprimée. Par exemple, un ménage peut être constitué d'un chef, d'un conjoint, de deux enfants et de deux petits-enfants vivant sous le même toit. La variable qui décrit la relation entre tous les membres du ménage indique qui en sont le chef et le conjoint, ainsi que le fait que le chef a deux enfants: le chef se voit donc attribuer la condition de «parent». Le fait qu'il y ait deux petits-enfants définis par leur lien avec le chef de famille signifie que l'une des personnes déclarant être un enfant du chef est probablement le parent des petits-enfants qui vivent au sein du ménage. Les enquêtes ne fournissent généralement pas d'informations complémentaires permettant de préciser qui, dans le ménage, est le père ou la mère de ces petits-enfants, de sorte que ces parents éventuels pourraient finir par être classés dans le groupe des «non-parents».

Depuis peu, certaines enquêtes, notamment dans les pays à revenu élevé, ont commencé à inclure des variables de liaison qui précisent la relation parentale entre membres d'un même ménage. Elles permettent de déterminer de façon un peu plus certaine si les répondants sont des parents, même si, dans de nombreux cas, cela ne donne qu'une indication partielle. Ainsi, si la qualité de mère et de père est déduite du fait que des enfants font partie du ménage, les parents dont les enfants ont quitté le domicile familial peuvent être classés à tort dans la catégorie des «non-parents».

Nous estimons à présent les écarts salariaux liés à la maternité et à la paternité dans un échantillon de pays pour lesquels les données nous permettent de déterminer la condition de parent des salariés. Cet élément n'est en effet pas toujours précisé dans les données d'enquêtes, ce qui peut fausser l'estimation de l'écart salarial lié à la condition de parent et donner lieu à des interprétations erronées (voir encadré 7).

Quelle est l'ampleur de la pénalité salariale induite par la maternité? Le tableau 9.2 donne des estimations des écarts salariaux liés à la maternité et à la paternité pour un échantillon de pays. Les écarts sont estimés en comparant le salaire horaire des femmes sans enfant à celui des mères et le salaire horaire des hommes sans enfant à celui des pères. L'écart est positif quand les mères (ou les pères) gagnent moins que les femmes sans enfant (ou les hommes sans enfant). Ces estimations sont à prendre avec des réserves, car les données d'enquêtes dont nous disposons permettent rarement de déterminer de façon fiable l'écart salarial entre hommes et femmes (voir encadré 7). De fait, sur les 23 pays répertoriés au tableau 9.2, seuls trois – le Canada, la Suisse et l'Uruguay – communiquent des données d'enquêtes faisant apparaître clairement la condition de mère ou de père des individus. Pour tous les autres pays, il nous faut émettre des hypothèses, avec le risque que l'estimation ne soit pas entièrement fiable. Cela dit, le tableau conforte un constat solidement étayé dans la littérature, à savoir que les mères semblent subir une pénalité salariale alors que les pères semblent bénéficier d'une prime. Cette pénalité peut aller d'environ 1 pour cent (Afrique du Sud, Canada ou Mongolie) à 30 pour cent (Turquie).

En règle générale, la maternité est aussi associée à un taux d'activité plus faible. La figure 35 présente les taux d'activité des femmes et des hommes pour différentes tranches d'âge, ainsi que l'écart salarial entre hommes et femmes estimé pour chacune des tranches d'âge indiquées sur l'axe horizontal¹⁶. Toutes les estimations se rapportent aux années les plus récentes (pour les sources de données, voir l'annexe V). Il convient de noter que cette figure porte sur les «actifs» et non sur les seuls salariés¹⁷. Au Viet Nam, par exemple, les femmes ont un taux d'emploi salarié inférieur à 50 pour cent (voir figure 25), mais un taux d'activité supérieur à 80 pour cent – dans la tranche 30-50 ans du moins. Il ressort de la figure 35 que le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes dans tous les pays, quel que soit leur niveau de revenu, et dans toutes les tranches d'âge. Il est très

16. Dans la plupart des sociétés, l'âge de parentalité (supposé être compris entre 15 et 49 ans) recoupe largement celui des «travailleurs d'âge très actif» (25-54 ans). Ces définitions sont des approximations qui peuvent varier d'un pays à l'autre, voire d'un organisme de statistique à un autre au sein d'un même pays. Le Canada, par exemple, possède une définition officielle du «travailleur d'âge très actif» donnée par Statistique Canada, mais ce n'est pas le cas de tous les pays. Par ailleurs, le choix de la tranche d'âge 15-49 ans pour la parentalité découle pour l'essentiel de la période de fécondité des femmes: par exemple, la partie «procréation» de l'enquête démographique et de santé, que l'United States Agency for International Development (USAID) réalise dans de nombreux pays à faible revenu, n'est administrée qu'aux femmes âgées de 15 à 49 ans, en présupposant que leur probabilité d'avoir des enfants après 50 ans est proche de zéro.

17. Les actifs comprennent les salariés, les employeurs, les travailleurs indépendants, les aidants familiaux non rémunérés et les chômeurs.

**Tableau 9.2 Écarts de salaire des mères et des pères
dans un échantillon de pays, dernières années**

Groupe de revenus	Pays	Écart mère	Écart père
Pays à revenu élevé	Afrique du Sud	1,10	-16,40
	Argentine	10,50	-0,30
	Australie	5,00	-7,30
	Brésil	7,70	-7,00
	Canada	1,20	-3,40
	Chili	2,40	1,90
	Chine	10,40	0,10
	Corée, République de	12,60	-26,00
	États-Unis	4,30	-18,80
	Mexique	5,80	-3,40
	Suisse	7,30	-17,20
	Turquie	29,60	2,40
	Uruguay	6,10	-3,63
Pays à revenu intermédiaire et faible	Arménie	-6,70	1,60
	Égypte	-13,10	-10,90
	Madagascar	14,60	-4,50
	Mongolie	0,22	-1,95
	Pérou	12,90	-5,90
	Philippines	4,80	8,40
	Russie, Fédération de	14,70	2,00
	Tanzanie, Rép.-Unie de	3,05	7,10
	Ukraine	-2,80	-11,20
	Viet Nam	-0,96	-8,30

Notes: Hormis pour le Canada, la Suisse et l'Uruguay (où les données fournissent une indication directe de la condition de mère ou de père), les estimations se fondent sur l'attribution de la qualité de «mère» ou de «père» à toute personne qui est soit chef de famille, soit conjoint de ce dernier dans un ménage dont au moins un membre est un enfant du chef de famille. Les femmes sans enfant et les hommes sans enfant sont des membres qui ne relèvent pas de cette définition. Pour tous ces pays, l'échantillon est limité à une tranche d'âge spécifique à chaque pays, mais comprise entre 25 et 50 ans. Cette tranche d'âge est définie en fonction du seuil à partir duquel les données font apparaître au moins 10 pour cent de mères. Pour plus de détails sur les sources de données, voir l'encadré 7.

Source: Estimations du BIT fondées sur les données d'enquêtes indiquées à l'annexe V.

nettement inférieur dans certains pays tels que l'Égypte, mais la différence est moins marquée dans d'autres comme l'Afrique du Sud, la Fédération de Russie et le Viet Nam. Deuxième observation intéressante, dans la plupart des pays, la tendance du taux d'activité des femmes commence à diverger de celui des hommes vers 25-35 ans, c'est-à-dire au début de la période de maternité. Enfin, on n'observe un retour des femmes sur le marché du travail que dans une poignée de pays (Arménie, Australie, Mongolie, Philippines, Fédération de Russie et Ukraine).

Figure 35 Taux d'activité et écart salarial entre hommes et femmes par tranche d'âge dans un échantillon de pays classés par groupe de revenu, dernières années disponibles

Pays à revenu élevé

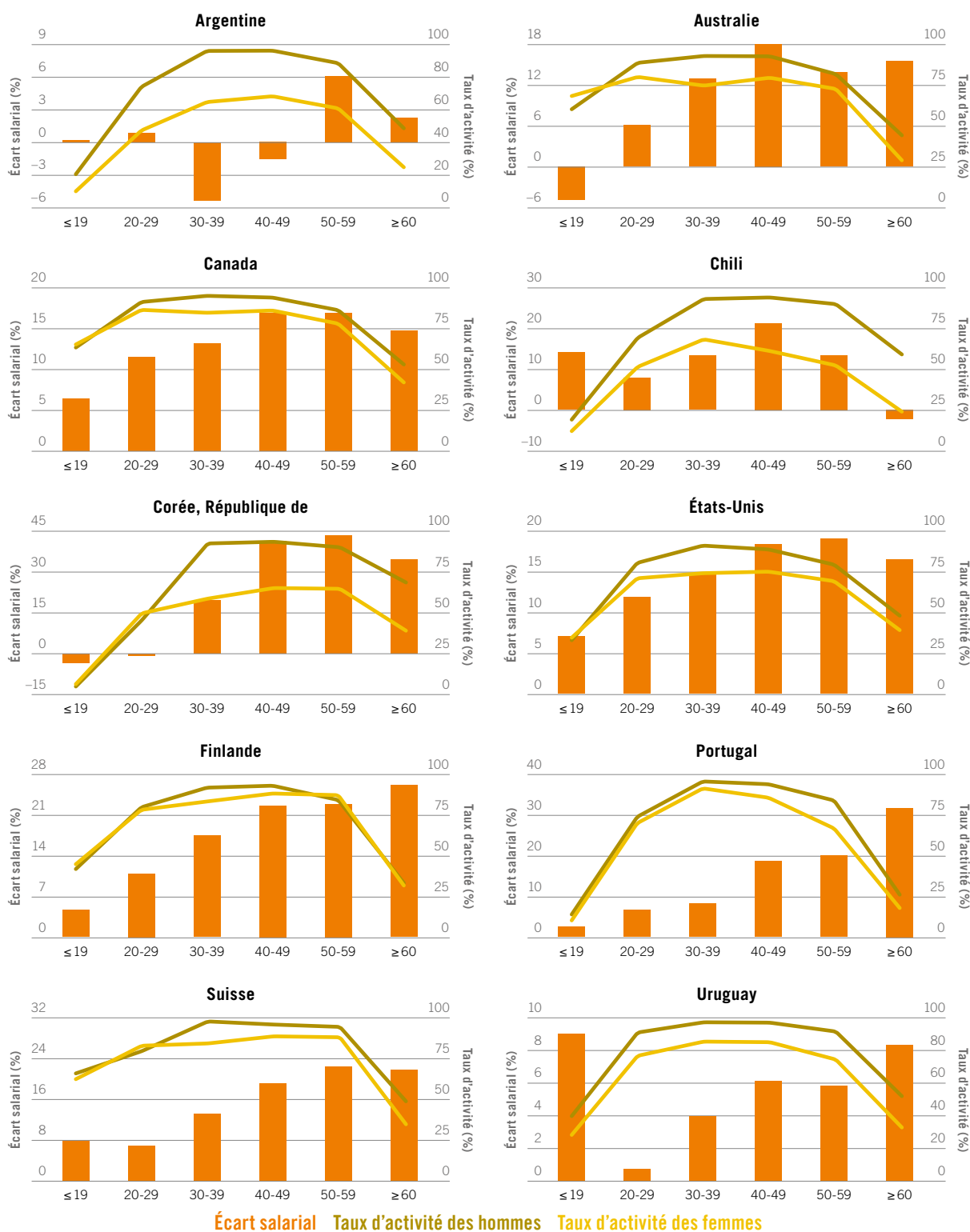


Figure 35 (suite)

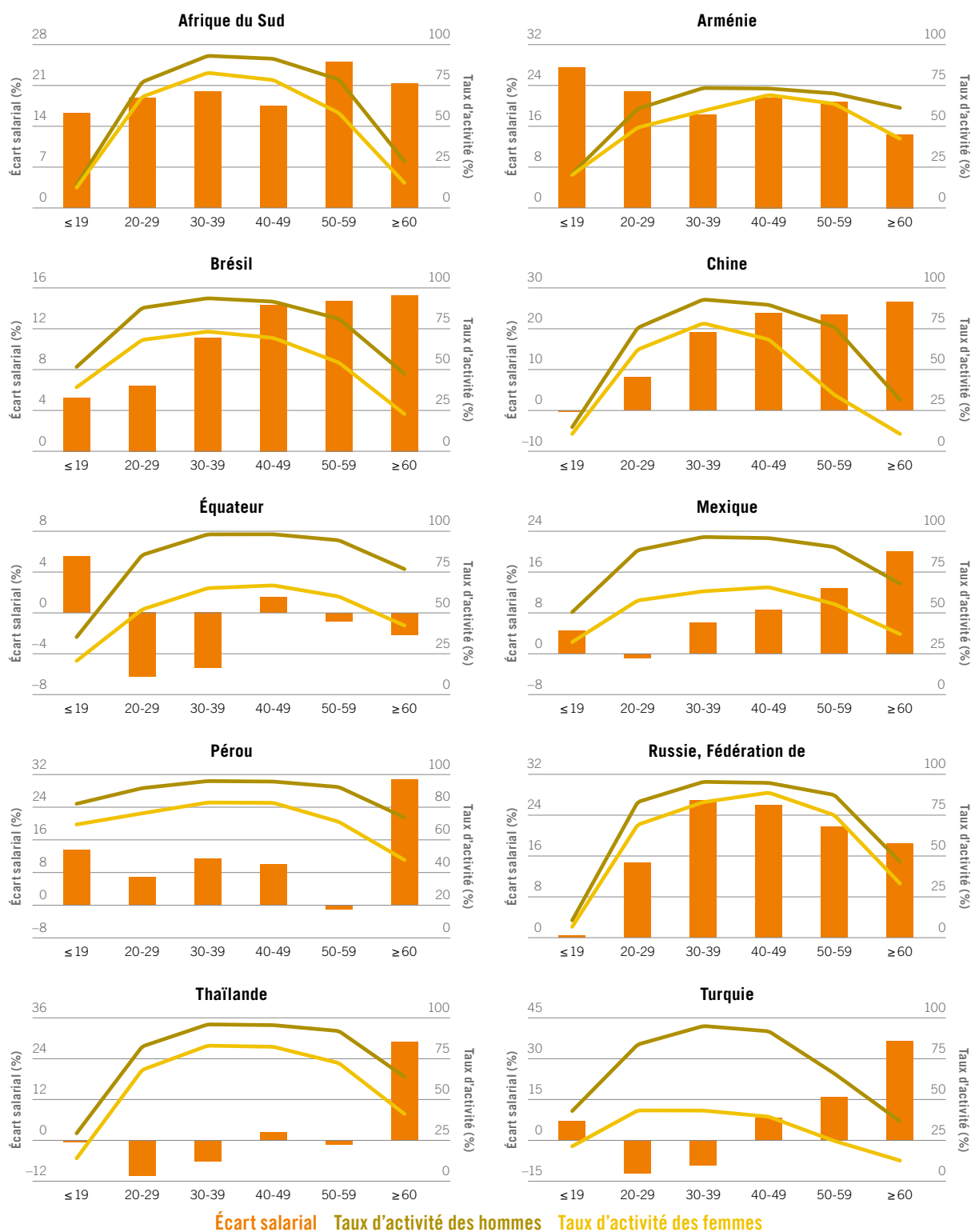
Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure

Figure 35 (suite)

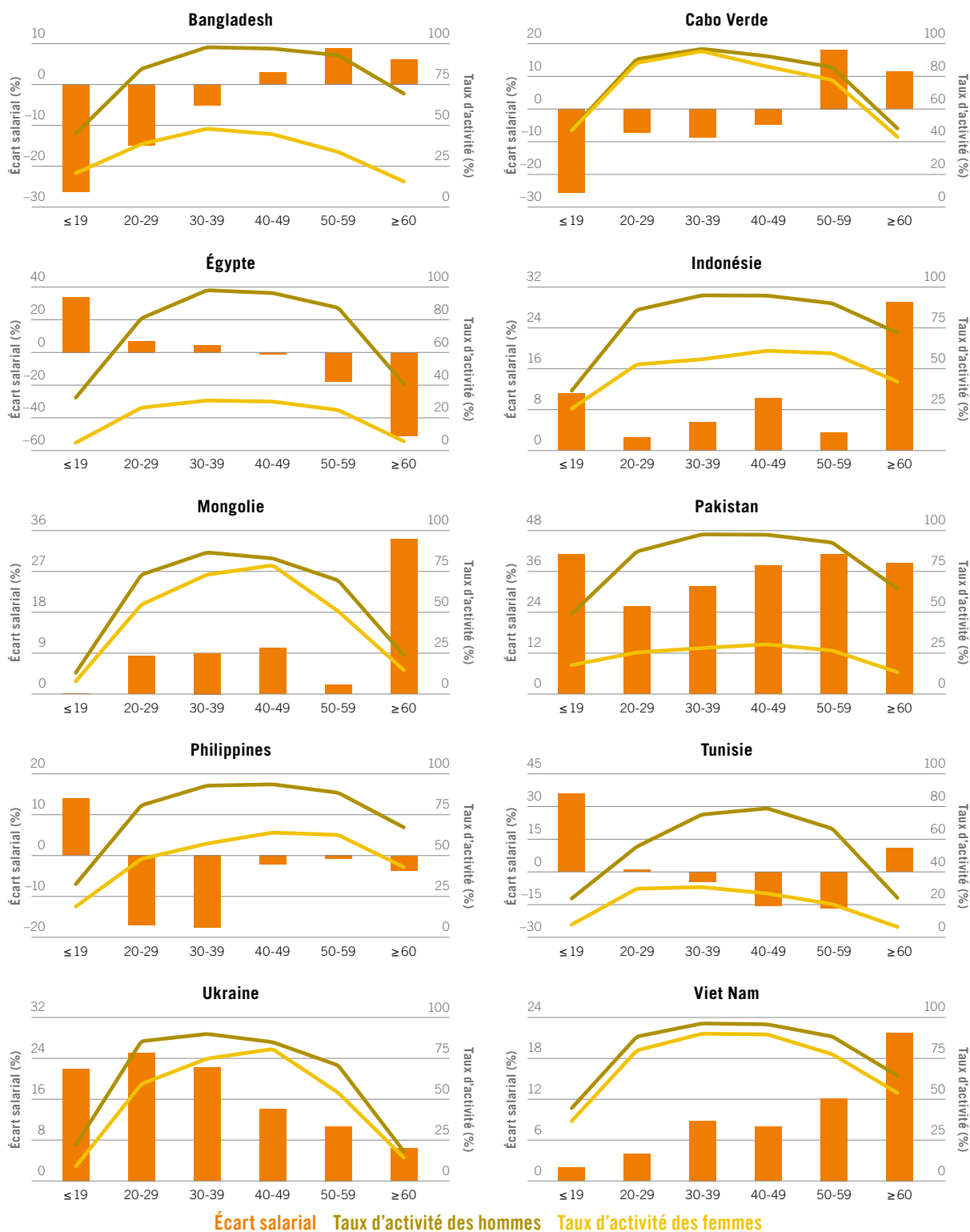
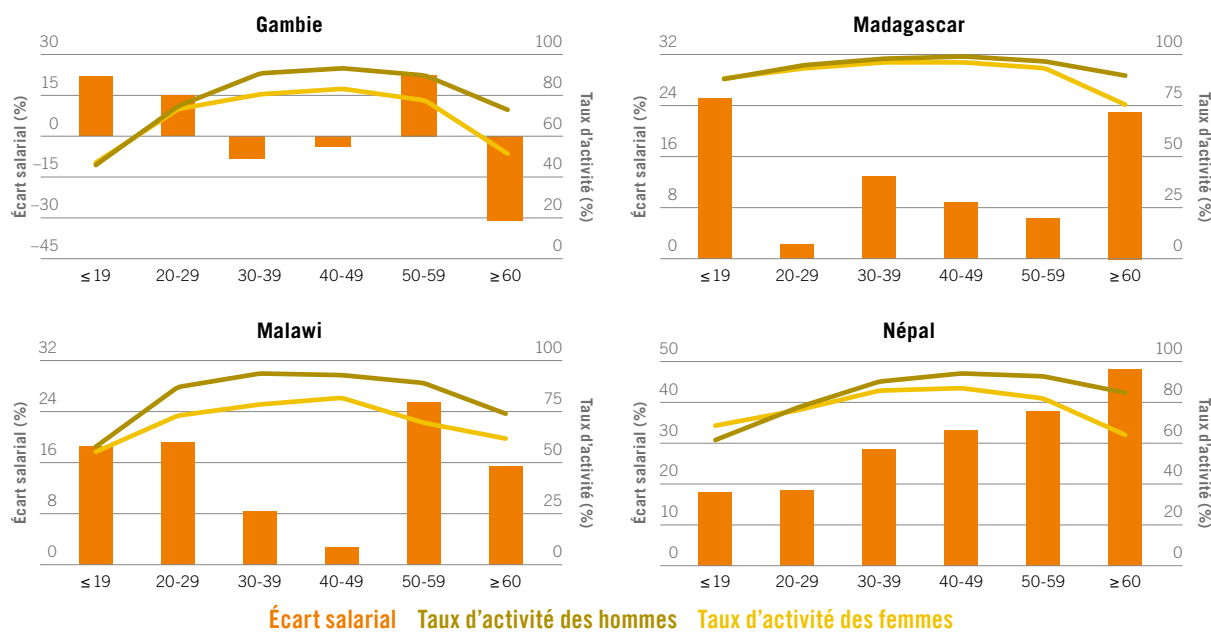
Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure

Figure 35 (suite)

Pays à faible revenu

Source: Estimations du BIT fondées sur les données d'enquêtes communiquées par les sources nationales indiquées à l'annexe V.

Partout ailleurs ou presque, il semble que la maternité ait un effet à long terme: le taux d'activité des femmes diminue vers l'âge de 25-30 ans et reste ensuite constant jusqu'à l'âge de la retraite environ.

Dans bon nombre de pays, l'écart salarial entre hommes et femmes se creuse plus ou moins à mesure que l'on avance en âge. Ce qui est frappant également, c'est que dans tous les pays sauf quatre (Australie, Bangladesh, Chine et Fédération de Russie) l'écart salarial entre hommes et femmes est positif à l'âge d'entrée dans la vie active. Autre fait frappant: dans presque tous les pays (en République de Corée, aux États-Unis et dans la Fédération de Russie notamment), l'écart fait un bond après la première tranche d'âge. Aux États-Unis, l'augmentation la plus marquée se produit après la première tranche d'âge (16-20 ans), l'écart passant d'environ 7 pour cent à environ 12 pour cent chez les 21-30 ans. Dans leur ensemble, ces observations donnent à penser que les années où l'on élève les enfants ont davantage de conséquences sur le taux d'activité des femmes que sur celui des hommes et que cet effet rejaillit sur les salaires non pas ponctuellement mais de façon durable pour une proportion significative de femmes dans le monde.

10 Mesures en faveur d'une croissance durable des salaires

En 2017, la croissance mondiale des salaires a non seulement été plus faible qu'en 2016, mais elle est tombée à son taux le plus bas depuis 2008, restant bien inférieure aux niveaux atteints avant la crise financière mondiale. Étant donné la reprise de la croissance du PIB et la baisse progressive du taux de chômage dans plusieurs pays, la croissance atone des salaires dans les pays à revenu élevé constitue une énigme et a fait l'objet de débats intenses. On pourrait l'expliquer notamment par un ralentissement des gains de productivité, l'intensification de la concurrence mondiale, l'affaiblissement du pouvoir de négociation des travailleurs, le fait que les statistiques du chômage ne rendent pas bien compte du sous-emploi et par des perspectives économiques incertaines qui ont pu dissuader les entreprises d'augmenter les salaires.

Toujours est-il qu'il est désormais largement reconnu que les salaires sont un déterminant majeur du revenu des ménages et donc de la demande globale et de la croissance inclusive. La faible croissance des salaires constitue donc un motif de préoccupation pour les dirigeants, qui font de cette question une priorité de l'analyse décisionnelle et des débats d'orientation. La Commission européenne a produit des analyses sur la dynamique des salaires au sein de l'Union économique et monétaire, et elle souligne dans son examen annuel de la croissance 2018 comme dans sa recommandation au Conseil européen concernant la politique économique de la zone euro qu'une croissance plus vigoureuse des salaires contribuerait à soutenir la demande intérieure, à réduire les inégalités, à assurer un niveau de vie élevé et, ce faisant, à garantir le droit à un salaire équitable proclamé dans le socle européen des droits sociaux. Dans le cadre du Semestre européen 2018, la commission a incité plusieurs États membres à étudier les moyens de parvenir à une croissance plus soutenue des salaires, tout en respectant le rôle des partenaires sociaux. L'OCDE et le FMI ont de leur côté publié des études sur l'évolution récente des salaires et ses conséquences. Dans ses *Perspectives de l'emploi* (OCDE, 2018), l'OCDE indiquait que la croissance des salaires était «aux abonnés absents» et que c'était un signe que la reprise économique demeurerait fragile. Le FMI observait dans ses *Perspectives de l'économie mondiale* (FMI, 2017) que l'inflation resterait sans doute faible dans les pays à revenu élevé tant que la croissance des salaires ne dépasserait pas celle de la productivité de manière durable et jugeait prématuré de mettre fin aux politiques monétaires accommodantes.

Toutes ces inquiétudes nous confortent dans l'idée qu'il convient de mieux comprendre le rôle que peuvent jouer les politiques salariales – notamment le salaire minimum, la négociation collective et les salaires du secteur public – pour faire en sorte que la croissance des salaires et les gains de productivité évoluent de

concert dans les pays où l'on observe un découplage entre ces deux variables. On peut se demander aussi si une meilleure coordination au niveau international ne permettrait pas de favoriser une croissance durable des salaires à même de soutenir la demande globale aux niveaux national, régional et mondial.

Comme nous l'avons vu plus haut, la croissance des salaires réels a été plus vigoureuse dans les pays à revenu faible et intermédiaire, quoique à des degrés divers selon les pays et les régions. Dans de nombreux pays toutefois, les bas salaires et les inégalités salariales restent un obstacle majeur pour parvenir à un travail décent et à une croissance inclusive. En effet, les salaires restent faibles et insuffisants pour subvenir aux besoins des travailleurs et de leur famille. Si la mondialisation et le progrès technologique ont contribué à la croissance des salaires et des revenus dans certains pays, reste à savoir comment les pays à revenu intermédiaire ou faible peuvent retenir une plus grande part de la valeur ajoutée produite dans les chaînes de valeur mondiales¹. À cela s'ajoute le fait que dans ces pays environ 50 pour cent des salariés continuent de travailler dans l'économie informelle, soit dans le secteur informel, soit en tant que travailleurs informels dans le secteur formel (voir BIT, 2018c).

En dépit de ces difficultés, plusieurs de ces pays ont récemment pris des mesures pour consolider le salaire minimum afin d'assurer une meilleure protection des travailleurs. L'Afrique du Sud a ainsi annoncé l'instauration d'un salaire minimum national en 2018. En Inde, le législateur envisage d'étendre à tous les salariés la couverture légale du salaire minimum actuellement réservée à certaines catégories d'emplois. La négociation collective reste une pratique moins fréquente dans les pays à revenu faible et intermédiaire que dans les pays à revenu élevé, mais des initiatives récentes visent à en étendre la protection aux catégories de travailleurs les plus vulnérables.

11 Réduire l'écart salarial entre hommes et femmes

À partir des données provenant d'un vaste échantillon de pays qui, ensemble, représentent environ 80 pour cent des salariés de la planète, nous avons montré dans la partie II du présent rapport que les femmes continuent en moyenne à être moins bien rémunérées que les hommes, avec de grandes disparités entre les pays. En utilisant les salaires horaires moyens comme le préconise l'indicateur 8.5.1 des objectifs de développement durable des Nations Unies, nous constatons un écart salarial (pondéré) entre hommes et femmes à l'échelle mondiale d'environ 16 pour cent. On relève toutefois de grandes disparités entre les pays, et selon la façon de

1. Des études qui décomposent les chaînes de valeur mondiales ont montré que, dans les pays en développement, la part de la valeur ajoutée revenant aux travailleurs est souvent très faible. Voir par exemple Timmer et coll., 2014.

mesurer l'écart salarial. En comparant les salaires mensuels médians, nous parvenons à une estimation mondiale d'environ 22 pour cent.

Le rapport relève les multiples facteurs qui peuvent être à l'origine de l'écart salarial entre hommes et femmes selon les contextes nationaux. Dans certains pays, notamment dans ceux à revenu élevé, l'écart salarial est plus marqué au sommet de la distribution des salaires. Dans d'autres, notamment ceux à revenu faible et intermédiaire, il est plus important au milieu ou dans le bas de la distribution. En outre, l'écart salarial entre hommes et femmes constaté à différents points de la distribution des salaires est généralement dû à des différences de caractéristiques observables telles qu'un niveau d'instruction plus faible des femmes, ou bien à des différences inexpliquées de rendement de ces caractéristiques, à une dévalorisation du travail des femmes dans les professions ou les entreprises très féminisées, aux salaires plus faibles ou stagnants des mères, ou bien, tout simplement, au fait que, à travail égal ou de valeur égale, les entreprises rémunèrent moins bien les femmes que les hommes.

Que peut-on faire dès lors pour réduire progressivement l'écart salarial entre hommes et femmes dans le monde? Toutes sortes de politiques et de mesures peuvent certes être adoptées pour réduire cet écart, mais la réponse à cette question sera forcément fonction de chaque contexte national, puisque les facteurs qui déterminent et expliquent cet écart varient d'un pays à l'autre, ainsi que d'un niveau de la répartition des salaires à un autre. Dans les chapitres qui suivent, nous passons en revue les principaux enseignements à tirer de ce rapport.

12 Disposer de meilleures données

Pour commencer, le rapport souligne la nécessité de disposer de meilleures données sur la répartition des salaires. Les pays à revenu faible et intermédiaire, notamment, disposent de statistiques très limitées sur les salaires. Ces données sont parfois collectées dans le cadre d'enquêtes sur la population active occasionnelles, d'enquêtes auprès des entreprises qui excluent les entreprises non immatriculées, ou par des instances administratives ne couvrant que les travailleurs affiliés aux régimes de sécurité sociale. Ces données parcellaires peuvent induire des estimations peu fiables de l'écart salarial entre hommes et femmes.

Une solution possible consisterait à revoir et à modifier les enquêtes existantes en introduisant, par exemple, des modules ayant spécifiquement trait aux écarts salariaux entre hommes et femmes dans des enquêtes transversales. On utilise fréquemment des modules pour collecter tel ou tel type d'éléments particuliers; ils sont intégrés de manière sporadique pour collecter des informations sur un groupe de population précis (par exemple les jeunes ou les ruraux) ou un événement particulier (par exemple le départ à la retraite). De nombreux pays utilisent des modules pour collecter des informations ayant trait aux femmes (ainsi, en Jordanie, un questionnaire sur les femmes a été administré dans le cadre de

l'enquête de 2012 sur la population et la santé familiale (Jordan Population and Family Health Survey)). Plutôt que de créer un module spécifiquement axé sur les femmes, nous proposons d'intégrer dans les enquêtes des modules bien pensés portant sur des questions dont il est établi qu'elles peuvent influencer sur l'écart salarial entre hommes et femmes. Étant donné que l'écart salarial entre hommes et femmes est une statistique qui évolue lentement, le module pourrait être administré à intervalles irréguliers, pas forcément chaque année. On aurait là un moyen très peu coûteux de produire des données d'enquêtes suffisamment riches pour aider à comprendre les déterminants de l'écart salarial.

L'étude de l'écart salarial lié à la maternité en est un exemple parlant. Dans les enquêtes auprès des ménages existantes, on demande généralement au répondant d'indiquer la composition du ménage et de préciser la nature du lien qui l'unit aux autres membres du ménage. Cela nous dit si le chef ou la cheffe de ménage a un ou une conjoint(e) et si d'autres membres du ménage sont ses enfants. Nous ne pouvons que faire des hypothèses sur les liens entre les autres membres du ménage, ce qui rend très subjectif le classement des individus dans la catégorie «mère» et «père». De plus, nous ignorons le nombre exact d'enfants rattachés à chaque adulte du ménage, car les enfants qui ont quitté le domicile familial sont généralement exclus de l'enquête. Voilà un exemple parmi d'autres des améliorations qui pourraient être apportées aux enquêtes pour obtenir des informations plus exactes sur l'écart salarial entre hommes et femmes.

La plupart des pays procèdent à des enquêtes par échantillonnage, ce qui signifie que les données sont collectées à intervalles réguliers (par exemple une fois par an ou tous les deux ans) auprès d'un ensemble entièrement différent d'individus à chaque fois, par opposition aux enquêtes par panel qui étudient le même individu ou le même ménage dans le temps. Un instantané de la vie d'une personne – ce que fournissent les données de panel – donne de nombreux éléments pour comprendre la dynamique des salaires à un instant T, en moyenne pour la population. Il est important toutefois de comprendre aussi ce qui se passe en dehors du «cadre instantané» pour deux raisons: premièrement, cela permet de mieux cerner les facteurs qui déterminent l'écart salarial entre hommes et femmes et, deuxièmement, cela aide les décideurs à concevoir des politiques visant à compenser les effets des événements du cycle de vie sur les femmes et les hommes, avant même leur arrivée sur le marché du travail. C'est la raison pour laquelle les données de panel peuvent aider à mieux interpréter les événements du cycle de vie².

2. Cela présente d'autant plus d'intérêt aujourd'hui qu'une part non négligeable et croissante de la population active travaille dans ce que l'on appelle les formes atypiques d'emploi, et que l'évolution de la relation salarié/employeur peut avoir une incidence sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes. Voir Adams et Berg, 2017.

13 Ne pas se contenter de mesures sommaires de l'écart salarial entre hommes et femmes

Pour mesurer l'écart salarial entre hommes et femmes, la méthode classique consiste à calculer la différence entre le salaire des hommes et celui des femmes et de la rapporter au salaire des hommes. Pour des raisons de simplicité, cette mesure repose soit sur le salaire moyen de l'ensemble des salariés (moyenne), soit sur le salaire situé au milieu de la distribution (médiane). Les deux estimations donnent une synthèse sommaire de la dispersion des rémunérations parmi les salariés d'une population donnée.

Dans certains pays cependant, ces mesures synthétiques peuvent produire des résultats très différents et parfois même contradictoires qui n'éclairent pas les décideurs. C'est particulièrement vrai lorsque le taux d'activité féminin est faible et que les femmes se concentrent dans des secteurs et des métiers particuliers. Le rapport recommande donc de ne pas se contenter d'effectuer des mesures sommaires de l'écart salarial (même s'il s'agit d'indicateurs fréquemment utilisés), mais d'examiner plus en détail la structure des salaires des femmes et des hommes.

Dans la partie II du rapport, nous avons proposé d'utiliser un écart salarial «pondéré» qui tient compte des éventuels effets de composition dans la population. Comme l'écart salarial pondéré entre hommes et femmes neutralise certains des grands effets de composition susceptibles de varier dans le temps, il peut être utile de disposer en complément d'une série chronologique des écarts salariaux pondérés entre hommes et femmes afin d'étudier l'évolution de ces écarts dans le temps. C'est une méthode relativement simple et facile à mettre en œuvre.

14 Trouver où, dans la distribution des salaires, l'écart salarial entre hommes et femmes est le plus marqué, et évaluer l'efficacité des institutions du marché du travail

Il convient de se poser une question importante: l'écart salarial entre hommes et femmes dans un pays donné est-il dû surtout à des différences au bas, au milieu ou au sommet de la distribution des salaires? Nous avons montré que, dans les pays à revenu élevé, l'écart salarial entre les sexes tend à se creuser au sommet de la distribution: par exemple, en Belgique, il est d'environ 3 pour cent à l'extrémité inférieure, mais atteint environ 13 pour cent au sommet. En revanche, dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, c'est au bas de la distribution des salaires – là où les femmes sont proportionnellement surreprésentées – que l'écart salarial entre hommes et femmes est le plus marqué. Mais les effets «plancher collant» et «plafond de verre» se manifestent plus ou moins selon les pays, ce qui conduit à en tirer des conclusions du point de vue de l'action. Ainsi, un salaire minimum pourrait

réduire l'écart salarial aux niveaux de salaires les plus bas, des accords collectifs sur les salaires pourraient avoir le même effet un peu plus haut, tandis que des politiques visant à ce que les femmes soient davantage représentées dans les postes à responsabilités et à salaire élevé pourraient avoir un effet positif aux échelons supérieurs de la distribution.

Le salaire minimum s'avère utile pour réduire l'écart salarial entre hommes et femmes au bas de la distribution des salaires, surtout lorsqu'il est bien conçu et qu'il fait office de plancher salarial effectif. Pour que le salaire minimum ait un effet optimal sur l'écart salarial entre hommes et femmes, il convient de s'assurer qu'il ne défavorise pas, directement ou indirectement, les femmes, ce qui est le cas quand on fixe un niveau de salaire plus bas dans les branches d'activité ou les professions à dominance féminine, ou même quand le salaire minimum ne s'applique pas à ces branches et ces professions. Les travailleurs domestiques en sont un bon exemple. On en dénombre plus de 65 millions dans le monde, dont la plupart sont des femmes. Dans de nombreux pays, les travailleurs domestiques sont exclus du champ d'application du droit du travail, car ils ne sont pas considérés comme des travailleurs. Dans d'autres pays, ils peuvent être couverts par la loi, mais ne pas bénéficier du même traitement que les autres travailleurs. Par exemple, le salaire minimum en vigueur pour la main-d'œuvre non qualifiée peut ne pas s'appliquer aux travailleurs domestiques, ou alors à un taux bien inférieur à celui fixé pour les autres catégories professionnelles.

La négociation collective peut aussi être un mécanisme efficace pour réduire l'écart salarial entre hommes et femmes, surtout au bas et au milieu de la distribution des salaires (voir Pillinger, Schmidt et Wintour, 2016). Elle peut également contribuer à réduire les disparités salariales, à la fois dans et entre les secteurs et les entreprises. Il apparaît en effet que les inégalités salariales sont en général moindres dans les pays où la couverture des conventions collectives est plus étendue, et que les accords collectifs peuvent avoir pour objectif de réduire l'écart salarial entre les sexes, surtout lorsque la loi l'impose, comme en France³. Les conventions collectives peuvent être notamment axées sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille, une plus grande transparence des rémunérations dans l'entreprise, des augmentations de salaire pour les catégories d'emplois à dominance féminine, le droit à retrouver son emploi après un congé de maternité, et l'évaluation non sexiste des emplois afin d'éviter les partis pris dans le classement des emplois et les régimes de rémunération. Leurs effets sur l'écart salarial entre hommes et femmes diffèrent cependant selon les systèmes de relations professionnelles. Le degré de centralisation de la négociation collective peut aussi avoir une incidence sur cet écart: des études montrent que plus la négociation collective est centralisée, plus l'écart salarial entre les sexes est faible (Sissoko, 2011). Dans les pays où la négociation au niveau de l'entreprise est la norme, une piste serait que les partenaires sociaux adoptent des principes de négociation collective sexospécifique communs (Eurofound, 2010).

3. Loi n° 2006-340 relative à l'égalité salariale entre hommes et femmes, *Journal officiel*, n° 71, 23 mars 2006.

Les conventions collectives axées sur l'élimination de la composante discriminatoire de l'écart de salaire entre hommes et femmes peuvent contribuer grandement à réduire les inégalités salariales. Cela rejoint l'idée qu'une obligation positive d'agir – se mettre en conformité avec la loi sur l'égalité salariale plutôt que d'attendre qu'un salarié porte plainte – donne des résultats plus satisfaisants (Hepple, 2007). Il y a toutefois le risque que les partenaires sociaux perdent de vue leur engagement en faveur de l'équité salariale lorsque d'autres priorités surgissent, telles que la modération salariale ou la protection de l'emploi en temps de crise. Ils peuvent aussi avoir un avis différent sur la nature des problèmes d'égalité salariale ou la manière de les résoudre, certains estimant que c'est au gouvernement de les régler, ce qui réduirait l'effet de la négociation collective en en réduisant le champ (Smith, 2012). Il peut être aussi utile de négocier des accords ou d'étendre les conventions existantes afin de couvrir les catégories de travailleurs les plus exposés aux bas salaires, notamment dans les secteurs ou les métiers à dominance féminine.

Parmi les facteurs susceptibles de faciliter les négociations collectives en matière d'égalité des sexes, on peut citer la présence de femmes dans les instances de direction et de négociation des organisations patronales et syndicales; une législation facilitant la création d'un cadre de négociation sur l'égalité des sexes; le cadre réglementaire général; les actions menées sur le lieu de travail par les travailleurs et l'employeur pour parvenir à l'égalité des sexes. Si elles s'y emploient activement, les organisations syndicales et patronales peuvent aussi beaucoup contribuer à réduire les écarts de salaire entre hommes et femmes, en particulier si elles dépistent les inégalités entre les sexes qui persistent en leur sein (Rubery et Johnson, 2019). Et les politiques et les actions politiques visant à ce que les femmes soient davantage représentées dans les postes à responsabilités, et donc à briser le «plafond de verre» dans les entreprises, peuvent favoriser la mixité dans les équipes de direction et les conseils d'administration (BIT, 2015b). Cette mixité améliore la performance des entreprises, comme l'attestent plusieurs études (McKinsey & Company, 2017; Catalyst, 2012; Curtis, Schmid et Struber, 2012).

Le salaire minimum, les conventions collectives et les entreprises sont des leviers importants pour réduire les inégalités salariales entre hommes et femmes, mais il ne faut pas oublier que la législation ne s'applique pas aux travailleurs de l'économie informelle ou alors en principe seulement – comme dans le cas des normes internationales du travail – mais pas dans les faits. Selon des estimations récentes du BIT, 61,2 pour cent de la population active mondiale et 39,7 pour cent des salariés occupent un emploi informel. Les salariées de l'économie informelle sont en général doublement pénalisées puisque les salaires de l'économie informelle sont inférieurs en moyenne à ceux de l'économie formelle et que les femmes sont généralement moins payées en moyenne que les hommes. Les mesures favorisant la transition vers l'économie formelle peuvent donc être très bénéfiques pour les femmes, car elles leur offrent une protection juridique effective qui contribue, en principe, à réduire leur écart salarial et leur donne les moyens de mieux défendre leurs intérêts.

15 Agir sur la part «expliquée» de l'écart salarial entre hommes et femmes: éducation, polarisation, ségrégation professionnelle

L'analyse par décomposition présentée dans le rapport montre qu'une partie de l'écart salarial entre hommes et femmes peut être expliquée par des différences de caractéristiques sur le marché du travail, notamment leur niveau d'instruction et la profession qu'ils exercent ou la branche d'activité dans laquelle ils travaillent. Une précision toutefois: ce n'est pas parce qu'une partie de l'écart salarial entre hommes et femmes peut s'expliquer par des différences de caractéristiques qu'elle est «admissible», car elle peut découler d'une inégalité d'accès à l'éducation ou d'autres inégalités dans la sphère privée ou professionnelle.

Contre toute attente peut-être, nous constatons que, dans de nombreux pays, les différences de niveau d'instruction n'expliquent qu'une petite part de l'écart salarial entre hommes et femmes. Dans les pays à revenu élevé, l'éducation contribue pour moins de 1 point de pourcentage en moyenne à cet écart salarial, mais beaucoup plus dans des pays tels que la République de Corée, la Slovaquie ou la République tchèque. Ce résultat d'ensemble n'a rien de surprenant puisque, comme nous l'avons vu dans le rapport, les femmes sont bien souvent plus diplômées que les hommes. Le niveau d'instruction n'est donc pas un déterminant de l'écart salarial entre hommes et femmes dans les pays à revenu élevé. Ce qui est peut-être plus surprenant, c'est qu'il ne l'est pas non plus dans la majorité des pays à revenu faible ou intermédiaire, même si, dans beaucoup d'entre eux, les femmes ont souvent un niveau d'instruction inférieur à celui des hommes. Dans les faits, cependant, les femmes peu instruites restent pour une bonne part en dehors du marché du travail ou travaillent en indépendantes plutôt que comme salariées. Du reste, à famille professionnelle identique, les salariées sont généralement plus instruites que leurs homologues masculins. Ainsi, des politiques éducatives ciblant le taux de scolarisation des filles peuvent contribuer à accroître le taux d'activité futur des femmes, mais n'auront pas forcément pour effet de réduire l'écart salarial entre hommes et femmes dans tous les pays.

Parmi les autres facteurs qui expliquent l'écart salarial entre hommes et femmes, à des degrés divers selon les pays, il y a le fait que les femmes se regroupent dans un éventail de secteurs et de professions beaucoup plus restreint que les hommes et qui n'est pas celui où ces derniers prédominent. La ségrégation professionnelle peut être le résultat de choix de carrière différents. Par exemple, les femmes ont moins tendance à faire des études et à exercer des professions dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), qui offrent des emplois mieux rémunérés. En outre, lorsque les femmes intègrent les professions des STIM dans des secteurs tels que celui des technologies de l'information et de la communication (TIC), elles se retrouvent le plus souvent concentrées dans les métiers les moins bien rémunérés comme l'administration plutôt que le développement de logiciels. Plusieurs pays ont par conséquent pris des initiatives destinées à faire évoluer les choses et à inciter davantage de femmes à s'orienter vers les STIM. Ces initiatives peuvent être des actions destinées

à éveiller l'intérêt des femmes pour les carrières dans les STIM, l'organisation de forums de l'emploi dédiés, un soutien financier et logistique à des projets STIM à destination des femmes ainsi que des offres de stages et des conseils en matière de carrière (G20, 2018).

La ségrégation professionnelle tient également à des préjugés tenaces et à des partis pris des employeurs en matière d'embauche et de promotion. Pour faire reculer la ségrégation professionnelle, il faut agir sur les deux fronts, à savoir inciter davantage de filles à s'orienter vers les STIM et attirer plus de garçons vers les secteurs de l'éducation et de la santé⁴. Mais, pour cela, il faut que ces professions soient mieux considérées et rémunérées. En outre, la violence et le harcèlement dont sont victimes les femmes au travail – en particulier dans les secteurs où les professions où elles sont en minorité – peuvent également les dissuader de chercher ou d'exercer un emploi mieux rémunéré, dans un secteur à dominance masculine (BIT, 2018d; Pillinger, 2017).

16 Agir sur la part «inexpliquée» de l'écart salarial entre hommes et femmes: dévalorisation du travail dans les professions et entreprises féminisées, et mise en œuvre de l'égalité salariale

Dans de nombreux pays, une grande part de l'écart salarial entre hommes et femmes ne peut donc s'expliquer par des différences de niveau d'instruction et d'autres caractéristiques telles que l'âge, l'expérience, la profession ou la branche d'activité. De fait, la part inexpliquée de cet écart prédomine dans tous les groupes de revenu. Il est donc important de voir à quoi est imputable dans chaque pays cette composante de l'écart salarial entre hommes et femmes.

Le rapport montre pour une série de pays que le niveau d'instruction rapporte nettement moins dans les professions très féminisées et que le salaire moyen est plus bas dans les entreprises très féminisées, même en tenant compte d'autres caractéristiques. Ce déséquilibre peut être dû à la dévalorisation globale du travail des femmes, qui fait que «les compétences et l'expérience dans les professions et les entreprises à dominance féminine ne sont généralement pas appréciées à leur juste valeur» (Grimshaw et Rubery, 2015, p. vi). Ces constatations vont dans le sens de plusieurs études montrant que l'arrivée progressive des femmes dans des secteurs

4. Dans une étude récente, des chercheurs de l'Université de Valence, en Espagne, montrent l'existence chez les étudiants des filières des STIM de préjugés sexistes quant au choix des spécialisations. L'enquête qu'ils ont conduite auprès d'un échantillon représentatif d'étudiants de premier cycle universitaire montre que les étudiants des deux sexes considèrent que la profession d'économiste est à dominance masculine et porte essentiellement sur des questions macroéconomiques (par opposition à la micro-économie). Cette conviction, qui ne reflète en aucun cas la réalité de la profession, influe fortement sur la façon dont les étudiantes justifient les notes qu'elles obtiennent en macroéconomie et sur les spécialisations qu'elles choisissent. Elle n'a aucun effet en revanche sur les étudiants (Beneito et coll., 2018).

d'activité ou des emplois traditionnellement dévolus aux hommes s'accompagne d'une baisse de la rémunération moyenne (Murphy et Oesch, 2015). En l'absence de ce parti pris, l'écart salarial entre hommes et femmes se réduirait automatiquement, et la ségrégation professionnelle serait moins marquée puisque les hommes seraient plus enclins à s'orienter vers les secteurs de l'éducation et de la santé, et que les femmes auraient droit à un traitement équitable sur leur lieu de travail. Dans cet esprit, la Nouvelle-Zélande a récemment revalorisé le salaire de 329 assistants d'éducation, en leur accordant jusqu'à 30 pour cent d'augmentation. Il s'agit d'un accord sans précédent en matière d'équité salariale dont pourront se prévaloir d'autres travailleuses du secteur de l'éducation.

Dans la littérature, les auteurs imputent souvent une partie de l'écart salarial inexplicé entre hommes et femmes au fait que les femmes seraient discriminées par rapport aux hommes. On parle de discrimination lorsque, à travail égal ou de valeur égale, les femmes sont moins bien payées que les hommes. On a affaire à de la discrimination salariale directe quand deux emplois identiques sont désignés sous des noms différents selon qu'ils sont exercés par un homme ou par une femme et sont assortis d'une rémunération plus élevée dans leur variante masculine. On dit ainsi «chef», «gestionnaire de l'information» et «assistant de direction» pour les hommes, mais «cuisinière», «documentaliste» et «secrétaire» pour les femmes. Il y a également injustice lorsque les femmes sont moins payées que les hommes pour un travail de valeur égale, c'est-à-dire un travail qui peut différer en ce qui concerne les tâches et les responsabilités qu'il englobe, les connaissances et les compétences requises, les efforts qu'il implique ou les conditions dans lesquelles il est effectué, et qui est pourtant d'égale valeur. La discrimination salariale indirecte est plus insidieuse et difficile à détecter. Elle peut se manifester dans de multiples instances et usages, par exemple dans la manière dont les salaires sont structurés et la part dans la rémunération globale des primes d'ancienneté ou d'assiduité. Les femmes ont dès lors plus de risques d'être pénalisées en raison de leurs responsabilités familiales.

Pour tenter de garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes, les pays sont de plus en plus nombreux à se doter de lois interdisant de traiter différemment deux salariés effectuant un travail égal ou de valeur égale. Si la plupart de ces pays ont adopté une législation visant à combattre la discrimination salariale à l'encontre des femmes, seuls 40 pour cent d'entre eux ont pleinement intégré le principe du «salaire égal pour un travail de valeur égale», beaucoup préférant s'en tenir au principe plus restrictif du «salaire égal pour un travail égal» (Groupe de la Banque mondiale, 2018; Oelz, Olney et Tomei, 2013). En outre, certains pays ont pris des mesures en faveur de la transparence des rémunérations afin d'exposer au grand jour les écarts de salaires entre hommes et femmes. Ainsi, en Allemagne, une loi entrée en vigueur début 2018 impose aux employeurs des entreprises de 200 salariés ou plus de communiquer le montant des rémunérations des deux sexes à tout salarié qui en fait la demande. Le Royaume-Uni a pris des dispositions semblables: depuis avril 2017, toutes les entreprises privées et administrations de 250 salariés ou plus doivent rendre publics l'écart entre la moyenne et la médiane des salaires et des primes ainsi que l'écart salarial entre hommes et femmes à différents niveaux de salaire. Depuis 2018, les entreprises de plus de 500 salariés sont en

outre tenues de publier régulièrement un rapport sur les mesures qu'elles mettent en œuvre pour éliminer les inégalités entre les sexes.

La communication d'informations sur les écarts salariaux entre les sexes fait apparaître l'ampleur de ces écarts et permet de détecter d'éventuels cas de discrimination salariale et, partant, de réduire le risque pour l'employeur d'être condamné pour inégalité de traitement. Les audits de l'égalité salariale sont un autre moyen de mettre en évidence les facteurs qui déterminent la rémunération. Ils permettent de détecter d'éventuelles failles dans les pratiques salariales d'une entreprise. Au Royaume-Uni, depuis 2013, les tribunaux du travail prescrivent aux employeurs condamnés à verser des dommages et intérêts pour inégalité de traitement de réaliser un audit de l'égalité salariale.

Ces dernières années, plusieurs pays ont adopté, en matière d'équité salariale, une législation préventive exigeant des employeurs qu'ils s'interrogent régulièrement sur leurs pratiques de rémunération, qu'ils évaluent l'écart salarial entre hommes et femmes, et qu'ils prennent des mesures pour éliminer la part de cet écart due à une discrimination salariale. L'Islande et les provinces canadiennes de l'Ontario et du Québec ont rendu l'égalité salariale obligatoire. En Suisse, les entreprises de 50 salariés ou plus ne sont pas tenues de procéder à un audit salarial et d'éliminer la part des écarts de salaire dus à la discrimination. Elles y sont obligées en revanche si elles souhaitent répondre à un appel d'offres public. Afin d'inciter les entreprises à se conformer à la loi, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes a développé un logiciel d'autoévaluation en ligne, Logib, qu'il met gratuitement à leur disposition (voir encadré 6, partie II). Il élabore actuellement un nouvel outil, destiné cette fois aux entreprises de moins de 50 salariés. En Islande, les entreprises et administrations de plus de 25 salariés sont tenues depuis janvier 2018 d'obtenir une certification officielle auprès d'un organisme indépendant attestant que leur politique salariale respecte l'égalité des sexes. Celles qui n'en font pas la démonstration encourent des amendes. L'Islande a adopté une mesure destinée à accélérer la marche dans la perspective de faire disparaître l'écart salarial entre hommes et femmes d'ici à 2022. Les pays qui se sont dotés d'une législation préventive en matière d'équité salariale ont aussi mis en place des mécanismes pour le suivi et l'évaluation des mesures adoptées de manière à pouvoir réorienter ou ajuster en permanence l'action pour une meilleure efficacité des politiques.

17 Réduire l'écart salarial lié à la maternité

Selon des études récentes, dans plusieurs pays, l'écart salarial entre hommes et femmes est dû en partie à «l'écart salarial lié à la maternité», c'est-à-dire à l'écart de rémunération entre mères et femmes sans enfant. Le rapport fait apparaître que les mères subissent une pénalité salariale alors que les pères semblent plutôt bénéficier d'une prime. Nous estimons que l'écart salarial pour les mères est de

l'ordre de 1 pour cent (ou moins) en Afrique du Sud, au Canada et en Mongolie et atteint 30 pour cent en Turquie.

Les mères sont pénalisées pour toutes sortes de raisons: elles ont pu interrompre leur carrière ou réduire leur temps de travail; occuper un emploi plus compatible avec la vie de famille mais moins bien rémunéré; ou bien être victimes de préjugés de l'employeur en matière d'embauche et de promotion qui nuisent à leur carrière. On a fait valoir par exemple que, dans certains pays, les femmes préfèrent s'orienter vers le secteur public, qui pratique des salaires plus faibles mais offre des horaires moins longs et plus souples, ou que les mères optent de préférence pour un emploi compatible avec la vie de famille ou un emploi à temps partiel, assorti d'un salaire plus bas.

Que faire pour réduire l'écart salarial lié à la maternité? Un partage plus équitable des tâches familiales entre hommes et femmes, ainsi que des services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées adaptés permettraient dans bien des cas aux femmes de faire des choix professionnels différents. En d'autres termes, les choix ou les aspirations des femmes peuvent être le résultat de préjugés sexistes tenaces et d'un déséquilibre persistant dans le partage des activités non rémunérées de soin à autrui familial et des responsabilités familiales. Ils peuvent aussi découler d'une offre insuffisante de services publics pour la prise en charge des enfants ou de l'absence de possibilités d'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Le manque de dispositifs facilitant le retour des femmes au travail après une naissance contribue également à la pénalisation salariale qu'elles subissent lorsqu'elles reprennent la vie active après une longue interruption. Aucun travailleur n'est à l'abri d'une telle pénalité salariale, mais les femmes y semblent particulièrement exposées. Renforcer le droit des hommes à un congé parental contribuerait aussi à changer l'idée que se font les employeurs, hommes et femmes, des salariées mères.

18 Combler l'écart salarial entre hommes et femmes: il est temps d'accélérer la marche

Jamais auparavant on n'avait constaté aux niveaux national et international un tel intérêt pour l'égalité des sexes au travail et dans la société et une telle volonté d'y parvenir. La cible 8.5 des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies vise à «parvenir au plein emploi productif et [à] garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale» d'ici à 2030. Pour progresser vers cet objectif, la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), initiative multipartite lancée en septembre 2017 et pilotée par l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE, avec le concours de la CSI, l'OIE et de nombreux gouvernements et entreprises, s'est donné pour mission de parvenir à l'égalité salariale entre hommes et femmes. Une dynamique internationale est donc à l'œuvre pour agir de façon concrète et coordonnée en faveur de l'égalité entre hommes et femmes. Lors de la

conférence des donateurs de l'EPIC, qui s'est tenue pendant l'Assemblée générale des Nations Unies à New York en septembre 2018, une quarantaine de gouvernements et d'organisations se sont engagés notamment à instaurer une Journée mondiale de l'équité salariale; éliminer ou réduire l'écart salarial entre hommes et femmes d'un pourcentage donné; mettre sur pied des commissions nationales chargées de contrôler les résultats de l'action des États en matière d'égalité salariale; apporter un soutien financier à la collecte de données sur l'écart salarial entre hommes et femmes dans un certain nombre d'entreprises cotées en Bourse.

Dans les faits, toutefois, les progrès en matière de réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes sont trop lents. Une action plus ferme s'impose. En plus des mesures spécifiques évoquées plus haut, nous exposons à la suite quelques considérations d'ordre plus général.

Premièrement, accélérer la marche suppose une volonté politique et une évolution des mentalités. Des politiques publiques visant à renforcer l'éducation, la protection sociale et celle des travailleurs, ainsi qu'à améliorer les infrastructures sociales sont indispensables pour combler l'écart salarial entre hommes et femmes, mais pour être efficaces il faut entre autres que les normes sociales évoluent et que l'on en finisse avec les préjugés sexistes. Cet impératif s'applique à tous les pays et à toutes les sociétés, quel que soit leur stade de développement. Il a été amplement démontré que les partis pris inconscients sont pour beaucoup dans l'inégalité entre les sexes en général et qu'ils jouent un rôle dans le faible taux d'activité des femmes et dans l'écart salarial entre hommes et femmes en particulier (Bohnet, 2016). Il existe aussi nombre d'idées reçues concernant les activités pour lesquelles les hommes seraient plus doués que les femmes et inversement et donc sur ce que devraient être leurs rôles respectifs dans la famille, au travail et dans la société.

Deuxièmement, il faut aborder l'égalité des sexes de façon globale et transversale pour réduire l'écart salarial entre hommes et femmes. Car cet écart dû à des préjugés bien enracinés est aussi un indicateur synthétique des nombreux handicaps que cumulent les femmes aussi bien sur le marché du travail qu'en dehors. Comme nous l'avons vu dans la partie II, l'écart salarial entre hommes et femmes peut résulter d'inégalités dans de nombreux domaines, notamment dans l'accès à l'éducation, dans le partage des tâches au sein du ménage et dans l'accès à certains types d'emplois. L'imbrication de toutes ces questions prouve la nécessité d'inscrire les mesures visant à réduire ou à éliminer cet écart dans une politique d'égalité des sexes plus globale. L'écart salarial entre hommes et femmes ne peut être en effet comblé que si l'on progresse toujours davantage vers l'égalité au travail et dans la société. Par la même occasion, rémunérer correctement les emplois occupés par les femmes les rendrait plus attractifs pour les hommes, ce qui réduirait la ségrégation professionnelle. Le fait que de nombreux pays aient récemment mis sur pied des commissions nationales pour l'égalité des sexes chargées de recenser les actions à mener sur divers fronts prouve bien la nécessité d'une approche globale. Ces commissions doivent être fondées sur le dialogue social et veiller à associer – ou du moins consulter – les partenaires sociaux.

Troisièmement, nous soulignons une fois de plus que le choix des politiques à mener dans un pays donné doit être fonction de la situation de ce pays et qu'un solide travail d'analyse est indispensable pour mettre en évidence les principaux

facteurs qui entrent en jeu et donc retenir les solutions les plus efficaces. Nous avons proposé dans la partie II des méthodes pour décomposer et analyser les écarts salariaux entre hommes et femmes afin de mieux comprendre les raisons de ces écarts dans les différents pays et d'aider les gouvernements et les partenaires sociaux à trouver les politiques les plus efficaces. Par ailleurs, il convient de garder à l'esprit que, si les écarts salariaux entre hommes et femmes sont toujours la conséquence des inégalités auxquelles les femmes sont confrontées chez elles et au travail, ils sont aussi dans une certaine mesure une manifestation des inégalités de rémunération plus générales qui existent dans un pays donné. Blau et Kahn (2003) ont peut-être été les premiers à montrer que les différences de structure des salaires expliquaient les disparités d'écart salarial entre hommes et femmes dans les pays à revenu élevé, à un instant T. Cela signifie que, pour réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes, il faut à la fois des politiques d'égalité des sexes et des politiques de portée plus générale, ainsi que des autorités du marché du travail qui favorisent des politiques de l'emploi inclusives (voir Rubery et Koukiadaki, 2016).

Tendances mondiales des salaires: questions méthodologiques

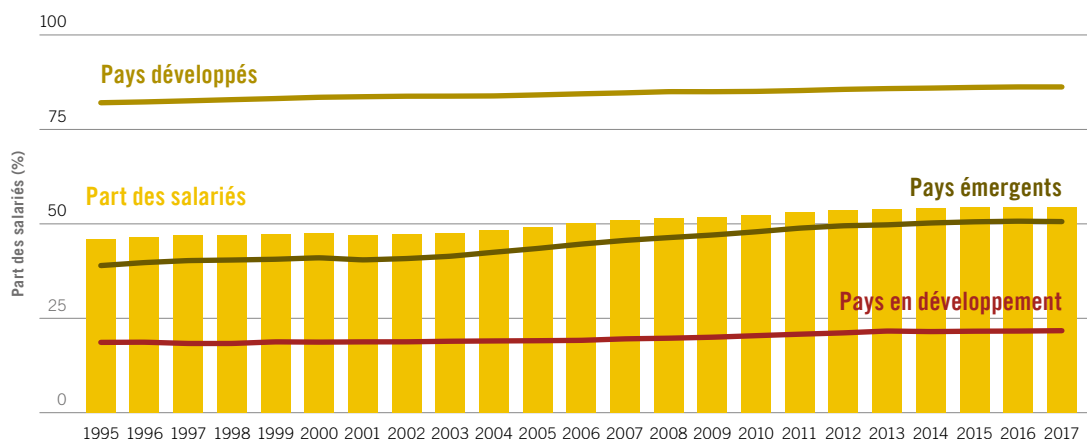
La méthodologie utilisée pour estimer les tendances mondiales et régionales des salaires a été élaborée par les départements techniques et le Département de statistique du BIT pour les éditions précédentes du *Rapport mondial sur les salaires*, à la suite de propositions formulées par un consultant du BIT (Mehran, 2010) et de trois examens collégiaux réalisés par quatre experts indépendants (Tillé, 2010; Jeong et Gastwirth, 2010; Ahn, 2010). L'ensemble de la méthodologie a été de nouveau réévalué en 2017 par un expert externe (Karlsson, 2017). La présente annexe décrit la méthodologie adoptée à l'issue de ce processus.

Concepts et définitions

Selon la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93), les «salariés» sont des travailleurs qui occupent un «emploi rémunéré», c'est-à-dire un emploi dans lequel la rémunération de base ne dépend pas directement du chiffre d'affaires de l'employeur. Les salariés englobent les salariés réguliers, les travailleurs à court terme, les travailleurs occasionnels, les travailleurs externes, les travailleurs saisonniers et d'autres catégories de travailleurs occupant un emploi rémunéré (BIT, 1993).

Avec le développement économique, la proportion de salariés augmente, du fait que les travailleurs indépendants trouvent des possibilités d'emploi plus intéressantes en tant que salariés. Le taux d'activité des femmes est aussi corrélé positivement avec le développement économique. De ce fait, les tendances que suivent les salaires concernent une part de plus en plus importante de la population active dans le monde. Toutefois, tous les travailleurs ne sont pas des salariés. Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire notamment, nombre d'entre eux sont des travailleurs indépendants ou contribuent à l'entreprise familiale. Ces travailleurs perçoivent une rétribution, mais pas un salaire versé par un employeur.

La figure A1 montre que la part des salariés a augmenté d'environ 10 points de pourcentage au cours des vingt dernières années, passant de 45,9 pour cent en 1995 à 54,3 pour cent en 2017. Dans les pays développés, où le taux de travailleurs indépendants est relativement bas et où le taux d'activité des femmes est élevé, la proportion de salariés parmi les actifs occupés est restée élevée et stable sur la période considérée. Elle demeure faible en revanche dans les pays en développement (de l'ordre de 20 pour cent). Par conséquent, l'augmentation observée à l'échelle mondiale est essentiellement due aux pays émergents, où la part des salariés a progressé de quelque 12 points de pourcentage (de 38,9 à 50,5 pour cent) depuis 1995.

Figure A1 Part des salariés dans l'emploi total, 1995-2017

Note: Les groupes de pays sont ceux utilisés par le BIT (voir annexe III).

Source: Estimations du BIT fondées sur ILOSTAT.

Le terme «salaire» désigne la rémunération brute totale, y compris les primes régulières perçues par les salariés au cours d'une période déterminée pour des heures travaillées ou des heures non effectuées, telles que les congés payés annuels et les congés de maladie. Le salaire correspond pour l'essentiel à la «rémunération totale en espèces», qui est la principale composante du revenu lié à l'emploi salarié (BIT, 1998). Il exclut les cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employeur.

Dans ce rapport, nous entendons par «salaire» la rémunération mensuelle moyenne réelle des salariés. Dans la mesure du possible, nous avons compilé des données qui se rapportent à l'ensemble des salariés (et non pas à un sous-ensemble, comme les salariés du secteur manufacturier ou les salariés à plein temps)¹. Pour tenir compte de l'influence de l'évolution des prix sur différentes périodes, les salaires sont mesurés en termes réels, c'est-à-dire que les données relatives aux salaires nominaux sont ajustées pour tenir compte de l'inflation des prix à la consommation dans le pays considéré². La croissance des salaires réels est l'évolution d'une année sur l'autre des salaires mensuels moyens réels de l'ensemble des salariés.

Comme il existe plusieurs définitions du terme «salaire» et que tous les pays ne fournissent pas de données entièrement ventilées par composante des salaires (primes, abattement pour charges de famille, congé de maladie, etc.), le *Rapport mondial sur les salaires* se borne pour l'instant à faire état des évolutions dans les pays, sans qu'il soit possible de comparer les niveaux de salaires entre pays.

1. Viser la couverture la plus large possible est conforme à l'idée que le travail décent et donc une rémunération adéquate sont des préoccupations de tous les travailleurs et que les indicateurs statistiques devraient couvrir toutes les personnes pour lesquelles un indicateur est pertinent. Voir BIT, 2008.

2. Nous procédons ainsi sur la base de l'indice des prix à la consommation (IPC) du FMI pour chaque pays. Dans les cas où nos homologues nous communiquent expressément une série des salaires réels, celle-ci est utilisée à la place de la série nominale déflatée par l'IPC du FMI.

Encadré A1 Définition des salaires

Dans le présent rapport, les salaires sont définis, dans la mesure du possible, conformément à la définition des gains adoptée par la douzième Conférence internationale des statisticiens du travail (BIT, 1973). Ils comprennent:

- 1) Les salaires et traitements directs versés au titre des heures de travail effectuées ou du travail accompli. Ils englobent: i) les paiements aux taux normaux des travailleurs rémunérés au temps; ii) les primes de stimulation pour les travailleurs rémunérés au temps; iii) les gains des travailleurs aux pièces (à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires); iv) les majorations pour heures supplémentaires, travail par équipes et de nuit et heures effectuées les jours fériés; v) les commissions payées au personnel de vente et à d'autres membres du personnel. Sont également compris: les primes pour ancienneté et qualifications spéciales, les primes compensatoires pour tenir compte de la zone géographique, les primes de responsabilité, les allocations pour un travail salissant, dangereux ou pénible, les versements effectués dans le cadre de systèmes de salaire garanti, les allocations de vie chère et d'autres allocations régulières.
- 2) La rémunération des heures non effectuées, qui englobe les paiements faits directement aux travailleurs au titre des jours fériés officiels, des congés annuels et d'autres congés payés accordés par l'employeur.
- 3) Les primes et gratifications qui englobent les primes saisonnières et de fin d'année; les paiements supplémentaires au titre des congés annuels (en sus du salaire normal); et les primes de participation aux bénéfices.

Il faut distinguer dans les gains les gains en espèces et les paiements en nature.

Les coûts de main-d'œuvre et les gains des salariés sont des concepts liés, tous deux plus larges que le salaire. Ainsi les coûts de main-d'œuvre du travail comprennent les gains, mais aussi d'autres éléments tels que les paiements en nature de nourriture, de boisson, de carburant et autres, ainsi que les coûts d'hébergement des travailleurs pris en charge par l'employeur; les contributions que les employeurs versent pour leurs salariés aux régimes de sécurité sociale; les frais de formation professionnelle; les coûts des services fournis par l'employeur (par exemple restauration collective, équipements de loisirs)*; les coûts de main-d'œuvre non répertoriés ailleurs (les vêtements de travail par exemple); et les prélèvements considérés comme des coûts de main-d'œuvre (par exemple l'impôt sur les salaires). Pour une description détaillée de ces éléments, voir BIT, 1966.

* Du point de vue de l'employeur.

Source: BIT, 1973.

Méthode par recensement

Pour les estimations mondiales et régionales, nous utilisons une méthode par recensement avec non-réponse. Le but de cette méthode est de trouver des données sur les salaires pour tous les pays et d'élaborer un traitement distinct en cas de non-réponse totale (voir «Traitement de la non-réponse totale» plus bas). Nous avons tenté de collecter des données sur les salaires pour un total de 188 pays et territoires regroupés en six régions distinctes³. Pour faciliter la comparaison avec

3. Nous excluons les pays et territoires pour lesquels des données sur l'emploi ne sont pas disponibles à partir du modèle des *Tendances mondiales de l'emploi* du BIT (modèle GET), à savoir certains petits pays et territoires (par exemple les îles Anglo-Normandes et le Vatican) qui n'ont pas d'incidence perceptible sur les tendances mondiales ou régionales.

les tendances régionales de l'emploi, nos groupements régionaux concordent avec ceux qui sont utilisés dans le modèle des *Tendances mondiales de l'emploi* (GET) du BIT (voir annexe II, tableau A1, et annexe III, tableaux A2 et A3). Les tableaux A4 et A5 de l'annexe IV présentent les couvertures mondiale et régionales.

Traitement de la non-réponse partielle

Dans certains des pays pour lesquels nous avons trouvé des données, les séries statistiques étaient incomplètes, à savoir qu'il n'y avait pas de données pour certaines années. Le tableau A5 donne des informations sur la couverture pour chaque année, de 2007 à 2017. Comme on pouvait s'y attendre, la couverture de la base de données diminue pour les années les plus récentes, certains offices de statistique n'ayant pas fini de traiter les données.

Si la couverture pour l'année la plus récente est bonne dans les pays développés, ainsi qu'en Europe orientale et en Asie centrale, elle l'est moins dans d'autres régions telles que les États arabes et l'Afrique. Nous signalons que les taux de croissances régionaux sont des «estimations provisoires» lorsque la couverture est de l'ordre de 75 pour cent, et des «estimations indicatives» lorsque la couverture est de 30 à 60 pour cent, afin d'attirer l'attention sur le fait qu'ils sont susceptibles d'être révisés une fois que nous disposerons de données supplémentaires.

Pour traiter ce type de non-réponse partielle (c'est-à-dire les lacunes dans les données concernant les pays visés), nous avons adopté la méthode du «cadre fondé sur les modèles» pour «prédire» les valeurs manquantes⁴. Cette démarche est nécessaire si l'on souhaite que l'ensemble de pays répondants reste constant dans le temps et éviter ainsi les effets indésirables induits par un échantillon instable. En fonction de la nature des points de données manquants, nous avons utilisé plusieurs méthodes complémentaires qui sont décrites en détail à l'annexe I de l'édition 2010/2011 du *Rapport mondial sur les salaires* (BIT, 2010a).

Traitement de la non-réponse totale

Pondération des réponses

Afin de neutraliser les effets de la non-réponse totale (quand on ne dispose pas de données sur les salaires par séries temporelles pour un pays donné), on considère le problème comme ayant trait à l'échantillonnage. Comme les pays n'ayant pas répondu peuvent présenter des caractéristiques salariales différentes de celles des pays ayant répondu, la non-réponse peut biaiser les estimations finales. Une méthode habituelle pour réduire les effets négatifs engendrés par la non-réponse consiste à calculer la propension à répondre des différents pays, puis à pondérer les données provenant des pays répondants de l'inverse de leur propension à

4. Cela est conforme à la méthodologie d'enquête classique, dans laquelle on utilise généralement le cadre fondé sur le modèle pour la non-réponse partielle et le cadre fondé sur le plan de sondage pour la non-réponse totale.

répondre⁵. Cela implique qu'aucune imputation n'est faite pour les pays qui n'ont pas répondu.

Dans ce cadre, chaque pays répond avec une probabilité ϕ_j et l'on suppose que les pays répondent indépendamment les uns des autres (échantillonnage de Poisson). Avec les probabilités de réponse ϕ_j , il est alors possible d'estimer le total Y de toute variable y_j :

$$Y = \sum_{j \in U} y_j \quad (1)$$

par l'estimateur

$$\hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j} \quad (2)$$

où U est la population et R est l'ensemble des répondants. Cet estimateur est dénué de biais si les hypothèses sont exactes (voir Tillé, 2001). Dans notre cas, U est l'univers de tous les pays et territoires répertoriés au tableau A2, et R représente les pays «répondants» pour lesquels nous avons pu trouver des données sur les salaires en séries temporelles.

Le problème, toutefois, est que la propension à répondre du pays j , ϕ_j , est généralement inconnue et doit elle-même être estimée. On trouve de nombreuses méthodes d'estimation de la propension à répondre dans la littérature (voir par exemple Tillé, 2001). Pour notre part, nous avons estimé la propension à répondre en rapportant la réponse ou la non-réponse d'un pays donné à son effectif de salariés et à sa productivité du travail (soit le PIB par salarié en dollars É.-U. PPA de 2011). Nous sommes partis du constat que les statistiques sur les salaires sont plus facilement disponibles pour les grands pays riches que pour les petits pays pauvres. Nous avons utilisé le nombre de salariés et la productivité du travail, car ces variables sont aussi utilisées pour le calibrage et la pondération des réponses (voir plus loin)⁶.

À cette fin, nous avons estimé une régression logistique à effets fixes comme suit:

$$\text{prob}(\text{response}) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2008} + \beta_2 n_{j2008}) \quad (3)$$

dans laquelle x_{j2008} est ln(PIB par salarié en dollars É.-U. PPA de 2011) du pays j dans l'année 2008, n_{j2008} est ln(nombre de salariés) en 2008 et Λ dénote la fonction de distribution cumulative logistique (FDC)⁷. L'année 2008 est choisie parce qu'elle se situe à mi-chemin entre 1999 et 2017. Les effets fixes α_h sont des variables muettes pour chacune des régions pour lesquelles les données sont incomplètes (Afrique, Amérique latine et Caraïbes, Asie et Pacifique, États arabes), tandis que les deux régions restantes pour lesquelles les données sont complètes forment la catégorie

5. Pour plus de précisions sur le problème des données manquantes, voir également BIT, 2010b, p. 8.

6. Une autre spécification avec le PIB par habitant et la taille de la population a produit des résultats très similaires.

7. Les données relatives au nombre d'actifs occupés et aux nombre de salariés sont tirées des indicateurs clés du marché du travail (BIT, 2017a). Les données sur le PIB en dollars É.-U. PPA de 2011 proviennent des indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale.

de référence omise. La régression logistique avait un univers de $N = 188$ cas et a produit un pseudo $R^2 = 0,401$. Les paramètres estimés ont ensuite été utilisés pour calculer la propension de réponse du pays j , ϕ_j .

Le poids de la réponse pour le pays j , ϕ_j , est ensuite donné par l'inverse de la propension à répondre d'un pays:

$$\phi_j = \frac{1}{\phi_j} \quad (4)$$

Facteurs de calibrage

Le processus d'ajustement final, communément appelé «calibrage» (Deville et Särndal, 1992), sert à assurer la cohérence de l'estimation par rapport aux agrégats connus. Cette procédure garantit une représentation adéquate des différentes régions dans l'estimation globale finale. Ici, une variable unique «nombre de salariés», n , dans une année donnée t a été prise en compte pour le calibrage. Dans ce cas simple, les facteurs de calibrage γ_{jt} sont donnés par

$$\gamma_{jt} = \frac{n_{ht}}{\hat{n}_{ht}}, j \in h \quad (5)$$

où h représente la région à laquelle appartient le pays j , n_{ht} est le nombre connu de salariés dans cette région dans l'année t et $\hat{n}_{ht}$ le nombre total estimé de salariés dans la région et dans la même année, qui a été obtenu en additionnant les poids non calibrés et des données sur l'emploi provenant des pays répondants dans chaque région⁸.

Les facteurs de calibrage obtenus pour l'année 2017 étaient 0,97 (Afrique), 1,01 (Amériques), 0,99 (Asie et Pacifique), 1,10 (États arabes), 1,00 (Europe et Asie centrale). Comme tous les facteurs de calibrage sont soit égaux à 1, soit très proches de 1, ces résultats montrent que les estimations $\hat{n}_{ht}$ étaient déjà très proches du nombre connu de salariés n_{ht} dans chaque région. Il convient de noter que le processus de calibrage a été répété pour chaque année de sorte que le poids de chaque région dans l'estimation mondiale change dans le temps en fonction de sa part approximative dans la masse salariale mondiale.

Poids calibrés

Les poids calibrés ϕ'_{jt} sont ensuite obtenus en multipliant le poids de la réponse initial par le facteur de calibrage:

$$\phi'_{jt} = \phi_j \times \gamma_{jt} \quad (6)$$

L'estimation du nombre de salariés au niveau régional fondée sur les poids de la réponse calibrés est égale au nombre total connu de salariés de cette région dans une année donnée. Les poids de la réponse calibrés tiennent compte des différences

8. L'estimation $\hat{n}_h$ du nombre de salariés dans la région h est obtenue en multipliant le nombre de salariés dans les pays de la région pour lesquels nous avons des données sur les salaires par les poids non calibrés, puis en additionnant les chiffres pour l'ensemble de la région.

de non-réponse entre les régions. Les poids de la réponse calibrés sont égaux à 1 dans les régions où des données sur les salaires étaient disponibles pour tous les pays (Asie centrale et Europe). Ils sont supérieurs à 1 pour les petits pays et les pays où la productivité du travail est faible, car ceux-ci sont sous-représentés parmi les pays répondants.

Estimation des tendances mondiales et régionales

Une façon intuitive d'envisager une tendance salariale mondiale (ou régionale) consiste à considérer l'évolution du salaire moyen dans le monde (ou dans une région). Cette méthode serait conforme au concept utilisé pour d'autres estimations bien connues, telles que la croissance du PIB régional par habitant (publiée par la Banque mondiale) ou l'évolution de la productivité du travail (ou PIB par salarié).

Le salaire moyen mondial $\bar{y}_t$ à l'instant t peut être obtenu en divisant la somme des masses salariales nationales par le nombre de salariés dans le monde:

$$\bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}}{\sum_j n_{jt}} \quad (7)$$

où n_{jt} est le nombre de salariés du pays j et $\bar{y}_{jt}$ est le salaire moyen correspondant des salariés du pays j , dans les deux cas à l'instant t .

La même opération peut être répétée pour la période précédente $t+1$ pour obtenir $\bar{y}_{t+1}^*$, en utilisant les salaires déflatés $\bar{y}_{jt+1}^*$ et le nombre de salariés n_{jt+1} . Il est alors facile de calculer le taux de croissance du salaire moyen mondial r .

Cette façon d'estimer les tendances mondiales des salaires est séduisante d'un point de vue théorique, mais elle pose certains problèmes que nous ne sommes actuellement pas en mesure de résoudre. En particulier, pour agréger les salaires nationaux, comme dans l'équation (7), il faut les convertir dans une monnaie commune, telle que le dollar É.-U. PPA, ce qui rend les estimations sensibles aux révisions des facteurs de conversion PPA. Il faudrait aussi que les statistiques nationales sur les salaires soient harmonisées de manière à avoir un seul et même concept du salaire afin que le niveau soit strictement comparable⁹.

Plus important encore, l'évolution du salaire moyen mondial serait également sensible aux effets de composition qui se produisent lorsque la part des salariés change d'un pays à l'autre. Par exemple, si le nombre de salariés diminue dans un pays à hauts salaires, mais augmente (ou reste constant) dans un pays à bas salaires de taille similaire, il en résulte une baisse du salaire moyen mondial (lorsque les niveaux de salaire restent constants dans tous les pays). Cet effet rend les évolutions du salaire moyen mondial difficiles à interpréter, car il faudrait distinguer la part imputable à l'évolution des salaires moyens nationaux de celle résultant des effets de composition.

9. Voir, par exemple, les travaux menés essentiellement pour les pays industrialisés dans le cadre du programme International Labor Comparisons, du Bureau of Labor Statistics des États-Unis (www.bls.gov/fls/). Comme nous ne comparons pas des niveaux mais que nous nous intéressons aux évolutions dans chaque pays, nos besoins en matière de données sont moindres.

Nous avons donc choisi pour calculer les tendances mondiales des salaires une spécification différente, qui est tout aussi intuitive que le concept présenté ci-dessus sans en avoir les écueils. Pour faciliter l'interprétation, nous cherchons aussi à éliminer les effets qui sont dus à l'évolution de la composition de la population mondiale de salariés. Nous nous prémunissons ainsi contre le risque de produire l'illusion statistique d'une baisse des salaires moyens mondiaux provoquée par le déplacement de l'emploi vers les pays à bas salaires (même lorsque les salaires dans les pays augmentent en réalité).

Lorsque le nombre de salariés dans chaque pays demeure constant, le taux de croissance des salaires au niveau mondial peut être exprimé comme la moyenne pondérée des taux de croissance des salaires des différents pays:

$$r_t = \sum_j w_{jt} \times r_{jt} \quad (8)$$

où r_{jt} est le taux de croissance des salaires dans le pays j à l'instant t , et le poids du pays w_{jt} est la part du pays j dans la masse salariale mondiale, donnée par la formule suivante:

$$w_{jt} = n_{jt} \times \bar{y}_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt} \quad (9)$$

Nous avons des données concernant le nombre de salariés n_{jt} de tous les pays et à tous les instants voulus dans le modèle des *Tendances mondiales de l'emploi* du BIT, mais nous ne pouvons pas estimer directement l'équation (9), car nos données sur les salaires ne sont pas exprimées en monnaie commune. Nous pouvons toutefois là encore faire appel à la théorie économique classique qui veut que les salaires moyens évoluent dans les pays plus ou moins de concert avec la productivité du travail¹⁰. Nous pouvons donc estimer $\bar{y}_j$ comme proportion fixe de la productivité du travail, LP :

$$\hat{\bar{y}}_{jt} = \alpha \times LP_{jt} \quad (10)$$

où α est le rapport moyen des salaires à la productivité du travail. Nous pouvons donc estimer le poids comme suit:

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} \quad (11)$$

qui est égal à

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times LP_{jt} \quad (12)$$

Si nous remplaçons $\hat{w}_{jt}$ par w_{jt} et que nous introduisons le poids de réponse calibré ϕ'_j dans l'équation (8), nous obtenons l'équation finale utilisée pour estimer la croissance des salaires au niveau mondial:

$$r_t = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt}} \quad (13)$$

10. Voir aussi BIT, 2008, p. 15 en ce qui concerne l'association entre les niveaux de salaire et le PIB par habitant. Néanmoins, l'évolution des salaires peut différer des tendances de la productivité du travail sur le court et le moyen terme.

et pour la croissance des salaires au niveau régional:

$$r_{ht} = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt}}, j \in h \quad (13')$$

où h est la région à laquelle appartient le pays j . Comme il ressort des équations (13) et (13'), les taux de croissance des salaires aux niveaux mondial et régional sont les moyennes pondérées des tendances des salaires au niveau national, où ϕ'_j corrige pour tenir compte des différences de propension à répondre entre les pays.

Différences d'estimations mondiales et régionales d'une édition à l'autre du Rapport mondial sur les salaires

Depuis 2010, année où nous avons commencé à publier des estimations mondiales et régionales de la croissance des salaires fondées sur la méthodologie exposée plus haut, de légères corrections ont été apportées aux estimations antérieures. Elles sont relativement mineures dans des régions telles que l'Europe et l'Asie centrale, et l'Asie et le Pacifique, mais plus nombreuses et parfois substantielles dans d'autres. Les révisions apportées aux estimations régionales ont plusieurs explications que nous exposons brièvement ici.

- **Amélioration et révisions des enquêtes collectant des données sur les salaires.** Des améliorations et des révisions des données et enquêtes sur les salaires se produisent souvent. Il peut s'agir d'une modification de la couverture géographique (par exemple on passe d'une couverture des zones urbaines à une couverture nationale), de la couverture sectorielle (par exemple du secteur manufacturier à l'ensemble des secteurs), de la couverture des salariés (par exemple des salariés à plein temps à l'ensemble des salariés), etc. Dans la mesure où ces modifications influent sur la croissance des salaires, elles peuvent aussi avoir une incidence sur les estimations régionales.
- **Exclusions.** En Amérique latine, l'Argentine est exclue depuis l'édition 2012/13 du *Rapport mondial sur les salaires* (BIT, 2013), parce qu'elle a détecté des incohérences dans ses séries salariales antérieures à 2015. La République bolivarienne du Venezuela est exclue depuis l'édition 2016/17, faute de données cohérentes sur les salaires et l'inflation.
- **Disponibilité de nouvelles données en provenance de pays n'ayant pas répondu et de pays ayant répondu.** Dans les pays émergents et en développement, notamment, il y a souvent un décalage temporel dans le traitement des données ou leur mise à disposition. Lorsque de nouvelles séries ou des séries anciennes sont publiées, elles sont incorporées dans les estimations régionales.
- **Révision d'autres sources de données utilisées pour calculer les estimations.** Avec le temps, les révisions de l'indice des prix à la consommation, de l'emploi total, du nombre de salariés et de la productivité du travail peuvent aussi avoir une incidence sur les estimations par région et par pays.

Salaires nominaux et croissance des salaires réels, par région et par pays

Tableau A1 Salaires nominaux et croissance des salaires réels, par pays, 2013-2017

Salaires nominaux

AFRIQUE	Monnaie	2013	2014	2015	2016	2017	Source
Afrique du Sud	ZAR	15 070	15 959	16 957	18 035	19 571	Statistics South Africa
Algérie	DZD	36 104	37 826	39 242	39 901		Office national des statistiques
Bénin	XOF			46 596			Institut national de la statistique et de l'analyse économique
Botswana	BWP	5 009					Statistics Botswana
Burundi	BIF		108 800				ILOSTAT
République centrafricaine	XAF	149 280	152 867	161 839	161 060	176 810	Institut centrafricain des statistiques et des études économiques et sociales
Côte d'Ivoire	XOF	626 361	646 978	796 620			Institut national de la statistique
Égypte	EGP	3 298	3 493	3 809	4 082	4 550	Central Agency for Public Mobilization and Statistics
Eswatini	SZL				4 573		ILOSTAT
Éthiopie	ETB	1 305					Agence centrale des statistiques de l'Éthiopie
Ghana	GHS			884			Ghana Statistical Service
Guinée	GNF	115 8310					Ministère de l'Économie et des Finances; Ministère de la Fonction publique et Réforme de l'administration
Kenya	KES	42 886	46 095	50 749	53 753	57 008	Kenya National Bureau of Statistics
Lesotho	LSL	1 590	1 701	2 145	1 899	1 988	Office statistique du Lesotho
Madagascar	MGA			64 500			Institut national de la statistique de Madagascar
Malawi	MWK	13 600					Institut national de la statistique du Malawi
Mali	XOF		72 802	66 809	78 720		ILOSTAT
Maroc	MAD			4 910	5 032		Caisse nationale de sécurité sociale du Maroc
Maurice	MUR	23 785	24 607	25 368	26 594	27 574	Statistics Mauritius
Namibie	NAD	6843	6638		6927		ILOSTAT

Tableau A1 (suite)**Salaires nominaux**

AFRIQUE	Monnaie	2013	2014	2015	2016	2017	Source
Nigéria	NGN	39 775	48 413	45 698	52 215	50 466	Institut national de la statistique du Nigéria
Ouganda	UGX	244 506				387 469	Institut national de la statistique de l'Ouganda
Rwanda	RWF				50 923	57 306	National Institute of Statistics of Rwanda
Sénégal	XOF				116 476	156 074	Ministère de l'Économie, des Finances et du Plan
Seychelles	SCR	8 881					ILOSTAT
Tanzanie, Rép.-Unie de	TZS	380 553	400 714	403 729			Tanzania National Bureau of Statistics
Tunisie	TND	1 287	1 334	1 389	1 581		Institut national de la statistique de Tunisie
Zambie	ZMW		2 344				Central Statistical Office
Zimbabwe	USD			764			ILOSTAT

AMÉRIQUES	Monnaie	2013	2014	2015	2016	2017	Source
Belize	BZD			1 187	1 186		ILOSTAT
Bolivie, État plurinational de	BOB	2 611	2 712	2 838	2 985	3 143	ILOSTAT
Brésil	BRL	1 608	1 728	1 878	2 004	2 121	Institut brésilien de géographie et de statistiques (IBGE)
Canada	CAD	3 949	4 053	4 126	4 145	4 229	Statistique Canada
Chili	CLP	471 552		529 048			ILOSTAT
Colombie	COP	1 152 113	1 197 101	1 202 560	1 290 862		BIT-SIALC
Costa Rica	CRC	531 926	568 158	579 249	613 977	632 926	Banque centrale du Costa Rica
Cuba	CUP	471	584	687	740	767	Office national de la statistique
République dominicaine	DOP	13 538	13 661	15 309	17 128		Office national de la statistique
El Salvador	USD	302	298	300	302	307	Ministère de l'Économie, Direction générale des statistiques et du recensement
Équateur	USD	573	586	613	613		BIT-SIALC
États-Unis	USD	3 575	3 661	3 745	3 818	3 926	Bureau of Labor Statistics
Guatemala	GTQ	2 026	2 184	2 186	2 215	2 193	Institut national de la statistique
Honduras	HNL	6 577	6 577	6 403	6 918	6 799	Institut national de la statistique
Jamaïque	JMD	81 408	82 740	83 784			Institut de la statistique de la Jamaïque
Mexique	MXN	6 406	6 376	6 580	6 852	7 120	Servicio Nacional de Empleo
Nicaragua	NIO	7 463	8 147	8 714	9 292	10 239	Ministère du Travail (MITRAB)

Tableau A1 (suite)

Salaires nominaux

AMÉRIQUES	Monnaie	2013	2014	2015	2016	2017	Source
Panama	PAB	987	1 042	1 115	1 238		Instituto Nacional de Estadística y Censo
Paraguay	PYG	2 276 175	2 360 196	2 478 812	2 449 650		BIT-SIALC
Pérou	PEN	1 312	1 388	1 432	1 534		BIT-SIALC
Porto Rico	USD	2 240	2 258	2 288	2 284	2 298	Bureau of Labor Statistics
Trinité-et-Tobago	TTD	5 139	5 434	5 561	5 758		ILOSTAT
Uruguay	UYU	20 774	23 540	25 887	28 128		BIT-SIALC

ASIE ET PACIFIQUE	Monnaie	2013	2014	2015	2016	2017	Source
Australie	AUD	4 808	4 879	4 946	5 036	5 136	Australian Bureau of Statistics
Bangladesh	BDT				12 915	12 016	Bangladesh Bureau of Statistics
Brunéi Darussalam	BND		2 092				ILOSTAT
Cambodge	KHR	505 186	642 000	788 000	887 000		Institut national de la statistique
Chine	CNY	4 290	4 697	5 169	5 631	6 193	Bureau national des statistiques
Corée, République de	KRW	3 110 992	3 189 995	3 300 091	3 424 726	3 518 155	Ministère du Travail
Fidji	FJD				1 118		ILOSTAT
Hong-kong (Chine)	HKD	13 807	14 240	14 848	15 271	15 703	Census and Statistics Department
Inde	INR	9 194	10 093	10 885	11 674		Ministère des Statistiques et de la Mise en œuvre des programmes
Indonésie	IDR	1 917 152	1 952 589	2 069 306	2 552 962	2 742 621	Statistics Indonesia of the Republic of Indonesia
Iran, République islamique d'	IRR	5 110 000	6 494 583	7 769 333			Statistical Center of Iran
Japon	JPY	324 000	329 600	333 300	333 700	333 800	Ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale
République démocratique populaire lao	LAK					2 354 377	ILOSTAT
Macao (Chine)	MOP	12 145	13 145	13 805	14 150	14 580	Statistics and Census Service
Malaisie	MYR	2 659	2 775	2 947	3 112	3 300	Department of Statistics Malaysia
Mongolie	MNT		796 600	808 000	861 900	944 500	Office national de la statistique
Myanmar	MMK			124 157		181 917	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale
Nouvelle-Zélande	NZD	4 169	4 294	4 424	4 645	4 784	Statistics New Zealand
Pakistan	PKR	12 118	13 155	14 971			Pakistan Bureau of Statistics
Philippines	PHP	9 107	9 582	9 876	10 458		Philippine Statistics Authority
Singapour	SGD	4 622	4 727	4 892	5 074	5 229	Statistics Singapore

Tableau A1 (suite)**Salaires nominaux**

ASIE ET PACIFIQUE	Monnaie	2013	2014	2015	2016	2017	Source
Sri Lanka	LKR		24 346	28 739	31 782		Department of Census and Statistics
Taiwan (Chine)	TWD	45 664	47 300	48 490	48 790	49 989	National Statistics, Republic of China (Taiwan)
Thaïlande	THB	12 003	13 244	13 487	13 729		Office national de la statistique de Thaïlande
Timor-Leste	USD	711					Statistics Timor-Leste
Viet Nam	VND	4 120 000	4 475 000	4 656 000	4 985 000	5 370 500	Office général de la statistique du Viet Nam

ÉTATS ARABES	Monnaie	2013	2014	2015	2016	2017	Source
Arabie saoudite	SAR	5 580	6 099	6 413			ILOSTAT
Bahreïn	BHD	278	288	293	284	295	Labour Market Regulatory Authority
Jordanie	JOD	463		484	493		Jordan Department of Statistics
Koweït	KWD	647	736	795	764		Kuwait Central Statistical Office
Oman	OMR	378	599	643	696	703	Ministère de l'Économie nationale
Qatar	QAR	9 667	10 483	10 568	10 793	11 099	Qatar Statistics Authority
Territoire palestinien occupé	ILS	1 744	1 805	1 803	1 855		Palestinian Central Bureau of Statistics

EUROPE ET ASIE CENTRALE	Monnaie	2013	2014	2015	2016	2017	Source
Albanie	ALL	36 993	37 323	38 148	37 341		Institut national de la statistique d'Albanie
Allemagne	EUR	2 564	2 636	2 709	2 775	2 849	Office fédéral des statistiques
Arménie	AMD	146 524	158 580	171 615	174 445	195 074	Statistical Committee of the Republic of Armenia
Autriche	EUR	4 080	4 190	4 280	4 390	4 420	Statistics Austria
Azerbaïdjan	AZN	425	445	467	500	528	The State Statistical Committee of the Republic of Azerbaijan
Bélarus	BYN	506	605	671	723	815	National Statistical Committee of the Republic of Belarus
Belgique	EUR	2 974	3 079	3 082	3 091		Direction générale Statistique
Bosnie-Herzégovine	BAM	1 291	1 290	1 289	1 301	1 321	Agency of Statistics for Bosnia and Herzegovina
Bulgarie	BGN	775	822	878	948	1 060	Institut national de la statistique
Chypre	EUR	1 945	1 892	1 882	1 879	1 892	Service statistique de Chypre
Croatie	HRK	7 926	7 951	7 978	8 037		Croatian Bureau of Statistics

Tableau A1 (suite)

Salaires nominaux

EUROPE ET ASIE CENTRALE	Monnaie	2013	2014	2015	2016	2017	Source
Danemark	DKK	38 525	38 958	39 575	40 102	40 954	Statistics Denmark
Espagne	EUR	1 884	1 882	1 902	1 898	1 900	Institut national de la statistique
Estonie	EUR	949	1 005	1 065	1 146	1 221	Statistics Estonia
Finlande	EUR	3 284	3 308	3 333	3 368	3 395	Statistics Finland
France	EUR	2 830	2 864	2 928			Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)
Géorgie	GEL	773	818	900	940	999	Office national des statistiques
Grèce	EUR	1 406	1 389	1 357	1 344	1 346	Eurostat
Hongrie	HUF	230 714	237 695	247 924	263 171	297 017	Office central de statistique de Hongrie
Irlande	EUR	2 998	3 008	3 043	3 077	3 137	Office central de statistique
Islande	ISK	398 000	412 000	441 000	488 000		Statistics Iceland
Israël	ILS	9 030	9 317	9 503	9 724		Central Bureau of Statistics
Italie	EUR	2 140	2 148	2 176	2 191	2 194	Institut national de la statistique
Kazakhstan	KZT	109 141	121 021	126 021	142 898	150 827	Commission statistique du ministère de l'Économie nationale
Kirghizistan	KGS	11 341	12 285	13 483	14 847	15 670	Commission statistique nationale
Lettonie	EUR	716	765	818	859	926	Statistics Latvia
Lituanie	EUR	646	677	714	774	840	Statistics Lithuania
Luxembourg	EUR	4 455	4 577	4 727	4 772	4 919	STATEC Luxembourg
Macédoine du Nord	MKD	31 025	31 325	32 173	32 822	33 688	Republic of Macedonia State Statistical Office
Malte	EUR	1 321	1 341	1 380	1 438	1 497	Office national de la statistique
Moldova, République de	MDL	3 674	4 090	4 538	4 998	5 587	National Bureau of Statistics of the Republic of Moldova
Monténégro	EUR	726	723	725	751	765	Office statistique du Monténégro
Norvège	NOK	41 000	42 300	42 600	43 300	44 310	Statistics Norway
Ouzbékistan	UZS				1 293 800	1 453 200	State Committee of the Republic of Uzbekistan on Statistics
Pays-Bas	EUR	2 337	2 359	2 405	2 436	2 460	Statistics Netherlands
Pologne	PLN	3 659	3 777	3 908	4 052	4 272	Statistics Poland
Portugal	EUR	881	878	884	895	913	Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Sécurité sociale
Roumanie	RON	2 163	2 328	2 555	2 809	3 223	Institut national de la statistique
Royaume-Uni	GBP	2 172	2 173	2 198	2 275	2 334	Office for National Statistics

Tableau A1 (suite)**Salaires nominaux**

EUROPE ET ASIE CENTRALE	Monnaie	2013	2014	2015	2016	2017	Source
Russie, Fédération de	RUB	29 792	32 495	34 030	36 709	39 144	Service fédéral des statistiques
Serbie	RSD	60 708	61 426	61 145	63 474	65 976	Office statistique de la République de Serbie
Slovaquie	EUR	824	858	883	912	954	Office statistique de la République slovaque
Slovénie	EUR	1 523	1 546	1 556	1 585	1 627	Office statistique de la République de Slovénie
Suède	SEK	30 600	31 400	32 000	32 800	33 700	Statistics Sweden
Suisse	CHF		7 308		7 491		Office fédéral de la statistique
Tadjikistan	TJS	695	816	879	962		Commission statistique nationale du Tadjikistan
République tchèque	CZK	26 211	26 802	27 811	29 061	31 109	Czech Statistical Office
Turkménistan	TMT	1 047	1 153	1 263	1 381	1 403	Commission statistique nationale
Turquie	TRY		2 207				Turkish Statistical Institute
Ukraine	UAH	3 282	3 480	4 195	5 183	7 104	State Statistics Service of Ukraine

Tableau A1 (suite)

Croissance des salaires réels

AFRIQUE	2013	2014	2015	2016	2017
Afrique du Sud	0	-0,3	2,1	-0,1	3,1
Algérie	10,1	1,8	-1,0	-4,4	
Bénin	2,1	2,1	2,1		
Botswana	-1,6				
République centrafricaine	-5,2	-8,2	1,3	-4,9	5,5
Côte d'Ivoire	0,4	2,8	21,6		
Égypte	11,0	-3,8	-1,7	-2,8	-9,8
Éthiopie	-0,6				
Ghana	15,2				
Guinée	6,5				
Kenya	10,7	0,1	2,9	0,1	-2,9
Lesotho	3,3	2,3	20,9	-16,6	-0,6
Madagascar	-1,1	-1,1	-1,1		
Malawi	-8,4	6,1	4,9		
Mali			-9,5	20	
Maroc	0,3	1,7	1,5	0,8	
Maurice	8,9	0,2	1,8	3,8	0
Mozambique	4,5	17,9	14,0	-0,6	-4,0
Namibie	15,2	-7,9	-2,8	-2,8	
Nigéria	-1,3	12,7	-13,4	-1,2	-17,0
Ouganda	-11,1	21,2	16,2	1,4	-8,3
Rwanda					7,3
Sénégal					32,3
Tanzanie, Rép.-Unie de	-1,1	-0,8	-4,6		
Tunisie	0,1	0,5	1,5	2,4	1,3
Zambie	9,6	9,6			
Zimbabwe	11,6	-10,6	5,9		

AMÉRIQUES	2013	2014	2015	2016	2017
Belize				-0,7	
Bolivie, État plurinational de	1,1	1,6	0,6	1,5	2,4
Brésil	3,3	1,1	-0,3	-1,9	2,3
Canada	0,8	0,7	0,7	-0,9	0,4
Chili	3,9	1,8	1,8	1,4	3,1
Colombie	2,6	0,5	1,2	-1,1	1,8
Costa Rica	1,6	2,2	1,1	6,0	1,5
République dominicaine	1,1	-2,0	11,1	10,1	
El Salvador	7,6	-2,4	1,4	0,1	0,5
Équateur	8,8	-1,3	0,7	-1,7	
États-Unis*	0,4	0,8	2,2	0,7	0,7
Guatemala	3,3	4,2	-2,2	-2,9	-5,2
Honduras	2,4	2,4	-0,4	-0,4	-5,4
Jamaïque	-5,3	-6,1	-2,3		
Mexique	-0,6	-4,3	0,5	1,3	-2,0
Nicaragua	-0,4	3,0	2,8	3,0	4,7
Panama	16,1	2,9	6,9	10,1	6,1
Paraguay	2,3	0,2	1,3	0,9	0,4
Pérou	0,4	4,4	-1,6	0,8	-0,2
Porto Rico	-1,2	0,2	2,1	0,1	-1,1
Trinité-et-Tobago	-1,9	0	-2,2	0,5	
Uruguay	3,0	3,4	1,6	1,6	2,9

* Les chiffres sont issus de BLS CEU0500000012.

Tableau A1 (suite)**Croissance des salaires réels**

ASIE ET PACIFIQUE	2013	2014	2015	2016	2017
Australie	1,5	-1,0	-0,1	0,6	0
Bangladesh	6,2	2,4	3,5	3,6	3,0
Cambodge	21,9	22,4	21,3	9,3	
Chine	9,0	6,0	6,7	5,5	5,6
Corée, Rép. de	2,5	1,2	2,7	2,8	0,8
Hong-kong (Chine)	-0,2	-1,2	1,2	0,4	1,3
Inde	5,2	5,7	5,4		
Indonésie	10,1	-4,3	-0,4	19,2	3,5
Iran, Rép. islamique d'	-4,7	13,7	7,5		
Japon	-0,8	-1,0	0,3	0,2	-0,4
Macao (Chine)	1,6	2,1	0,4	0,1	1,8
Malaisie	4,7	1,2	4,0	3,4	2,2
Mongolie	7,9	7,9	-4,2	6,2	4,7
Myanmar				14,9	14,9
Népal	-0,2	-3,1	0,7	0,9	5,0
Nouvelle-Zélande	3,2	1,8	2,7	4,3	1,1
Pakistan	2,3	-0,1	8,9		
Philippines	2,0	1,6	2,4	4,6	
Singapour	1,9	1,2	4,0	4,3	2,5
Sri Lanka	10,8	16,3	15,5	6,3	
Taïwan (Chine)	-0,6	2,4	2,8	-0,8	1,8
Thaïlande	5,8	8,3	2,8	1,6	
Timor-Leste	43,8				
Viet Nam	2,9	4,3	4,8	4,3	4,1

ÉTATS ARABES	2013	2014	2015	2016	2017
Arabie saoudite	5,6	9,3	5,2		
Bahreïn	-4,4	1,0	0,1	-5,9	2,5
Jordanie	1,1	1,2	1,2	2,7	
Koweït	-7,1	10,2	4,2	-7,1	-0,6
Oman	6,7	56,9	7,3	7,1	-0,6
Qatar	8,2	4,9	-1,0	-0,5	2,4
Territoire palestinien occupé	-0,8	1,7	-1,5	3,1	3,9

Tableau A1 (suite)

Croissance des salaires réels

EUROPE ET ASIE CENTRALE	2013	2014	2015	2016	2017
Albanie	-3,8	-0,7	0,3	-3,3	
Allemagne	0,5	2,0	2,6	2,1	0,9
Arménie	1,0	11,2	7,5	6,9	11,8
Autriche	0,1	1,2	1,3	1,6	-1,5
Azerbaïdjan	4,2	3,2	1,0	-4,8	-6,4
Bélarus	16,4	1,3	-2,3	-3,8	6,2
Belgique	-0,6	3,0	-0,5	-1,5	-0,3
Bosnie- Herzégovine	0,2	0,8	1,0	2,1	0,3
Bulgarie	5,6	7,7	8,0	9,5	10,5
Chypre	-1,8	-1,3	1,6	1,2	0,2
Croatie	-1,4	0,5	0,8	1,8	3,9
Danemark	0,3	0,6	1,1	1,1	1,0
Espagne	-1,4	0	1,6	-0,1	-1,8
Estonie	3,6	5,4	5,9	6,8	2,8
Finlande	0,2	-0,5	0,9	0,7	0
France	2,1	0,6	2,1	0,8	0,1
Géorgie	9,1	2,7	5,8	2,2	0,2
Grèce	-9,3	1,9	0,2	1,3	-3,5
Hongrie	1,7	3,2	4,4	5,7	10,3
Irlande	-1,0	0	1,2	1,3	1,7
Islande	4,9	3,1	7,5	7,0	6,3
Israël	1,4	2,7	2,6	2,9	3,0
Italie	-0,3	0,2	1,2	0,7	-1,2
Kazakhstan	1,6	3,9	-2,4	-0,9	-2,1
Kirghizistan	-0,8	0,7	3,1	9,7	2,3
Lettonie	4,5	6,1	6,7	4,9	4,8

EUROPE ET ASIE CENTRALE	2013	2014	2015	2016	2017
Lituanie	4,5	4,6	6,1	7,6	4,7
Luxembourg	0,6	2,1	2,8	0,7	1,4
Macédoine du Nord	-1,6	1,3	3,0	2,3	1,3
Malte	1,0	0,7	1,7	3,3	2,8
Moldova, République de	3,7	5,9	1,0	3,0	4,9
Monténégro	-2,3	0,3	-1,3	3,9	-0,5
Norvège	1,4	1,1	-1,4	-1,8	0,4
Ouzbékistan					-0,2
Pays-Bas	-1,0	0,6	1,7	1,2	-0,3
Pologne	2,7	3,3	4,4	4,3	3,4
Portugal	-0,3	-0,3	0,3	0,6	0,4
Roumanie	0,8	6,4	10,2	11,8	12,8
Royaume-Uni	-0,5	-1,4	1,1	2,8	-0,1
Russie, Fédération de	4,8	1,2	-9,4	0,8	2,9
Serbie	-1,9	-1,7	-2,4	-1,7	0,9
Slovaquie	1,0	4,2	3,2	3,8	4,1
Slovénie	-2,0	0,9	1,2	1,9	1,3
Suède	2,5	2,8	2,0	1,5	1,1
Suisse	1,0	0,8	1,5	1,1	-0,1
Tadjikistan	19,1	10,7	7,7		
République tchèque	-0,7	1,9	3,4	3,8	4,5
Turkménistan	3,9	3,8	2,0	5,4	-5,9
Turquie	6,4	6,1	5,6	7,6	1,2
Ukraine	8,2	-6,5	-20,2	9,0	19,1

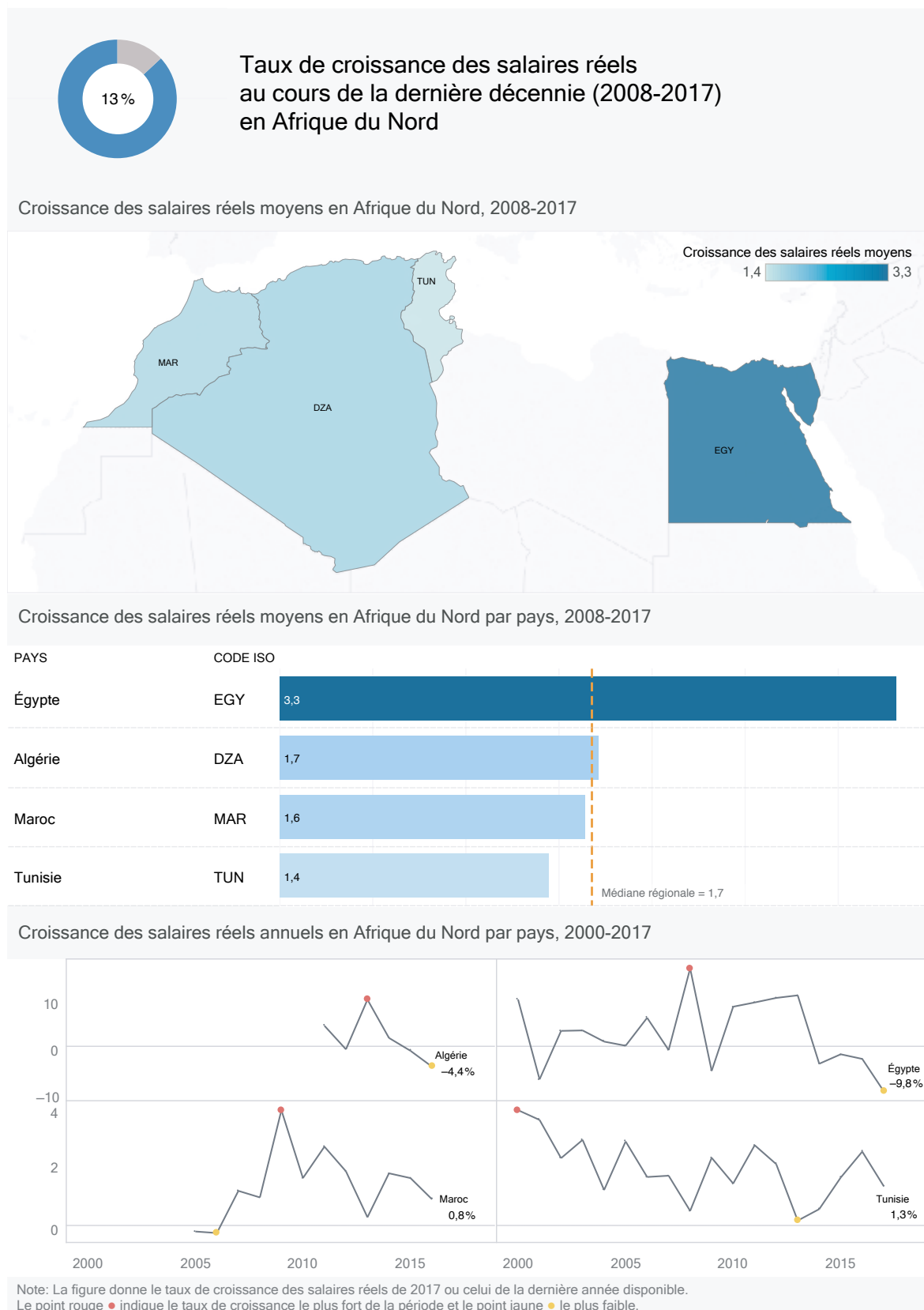
Figure A2 Croissance des salaires réels, par région et par pays, 2008-2017**AFRIQUE DU NORD**

Figure A2 (suite)

AFRIQUE SUBSAHARIENNE

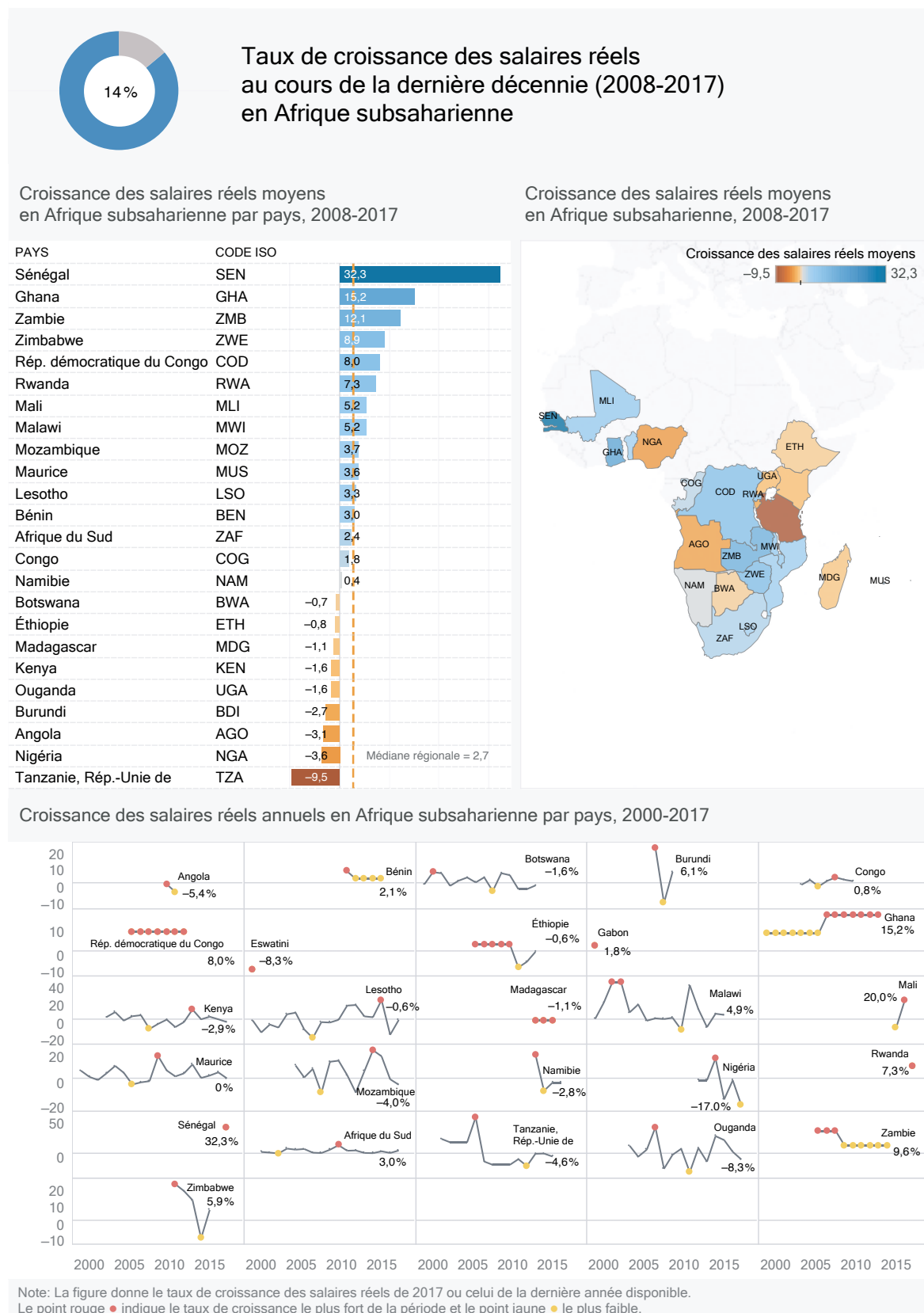
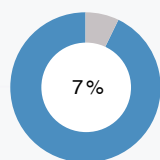


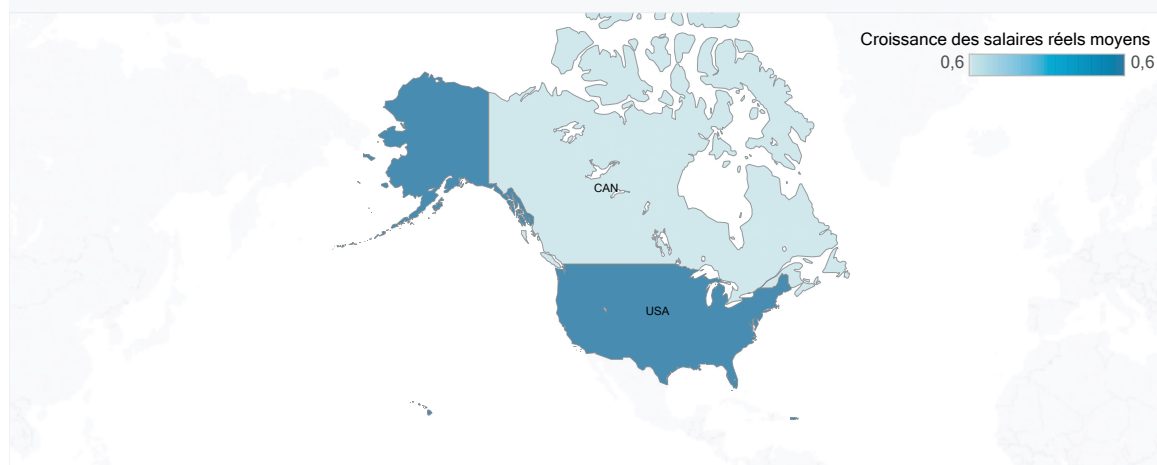
Figure A2 (suite)

AMÉRIQUE DU NORD

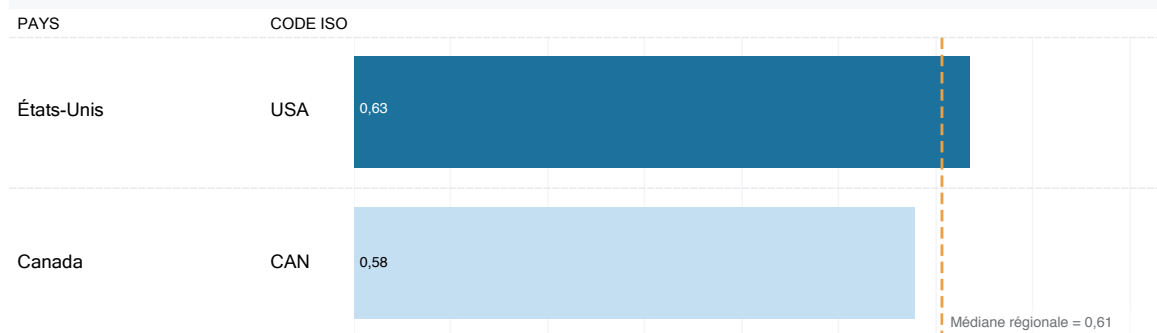


Taux de croissance des salaires réels
au cours de la dernière décennie (2008-2017)
en Amérique du Nord

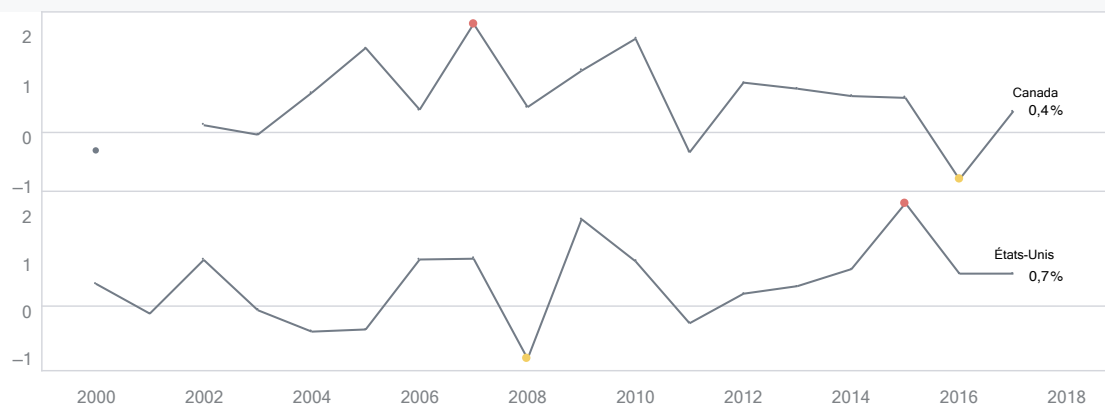
Croissance des salaires réels moyens en Amérique du Nord, 2008-2017



Croissance des salaires réels moyens en Amérique du Nord par pays, 2008-2017



Croissance des salaires réels annuels en Amérique du Nord par pays, 2000-2017



Note: La figure donne le taux de croissance des salaires réels de 2017 ou celui de la dernière année disponible.
Le point rouge ● indique le taux de croissance le plus fort de la période et le point jaune ● le plus faible.

AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES

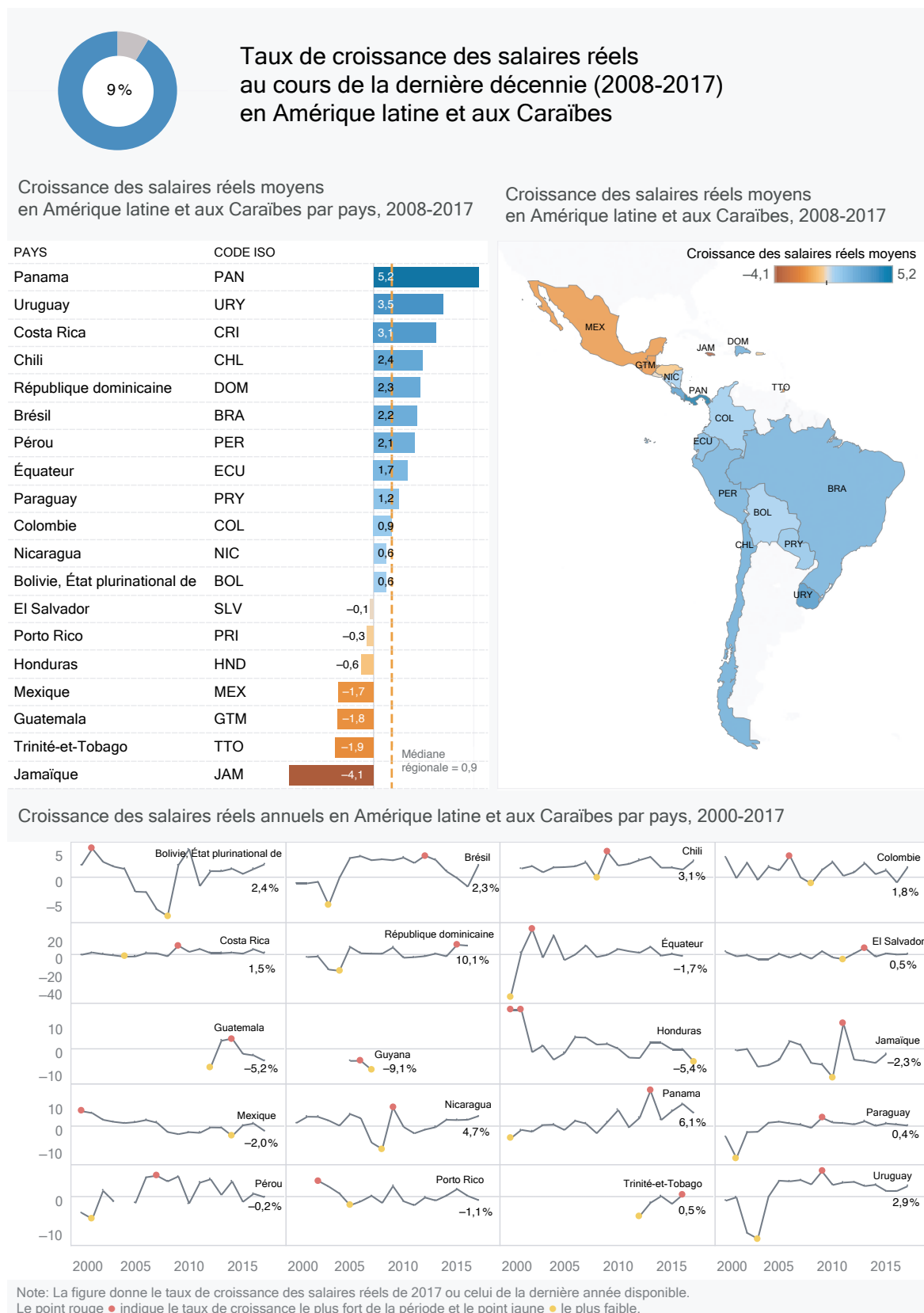
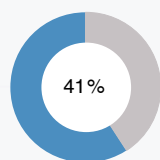


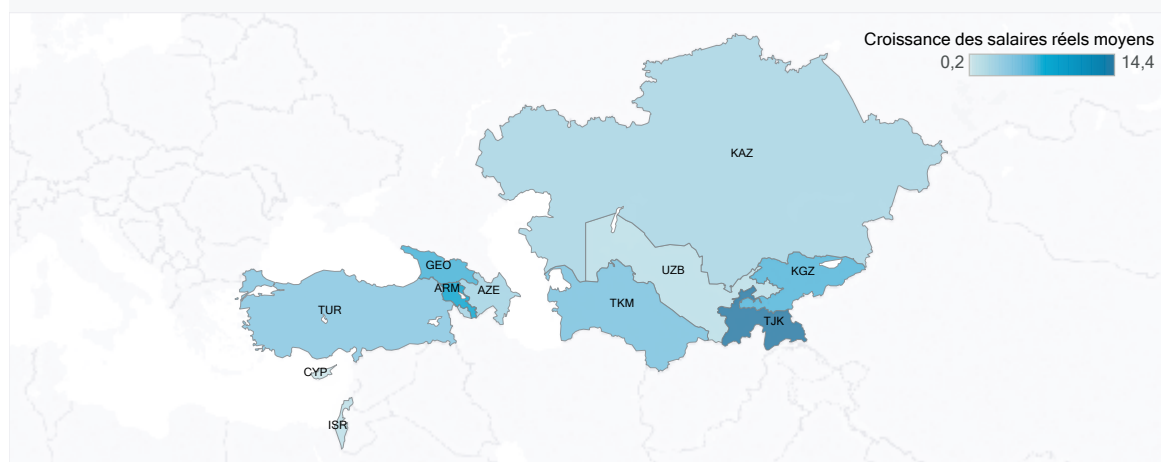
Figure A2 (suite)

ASIE CENTRALE ET OCCIDENTALE

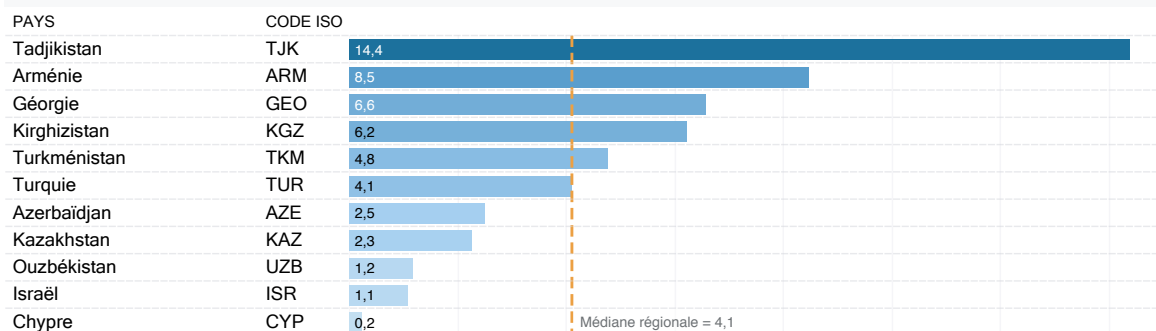


Taux de croissance des salaires réels
au cours de la dernière décennie (2008-2017)
en Asie centrale et occidentale

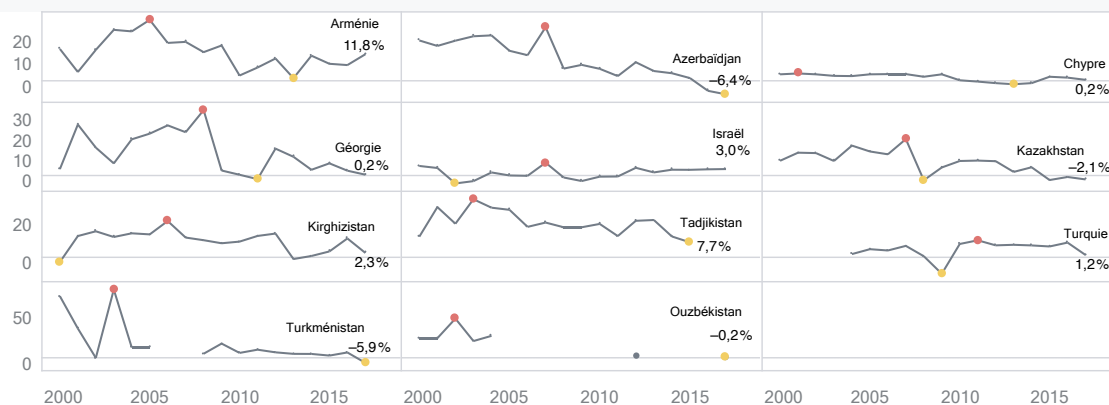
Croissance des salaires réels moyens en Asie centrale et occidentale, 2008-2017



Croissance des salaires réels moyens en Asie centrale et occidentale par pays, 2008-2017



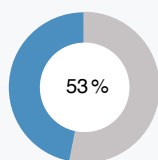
Croissance des salaires réels annuels en Asie centrale et occidentale par pays, 2000-2017



Note: La figure donne le taux de croissance des salaires réels de 2017 ou celui de la dernière année disponible.
Le point rouge ● indique le taux de croissance le plus fort de la période et le point jaune ● le plus faible.

Figure A2 (suite)

ASIE DE L'EST



Taux de croissance des salaires réels
au cours de la dernière décennie (2008-2017)
en Asie de l'Est

Croissance des salaires réels moyens en Asie de l'Est, 2008-2017

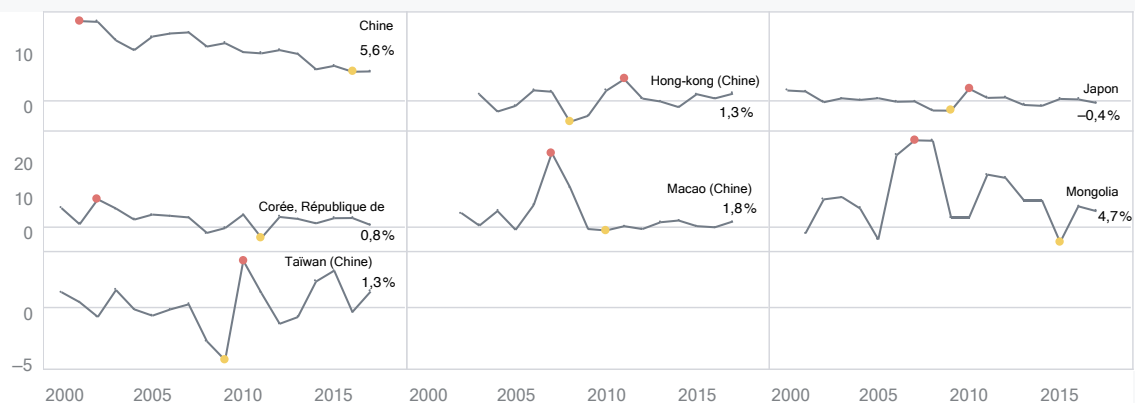


Croissance des salaires réels moyens en Asie de l'Est par pays, 2008-2017

PAYS	CODE ISO	
Mongolie	MNG	8,3
Chine	CHN	8,2
Macao (Chine)	MAC	1,6
Corée, République de	KOR	1,2
Taiwan (Chine)	TWN	0,2
Hong-kong (Chine)	HKG	0,1
Japon	JPN	-0,2

Médiane régionale = 1,2

Croissance des salaires réels annuels en Asie de l'Est par pays, 2000-2017



Note: La figure donne le taux de croissance des salaires réels de 2017 ou celui de la dernière année disponible.
Le point rouge ● indique le taux de croissance le plus fort de la période et le point jaune ● le plus faible.

Figure A2 (suite)

ASIE DU SUD

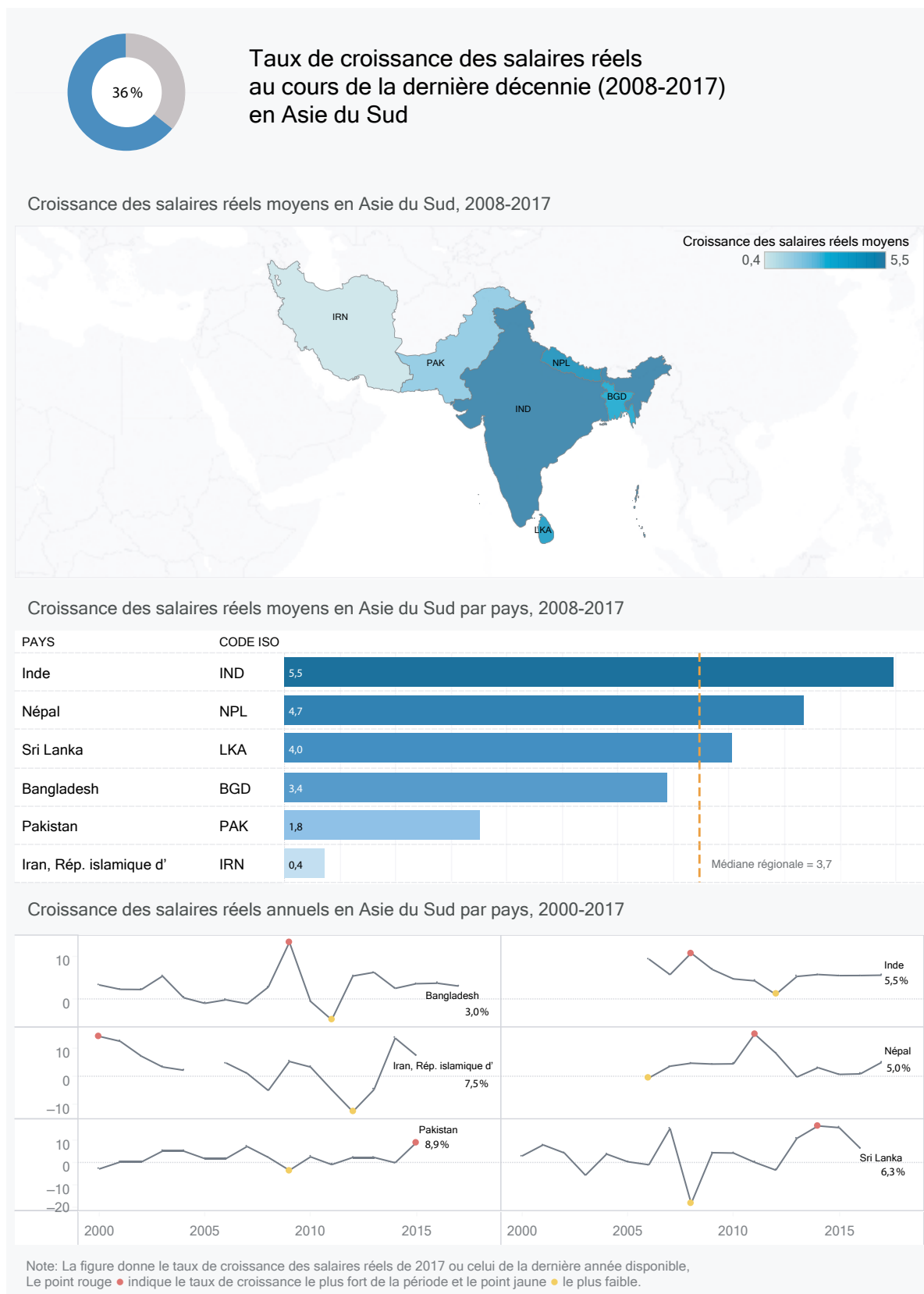
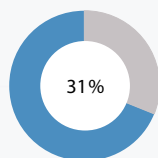


Figure A2 (suite)

ASIE DU SUD-EST ET PACIFIQUE



Taux de croissance des salaires réels
au cours de la dernière décennie (2008-2017)
en Asie du Sud-Est et Pacifique

Croissance des salaires réels moyens en Asie du Sud-Est et Pacifique, 2008-2017

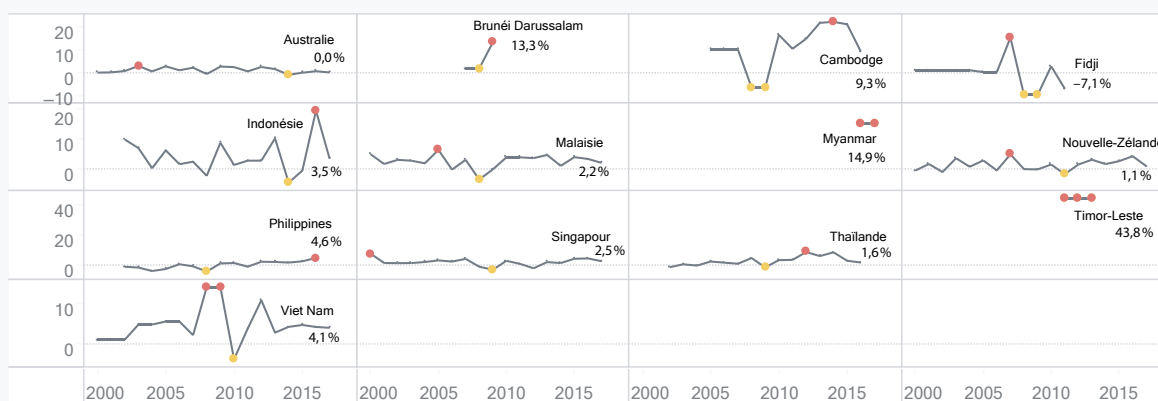


Croissance des salaires réels moyens en Asie du Sud-Est et Pacifique par pays, 2008-2017

PAYS	CODE ISO	
Timor-Leste	TLS	43,8
Myanmar	MMR	14,9
Cambodge	KHM	11,5
Brunéi Darussalam	BRN	7,5
Viet Nam	VNM	6,0
Indonésie	IDN	4,2
Thaïlande	THA	4,0
Malaisie	MYS	2,4
Nouvelle-Zélande	NZL	1,5
Singapour	SGP	1,1
Philippines	PHL	1,0
Australie	AUS	0,8
Fidji	FJI	-6,1

Médiane régionale = 4,0

Croissance des salaires réels annuels en Asie du Sud-Est et Pacifique par pays, 2000-2017



Note: La figure donne le taux de croissance des salaires réels de 2017 ou celui de la dernière année disponible.
Le point rouge ● indique le taux de croissance le plus fort de la période et le point jaune ● le plus faible.

Figure A2 (suite)

ÉTATS ARABES

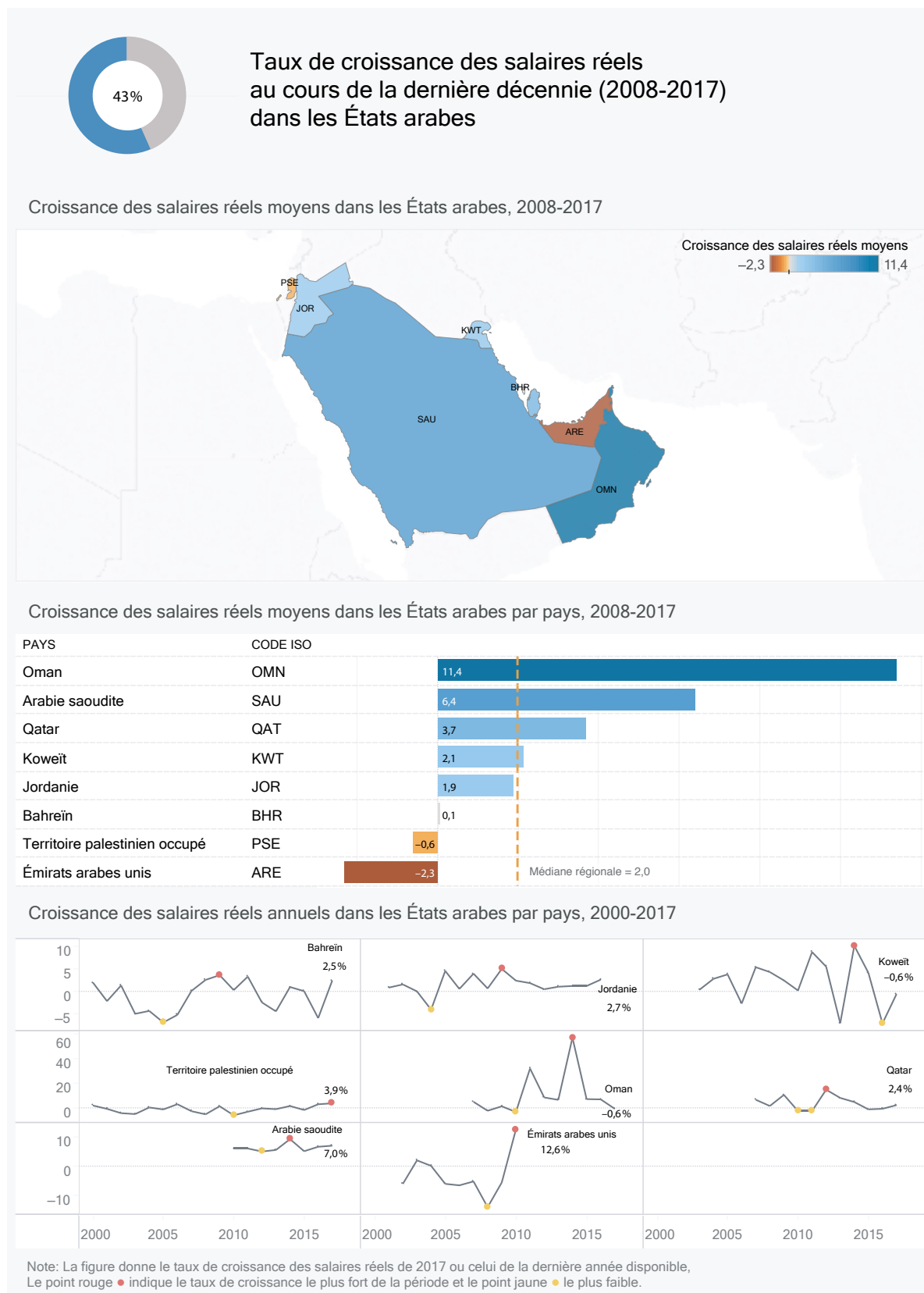
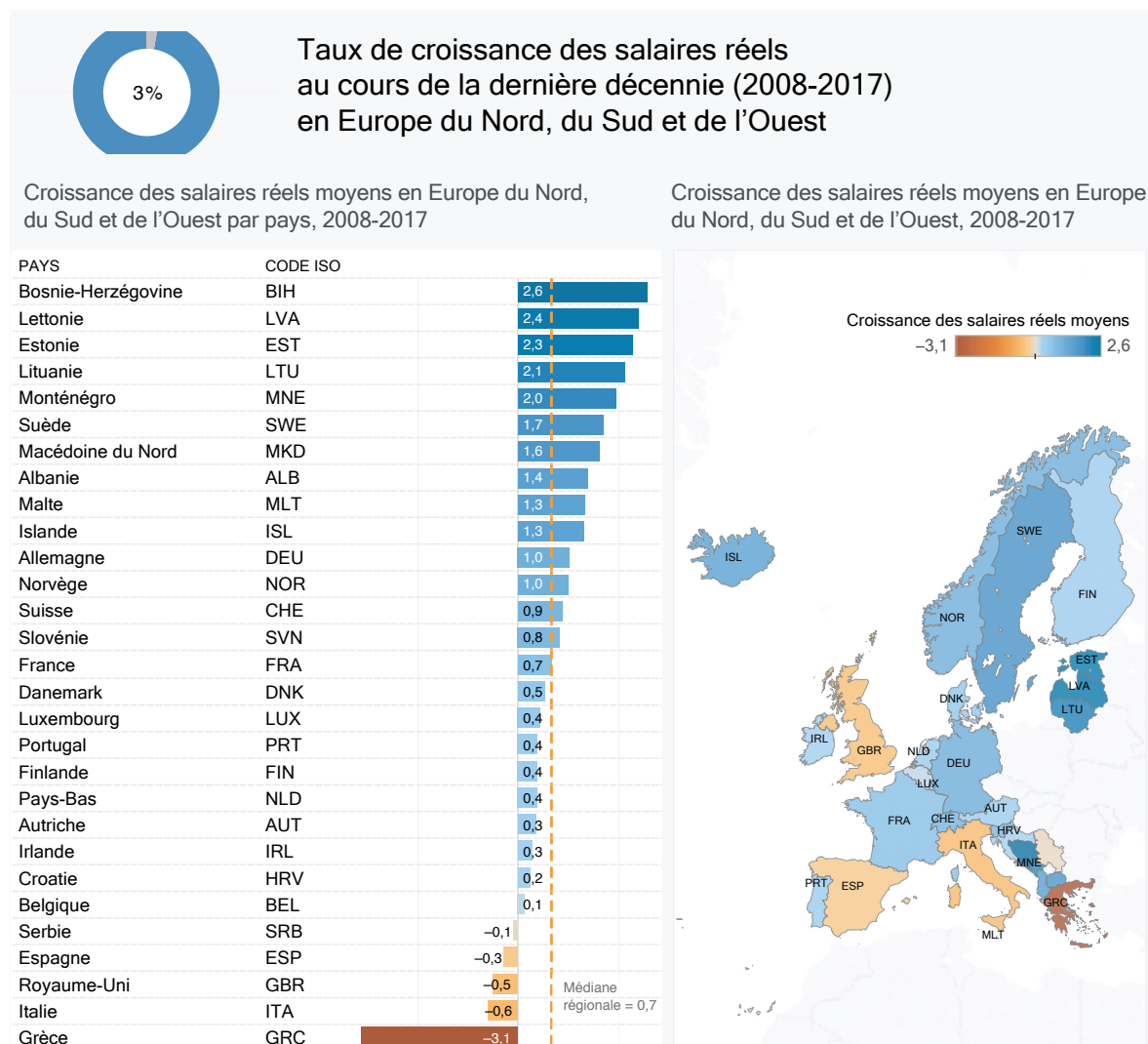
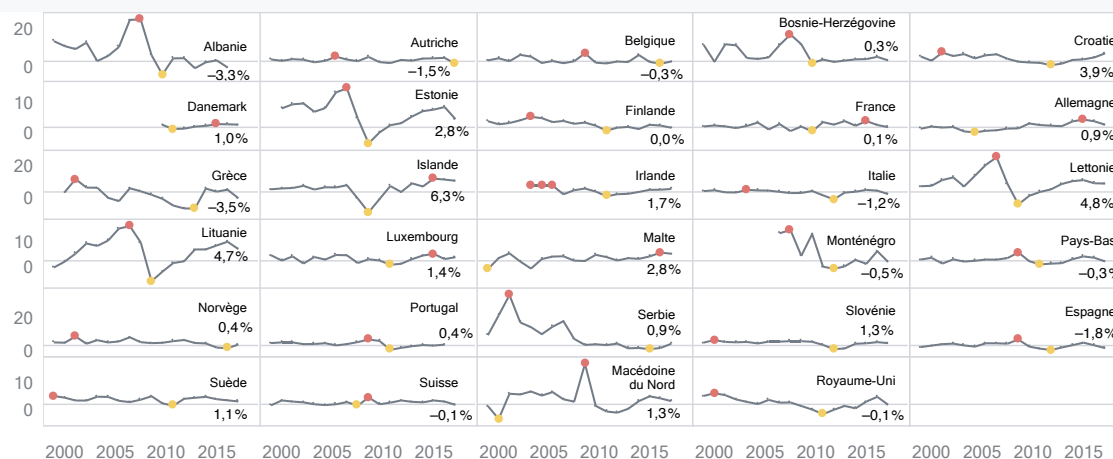


Figure A2 (suite)

EUROPE DU NORD, DU SUD ET DE L'OUEST



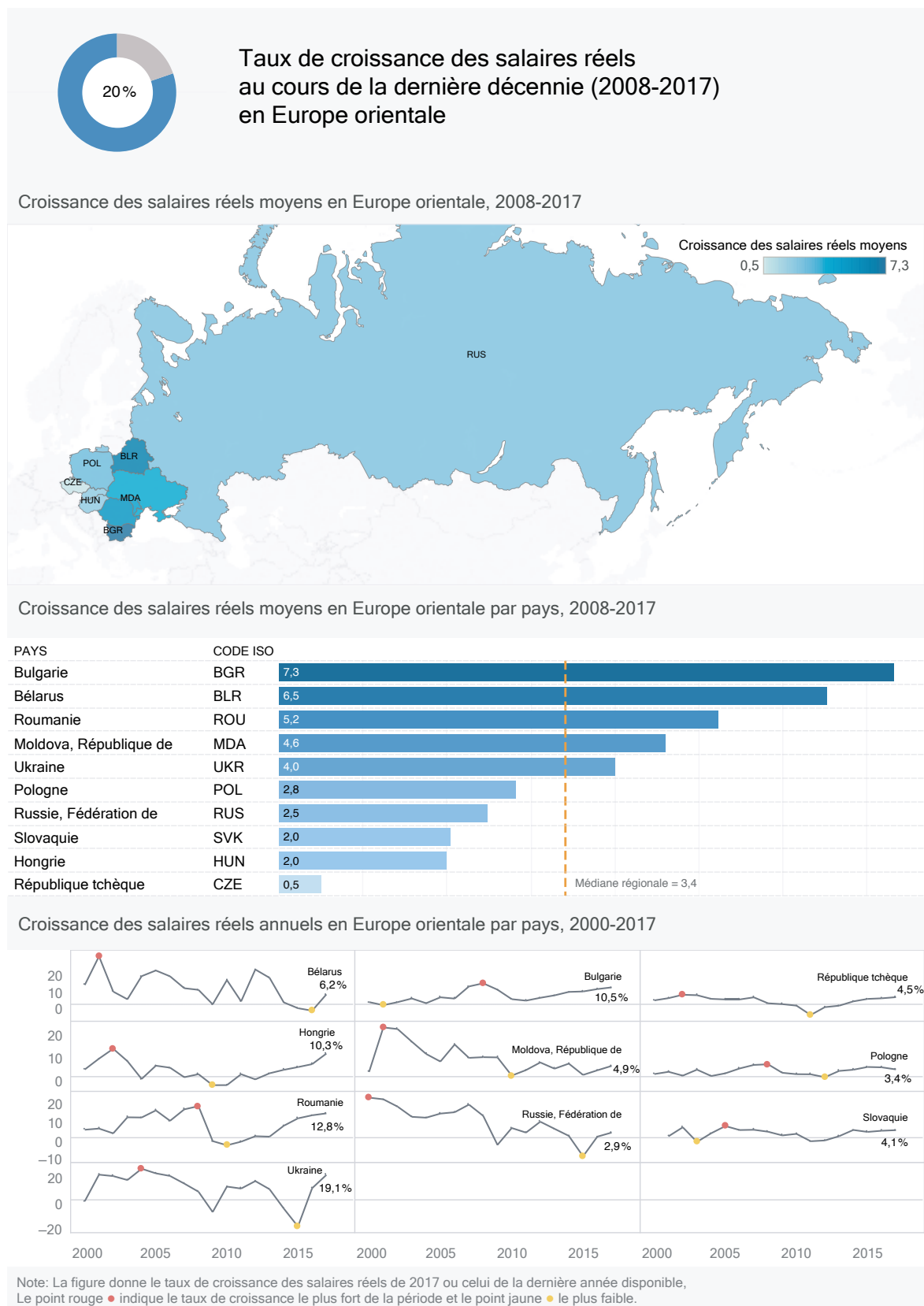
Croissance des salaires réels annuels en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest par pays, 2000-2017



Note: La figure donne le taux de croissance des salaires réels de 2017 ou celui de la dernière année disponible, Le point rouge ● indique le taux de croissance le plus fort de la période et le point jaune ● le plus faible.

Figure A2 (suite)

EUROPE ORIENTALE



Classement des pays et territoires par région et niveau de revenu

Tableau A2 Classement des pays et territoires par région

Région	Grande sous-région	Pays
Afrique	Afrique du Nord	Algérie, Égypte, Libye, Maroc, Soudan, Tunisie
	Afrique subsaharienne	Afrique du Sud, Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Cameroun, République centrafricaine, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Érythrée, Eswatini, Éthiopie, Gabon, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, Réunion, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone, Somalie, Soudan du Sud, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Togo, Zambie, Zimbabwe
Amériques	Amérique latine et Caraïbes	Antilles néerlandaises, Argentine, Bahamas, Barbade, Belize, État plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Cuba, République dominicaine, El Salvador, Équateur, Guadeloupe, Guatemala, Guyana, Haïti, Honduras, Jamaïque, Martinique, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay, Pérou, Porto Rico, Suriname, Trinité-et-Tobago, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela
	Amérique du Nord	Canada, États-Unis
Asie et Pacifique	Asie de l'Est	Chine, République de Corée, République démocratique de Corée, Hong-kong (Chine), Japon, Macao (Chine), Mongolie, Taïwan (Chine)
	Asie du Sud	Afghanistan, Bangladesh, Bhoutan, Inde, Rép. islamique d'Iran, République des Maldives, Népal, Pakistan, Sri Lanka
	Asie du Sud-Est et Pacifique	Australie, Brunéi Darussalam, Cambodge, Fidji, Îles Salomon, Indonésie, République démocratique populaire lao, Malaisie, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, Singapour, Thaïlande, Timor-Leste, Viet Nam
États arabes	États arabes	Arabie saoudite, Bahreïn, Émirats arabes unis, Iraq, Jordanie, Koweït, Liban, Oman, Qatar, République arabe syrienne, Territoire palestinien occupé, Yémen
Europe et Asie centrale	Asie centrale et occidentale	Arménie, Azerbaïdjan, Chypre, Géorgie, Israël, Kazakhstan, Kirghizistan, Ouzbékistan, Tadjikistan, Turquie, Turkménistan
	Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	Albanie, Allemagne, Autriche, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Macédoine du Nord, Malte, Monténégro, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Royaume-Uni, Serbie, Slovénie, Suède, Suisse
	Europe orientale	Bélarus, Bulgarie, Hongrie, République de Moldova, Pologne, Roumanie, Fédération de Russie, Slovaquie, République tchèque, Ukraine

Tableau A3 Classement des pays et territoires par niveau de revenu

Pays développés (revenu élevé)	Pays émergents (revenu intermédiaire supérieur)	Pays émergents (revenu intermédiaire inférieur)	Pays en développement (faible revenu)
Allemagne	Afrique du Sud	Angola	Afghanistan
Andorre	Albanie	Bangladesh	Bénin
Antigua-et-Barbuda	Algérie	Bhoutan	Burkina Faso
Antilles néerlandaises	Arménie	Bolivie, État plurinational de	Burundi
Arabie saoudite	Azerbaïdjan	Cabo Verde	République centrafricaine
Argentine	Bélarus	Cambodge	Comores
Australie	Belize	Cameroun	Corée, Rép. démocratique de
Autriche	Bosnie-Herzégovine	Congo	Érythrée
Bahamas	Botswana	Côte d'Ivoire	Éthiopie
Bahreïn	Brésil	Djibouti	Gambie
Barbade	Bulgarie	Égypte	Guinée
Belgique	Chine	El Salvador	Guinée-Bissau
Brunéi Darussalam	Colombie	Eswatini	Haïti
Canada	Costa Rica	Géorgie	Libéria
Chili	Cuba	Ghana	Madagascar
Chypre	République dominicaine	Honduras	Malawi
Corée, Rép. de	Dominique	Îles Salomon	Mali
Croatie	Équateur	Inde	Mozambique
Danemark	Fidji	Indonésie	Népal
Émirats arabes unis	Gabon	Kenya	Niger
Espagne	Grenade	Kirghizistan	Ouganda
Estonie	Guadeloupe	Kiribati	République démocratique du Congo
États-Unis	Guatemala	Rép. démocratique populaire lao	Rwanda
Finlande	Guinée équatoriale	Lesotho	Sénégal
France	Guyana	Maroc	Sierra Leone
Grèce	Îles Cook	Mauritanie	Somalie
Groenland	Îles Marshall	Micronésie, États fédérés de	Soudan du Sud
Guam	Iran, Rép. islamique d'	Moldova, République de	République arabe syrienne
Guinée française	Iraq	Mongolie	Tadjikistan
Hong-kong (Chine)	Jamaïque	Myanmar	Tanzanie, Rép.-Unie de
Hongrie	Jordanie	Nicaragua	Tchad
Îles Anglo-Normandes	Kazakhstan	Nigéria	Togo
Îles Vierges américaines	Liban	Ouzbékistan	Yémen
Irlande	Libye	Pakistan	Zimbabwe
Islande	Macédoine du Nord	Papouasie-Nouvelle-Guinée	
Israël	Malaisie	Philippines	
Italie	Maldives, République des	Sahara occidental	

Tableau A3 (suite)

Pays développés (revenu élevé)	Pays émergents (revenu intermédiaire supérieur)	Pays émergents (revenu intermédiaire inférieur)
Japon	Maurice	Sao Tomé-et-Principe
Koweït	Mexique	Sri Lanka
Lettonie	Monténégro	Soudan
Liechtenstein	Namibie	Territoire palestinien occupé
Lituanie	Nauru	Timor-Leste
Luxembourg	Paraguay	Tunisie
Macao (Chine)	Pérou	Ukraine
Malte	Roumanie	Vanuatu
Martinique	Russie, Fédération de	Viet Nam
Monaco	Saint-Vincent-et-les Grenadines	Zambie
Norvège	Sainte-Lucie	
Nouvelle-Calédonie	Samoa	
Nouvelle-Zélande	Serbie	
Oman	Suriname	
Palau	Thaïlande	
Panama	Tonga	
Pays-Bas	Turkménistan	
Pologne	Turquie	
Polynésie française	Tuvalu	
Porto Rico	Venezuela, République bolivarienne du	
Portugal		
Qatar		
Réunion		
Royaume-Uni		
Saint-Kitts-et-Nevis		
Saint-Marin		
Seychelles		
Singapour		
Slovaquie		
Slovénie		
Suède		
Suisse		
Taïwan (Chine)		
République tchèque		
Trinité-et-Tobago		
Uruguay		

Couverture de la base de données mondiale sur les salaires

Tableau A4 Couverture de la base de données mondiale du BIT sur les salaires, 2017 (pourcentage)

Région	Couverture des pays	Couverture des salariés	Couverture approximative de la masse salariale totale
Afrique	55,6	84,6	91,3
Amériques	68,8	95,9	98,4
Asie et Pacifique	66,7	98,9	99,7
États arabes	66,7	69,7	84,8
Europe et Asie centrale	98,0	100,0	100,0
Monde	72,3	98,5	96,8

Note: La couverture des pays est égale au nombre de pays pour lesquels nous disposons de données exprimé en pourcentage du nombre total de pays de la région. La couverture des salariés est égale au nombre de salariés des pays pour lesquels nous disposons de données exprimé en pourcentage du nombre total des salariés de la région (pour 2017). La couverture approximative de la masse salariale totale est calculée en faisant l'hypothèse que le niveau des salaires varie d'un pays à l'autre en fonction de la productivité du travail (c'est-à-dire du PIB par actif occupé en 2017), exprimée en dollars É.-U. PPA de 2011.

Tableau A5 Couverture de la base de données mondiale du BIT sur les salaires 2007-2017 (pourcentage)

Région	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Afrique	62,0	62,7	64,4	78,7	88,3	85,3	86,3	83,8	83,5	82,4	62,8
Amériques	97,4	97,3	97,2	97,4	97,8	97,7	97,8	97,9	98,0	98,2	97,4
Asie et Pacifique	99,3	99,2	99,2	99,2	99,2	99,2	99,2	99,3	99,7	96,8	91,5
États arabes	45,2	45,1	88,0	87,8	69,2	69,3	69,1	69,4	69,7	68,9	65,6
Europe et Asie centrale	98,5	98,5	99,6	99,6	100,0	100,0	99,5	99,4	99,4	99,9	98,8
Monde	95,0	94,9	97,0	97,6	97,4	97,2	97,1	97,1	97,2	96,4	92,2

Note: Pour l'estimation de la couverture, voir le texte de la partie I. Un pays est considéré comme couvert seulement lorsque des observations réelles sont disponibles, en provenance d'une source soit primaire, soit secondaire. La pondération des pays est fondée sur le nombre de salariés multiplié par la productivité moyenne. Pour un exposé complet de la méthodologie, voir l'annexe I.

Sources des données par pays

Pays	Région	Année la plus récente	Type de données	Source des données
Afrique du Sud	Afrique	2015	Enquête sur la population active	Statistics South Africa
Albanie	Europe et Asie centrale	2013	Enquête sur la population active	Instituti i Statistikave Albania (Instat)
Argentine	Amériques	2015	Encuesta Permanente de Hogares	Instituto Nacional de Estadística y Censos – les données les plus récentes sont issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Arménie	Europe et Asie centrale	2015	Enquête sur la population active	Commission statistique de la République d'Arménie (Armstat)
Australie	Asie et Pacifique	2016	Household, Income and Labour Dynamics in Australia	Melbourne Institute of Statistics, Université de Melbourne
Autriche	Europe et Asie centrale	2014	EU-SILC	Eurostat*
Bangladesh	Asie et Pacifique	2017	Enquête sur la population active	Bangladesh Bureau of Statistics
Belgique	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Brésil	Amériques	2015	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – les données les plus récentes sont issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Bulgarie	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Cabo Verde	Afrique	2015	Enquête sur le salaire minimum réalisée conjointement par le BIT et l'Instituto Nacional de Estatística Cabo Verde (INECV)	Instituto Nacional de Estatística Cabo Verde (INECV) et BIT
Canada	Amériques	2015	Enquête sur la population active	Statistique Canada – les données sont issues du répertoire de microdonnées du BIT
Chili	Amériques	2013	Encuesta Nacional de Empleo	Instituto Nacional de Estadísticas (INE) – les données les plus récentes sont issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Chine	Asie et Pacifique	2013	Chinese Household Income Project (CHIP)	National Bureau of Statistics
Chypre	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Corée, République de	Asie et Pacifique	2016	Korean Labour and Income Panel Study (KLIPS)	Korea Labor Institute
Costa Rica	Amériques	2016	Encuesta Continua de Empleo	Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) – les données les plus récentes sont issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC

Pays	Région	Année la plus récente	Type de données	Source des données
Croatie	Europe et Asie centrale	2013	EU-SILC	Eurostat*
Danemark	Europe et Asie centrale	2014	EU-SILC	Eurostat*
Égypte	Afrique	2012	Egypt Labour Market Panel Survey	Economic Research Forum; Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS)
El Salvador	Amériques	2016	Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples	Dirección General de Estadística y Censos – les données les plus récentes sont issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Équateur	Amériques	2015	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo	Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) – les données les plus récentes sont issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Espagne	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Estonie	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
États-Unis	Amériques	2016	Current Population Survey	Bureau of Labor Statistics
Finlande	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
France	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Gambie	Afrique	2012	Enquête sur la population active	Gambia Bureau of Statistics (GBoS)
Grèce	Europe et Asie centrale	2014	EU-SILC	Eurostat*
Hongrie	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Inde	Asie et Pacifique	2011-12	Employment and Unemployment Survey, 68th round	Ministère des Statistiques et de la Mise en œuvre des programmes – les données les plus récentes sont issues du répertoire de microdonnées du BIT
Indonésie	Asie et Pacifique	2016	Enquête nationale sur la population active (SAKERNAS)	Statistics Indonesia (BPS)
Irlande	Europe et Asie centrale	2013	EU-SILC	Eurostat*
Islande	Europe et Asie centrale	2013	EU-SILC	Eurostat*
Italie	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Jordanie	États arabes	2014	Enquête sur la population active	Department of Statistics – les données les plus récentes sont issues du répertoire de microdonnées du BIT
Lettonie	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Lituanie	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Luxembourg	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Madagascar	Afrique	2012	Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel	Institut national de la statistique (INSTAT)
Malawi	Afrique	2012	Enquête sur la population active	National Statistical Office, ministère du Travail
Malte	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*

Pays	Région	Année la plus récente	Type de données	Source des données
Mexique	Amériques	2016	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI)
Mongolie	Asie et Pacifique	2016	Enquête sur la population active	National Statistics Office of Mongolia
Namibie	Afrique	2012	Enquête sur la population active	Namibia Statistics Agency
Népal	Asie et Pacifique	2008	Enquête sur la population active	Central Bureau of Statistics
Norvège	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Pakistan	Asie et Pacifique	2015	Enquête sur la population active	Pakistan Bureau of Statistics
Panama	Amériques	2016	Encuesta de Mercado Laboral	Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) – les données les plus récentes sont issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Paraguay	Amériques	2016	Encuesta Permanente de Hogares	Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos – les données les plus récentes sont issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Pays-Bas	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Pérou	Amériques	2016	Encuesta Permanente de Empleo	Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) – les données les plus récentes sont issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Philippines	Asie et Pacifique	2016	Enquête sur la population active	Philippine Statistics Authority (PSA)
Pologne	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Portugal	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Roumanie	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Royaume-Uni	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Russie, Fédération de	Europe et Asie centrale	2015	Enquête sur les revenus et les bénéficiaires de programmes sociaux	Service fédéral des statistiques (ROSSTAT)
Sierra Leone	Afrique	2014	Enquête sur la population active	Statistics Sierra Leone
Slovaquie	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Slovénie	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Sri Lanka	Asie et Pacifique	2013	Enquête sur la population active	Department of Census and Statistics
Suède	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Suisse	Europe et Asie centrale	2016	Panel suisse des ménages	Office fédéral de la statistique (OFS)
Tanzanie, Rép.-Unie de	Afrique	2014	Enquête intégrée sur la population active	National Bureau of Statistics
République tchèque	Europe et Asie centrale	2014	ESS	Eurostat*
Thaïlande	Asie et Pacifique	2015	Enquête sur la population active	National Statistical Office
Tunisie	Afrique	2014	Tunisia Labour Market Panel Survey	Economic Research Forum; Institut national de la statistique (INS)

Pays	Région	Année la plus récente	Type de données	Source des données
Turquie	Europe et Asie centrale	2015	Enquête sur la population active	Turkish Statistical Institute (TURKSTAT)
Ukraine	Europe et Asie centrale	2012	Enquête sur la population active	State Statistics Service of Ukraine (UKRSTAT)
Uruguay	Amériques	2016	Encuesta Continua de Hogares	Instituto nacional de estadística – les données les plus récentes sont issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Viet Nam	Asie et Pacifique	2016	Enquête sur la population active	General Statistics Office of Viet Nam; ministère du Plan et de l'Investissement

Note: ESS = enquête de l'Union européenne sur la structure des salaires; EU-SILC = statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie; SIALC = système d'information et d'analyse du travail pour l'Amérique latine et les Caraïbes.

* Ce rapport s'appuie en partie sur des données d'Eurostat. Nous remercions Eurostat de nous avoir fourni des données de l'enquête européenne sur la structure des salaires (ESS) dans le cadre du contrat RPP 252/2015-SES-ILO, et des données issues des statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) dans le cadre du contrat 52/2013-EU-SILC. Toutes les conclusions tirées des données relèvent de l'entière responsabilité des auteurs.

Décomposition de l'écart salarial entre hommes et femmes

Dans la partie II du rapport, nous appliquons la méthode proposée par Fortin, Lemieux et Firpo (2011) pour repérer, mesurer et décomposer les parts expliquées et inexpliquées de l'écart salarial entre hommes et femmes. La décomposition, qui assigne un poids à chacune des variables qui sont présumées expliquer cet écart, se déroule en trois étapes. Nous commençons par estimer une distribution contrefactuelle des salaires des femmes – c'est-à-dire la forme que prendrait la structure des salaires pour les femmes si leurs caractéristiques sur le marché du travail leur apportaient le même rendement qu'aux hommes. Dans un deuxième temps, nous utilisons la distribution contrefactuelle des salaires pour isoler les parts expliquée et inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes à chaque quantile de la répartition des salaires (horaires dans notre cas). Enfin, nous appliquons une méthode de régression de quantiles non conditionnels afin d'estimer le poids de chacune des variables qui contribuent à l'écart salarial entre hommes et femmes.

Nous donnons à la suite une description de la méthode de régression de quantiles non conditionnels, étape par étape, appliquée à l'écart salarial entre hommes et femmes. Cela peut être utile aux personnes peu familières de la méthode. Il ne s'agit toutefois que d'une synthèse et nous invitons les lecteurs qui souhaiteraient mieux cerner les propriétés et l'avantage de cette méthode par rapport à d'autres à se reporter à l'article de 2011 de Fortin et de ses collègues ainsi qu'aux références bibliographiques qui y figurent.

Étape 1: Construire la répartition contrefactuelle des salaires

La distribution contrefactuelle des salaires des femmes est la forme qu'aurait prise la structure des salaires des femmes si les caractéristiques de celles-ci sur le marché du travail leur avaient rapporté autant qu'aux hommes. Fortin, Lemieux et Firpo (2011) proposent d'utiliser un «facteur de pondération» pour construire cette distribution contrefactuelle. Le facteur de pondération attribue de façon intuitive un poids plus élevé aux femmes dont les caractéristiques les rapprochent des hommes sur le marché du travail, et un poids moins élevé à celles dont les caractéristiques les éloignent des hommes.

Pour chaque salarié i de l'échantillon, nous observons un ensemble d'indicateurs (X) décrivant les caractéristiques des hommes ($T_i = 1$) et des femmes ($T_i = 0$) sur le marché du travail. Par exemple, X peut inclure l'âge, le niveau d'instruction, le type de contrat, etc. L'information peut être utilisée pour estimer la probabilité d'avoir un ensemble particulier de caractéristiques, quand le salarié est un homme, soit $P(X|T = 1)$, ou bien une femme, soit $P(X|T = 0)$. On peut démontrer

que $P(X|T = j) = P(T = j|X)/P(T = j)$, avec $j = 0,1$, où $P(T = j) = P(j)$ indique simplement la probabilité d'être un homme ($j = 1$) ou une femme ($j = 0$) dans la population. Sur cette base, le facteur de pondération spécifique d'un individu (ω_i) peut s'écrire de la manière suivante:

$$\omega_i = \frac{P(T_i=1|X)}{P(T_i=0|X)} \cdot \frac{P(0)}{P(1)} \quad (1)$$

Les termes $P(T_i = 1|X)$ et $P(T_i = 0|X)$ dans l'expression (1) peuvent être considérés comme des scores de propension que l'on peut estimer par les modèles probit ou logit. L'estimation de l'une ou l'autre de ces spécifications permet d'obtenir des coefficients pour chacune des variables de X . Ces coefficients peuvent être utilisés pour projeter les probabilités conditionnelles de chaque salarié homme et femme de l'échantillon. Ainsi, une estimation de $P(T_i = 1|X)$ donne la probabilité conditionnelle d'être un homme pour chaque salarié (homme ou femme). Lorsque la valeur estimée de $P(T_i = 1|X)$ est élevée pour une femme, cela signifie qu'elle a des caractéristiques très proches de celles des hommes. Cela veut également dire que le facteur de pondération construit à l'aide de l'expression (1) sera élevé.

Après avoir calculé le facteur de pondération, nous l'utilisons pour «repondérer» les salaires observés chez les salariées. Ces valeurs repondérées – les salaires des femmes qui sont plus semblables aux hommes se voyant affecter un poids plus élevé, et les salaires des femmes qui sont moins semblables se voyant affecter un poids moins élevé – nous servent à simuler ce qu'aurait été la structure salariale des femmes si leurs caractéristiques leur avaient rapporté autant qu'aux hommes. C'est ce qu'on appelle la «distribution contrefactuelle». Ainsi, si la fonction de répartition des salariées (f) dans la population peut s'écrire de la manière suivante $F_f(y) = \sum_{i \in n(f)} w_i \cdot I\{Y_i \leq y\}$, où Y_i est le salaire d'une femme $i \in n(f)$ de l'échantillon de femmes $n(f)$ et w_i est le poids (fréquence) de la population, alors la distribution contrefactuelle des salaires des femmes peut être exprimée de la même manière par $F_c(y) = \sum_{i \in n(f)} (\omega_i \cdot w_i) \cdot I\{Y_i \leq y\}$. Cela montre comment le facteur de repondération est introduit dans l'estimation de la distribution contrefactuelle des salariées. Nous pouvons estimer de même la fonction de répartition des salaires des hommes, à savoir $F_m(y) = \sum_{i \in n(m)} w_i \cdot I\{Y_i \leq y\}$.

En pratique, une fois le facteur de repondération estimé, on peut établir directement des statistiques de la distribution – par exemple des quantiles – à l'aide de logiciels standard en appliquant simplement les poids voulus aux salaires des hommes (w_i , $i \in n(m)$), à ceux des femmes (w_i , $i \in n(f)$) et à la distribution contrefactuelle ($(\omega_i \cdot w_i)$, $i \in n(f)$), respectivement. L'important est de veiller à ce que les scores de propension correspondants soient bien évalués en incluant le plus d'informations possible (les indicateurs de X et plusieurs termes d'interaction entre eux). Cela devrait garantir que la distribution contrefactuelle pour les femmes est bien reflétée par le facteur de repondération.

En résumé, une fois que nous avons construit le facteur de repondération, nous pouvons déterminer les quantiles à partir de chacune des trois répartitions empiriques des salaires, à savoir celle des hommes (q_v^m), celle des femmes (q_v^f) et celle de la distribution contrefactuelle des salaires des femmes (q_v^c). Le suffixe «v» indique chacun des neuf quantiles (valeurs de seuil de décile) d'une répartition des salaires,

c'est-à-dire $v = \{1, 2, 3, \dots, 8, 9\}$. Par exemple, pour $v = 5$, les valeurs des quantiles q_5^m , q_5^f et q_5^c indiquent la médiane de la répartition des salaires des hommes, des femmes et de la distribution contrefactuelle des salaires des femmes, respectivement.

Étape 2: Utiliser la distribution contrefactuelle des salaires pour isoler les parts expliquée et inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes

Soit y_i^g le logarithme naturel des salaires observés pour le groupe g dans la population (disons les salaires horaires), où $g = m, f, c$ en suivant la notation indiquée à l'étape précédente. En déterminant les quantiles à partir de chacune des trois répartitions de la transformation du logarithme naturel, l'écart salarial entre hommes et femmes au quantile v th (Δ^v) peut s'écrire de la manière suivante:

$$\Delta^v = q_v^m - q_v^f \quad (2)$$

L'expression (2) montre essentiellement l'écart entre deux quantiles qui ont été déterminés l'un à partir de la répartition des (logarithmes naturels des) salaires des hommes (q_v^m), l'autre à partir de celle des femmes (q_v^f). Nous pouvons également déterminer le quantile v th à partir de la distribution contrefactuelle, c'est-à-dire q_v^c : cela donnerait le salaire horaire à ce quantile que les femmes auraient perçu si, à caractéristiques similaires, elles avaient été rémunérées autant que les hommes. En utilisant ce quantile contrefactuel, on peut poser:

$$\Delta^v = \underbrace{q_v^m - q_v^c}_{\substack{\text{PART} \\ \text{EXPLIQUÉE} \\ = \text{EFFET DE} \\ \text{COMPOSITION}}} + \underbrace{q_v^c - q_v^f}_{\substack{\text{PART} \\ \text{INEXPLIQUÉE} \\ = \text{EFFET} \\ \text{STRUCTUREL}}} = \Delta_X^v + \Delta_U^v \quad (3)$$

Puisque la distribution contrefactuelle simule le salaire que les femmes devraient percevoir à caractéristiques identiques à celles hommes, l'écart entre ce que les hommes perçoivent et ce que les femmes devraient percevoir si elles possédaient les mêmes caractéristiques que les hommes s'explique par des différences de caractéristiques. C'est la raison pour laquelle on appelle Δ_X^v la part «expliquée» de l'écart salarial entre hommes et femmes, ou aussi l'écart salarial entre hommes et femmes dû aux «effets de composition». En revanche, l'écart entre ce que les femmes devraient percevoir (au vu de leurs caractéristiques, et comme le simule la distribution contrefactuelle) et ce qu'elles perçoivent réellement (au vu des mêmes caractéristiques) ne peut pas être expliqué: c'est la part Δ_U^v qui demeure «inexpliquée», c'est-à-dire la part qui est due à une différence entre la structure des salaires des hommes et celle des femmes une fois que nous avons tenu compte des différences de caractéristiques sur le marché du travail. Comme la part inexpliquée est due à une différence de structure des salaires, on appelle aussi Δ_U^v l'«effet structurel».

En pratique, la décomposition de l'écart salarial entre hommes et femmes exprimée dans l'équation (3) se déroule en cinq étapes: 1) nous transformons les salaires de l'échantillon en échelles logarithmiques; 2) nous calculons le facteur de repondération comme le décrit l'équation (1); 3) nous appliquons les poids voulus – permettant au facteur de repondération sur le salaire des femmes d'établir

la répartition des (logarithmes des) salaires des hommes, des femmes et la distribution contrefactuelle; 4) nous isolons les quantiles pouvant présenter un intérêt; et 5) nous appliquons l'écart simple exprimé dans l'équation (3), pour estimer l'écart salarial entre hommes et femmes, ainsi que sa décomposition à chaque quantile de la répartition des salaires que nous avons retenu.

Étape 3: Appliquer la méthode de régression de quantiles non conditionnels pour décomposer l'écart salarial entre hommes et femmes

L'estimation de l'écart salarial entre hommes et femmes est une étape importante car elle permet de mesurer la différence de rémunération entre les sexes. Mais cette estimation peut être affinée pour déterminer la contribution de chacune des caractéristiques (dotation en capital humain, caractéristiques professionnelles, caractéristiques personnelles et caractéristiques de l'entreprise) à la formation d'un écart salarial entre hommes et femmes. Nous partons de l'hypothèse que toutes ces caractéristiques, intégrées dans l'ensemble d'indicateurs X , sont à la base du processus de détermination des salaires sur le marché du travail. Autrement dit, des variables telles que l'âge et le niveau d'instruction, mais aussi le temps de travail, le type de contrat, la catégorie professionnelle, la localisation de l'entreprise et la branche d'activité, contribuent toutes à expliquer le salaire que les individus perçoivent dans un pays donné. En substance, la méthode de décomposition proposée (régression de quantiles non conditionnels) permet d'estimer des coefficients pour chacune des covariables de l'ensemble X . Chacun de ces coefficients fait office de facteur de pondération pour estimer la part de l'écart salarial entre hommes et femmes imputable à chaque covariable de l'ensemble X . La part de l'écart salarial entre hommes et femmes qui ne peut être attribué aux covariables est ce que l'on appelle la part inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes.

La méthode de «régression de quantiles non conditionnels» permet d'estimer les coefficients de chaque covariable de X le long de la répartition des salaires – c'est-à-dire à chaque quantile – tout en préservant la propriété de mesurer les effets non conditionnels des covariables (par exemple, un changement du niveau d'instruction) dans la population (Koenker et Bassett, 1978)¹. La méthode de régression de quantiles non conditionnels permet d'estimer les effets partiels qu'ont les covariables de l'ensemble X sur une transformation du quantile et non sur le quantile lui-même. La transformation modifie légèrement le quantile, reflétant l'influence

1. Ce rapport montre que l'écart salarial entre hommes et femmes varie considérablement d'un quantile à l'autre, si bien que la méthode des moindres carrés ne serait pas un outil adapté pour estimer la contribution de chaque covariable à cet écart. Une autre solution consisterait à utiliser la régression de quantiles conditionnels classique (Koenker et Bassett, 1978). Mais cette méthode estime des coefficients qui mesurent des effets conditionnels (dépendant d'un sous-groupe de covariables) et non pas des effets non conditionnels partiels. La régression de quantiles conditionnels produit des coefficients qui sont conditionnels et qui varient par rapport à des sous-ensembles donnés de covariables de l'ensemble conditionnel: on le constate quand on prend les effets partiels de la forme fonctionnelle d'une spécification de quantiles conditionnels. En revanche, la régression de quantiles inconditionnels estime des coefficients qui mesurent des effets partiels, c'est-à-dire l'effet d'une covariable sur la structure des salaires de la population et qui ne dépendent pas d'un sous-groupe constitué d'autres covariables de l'ensemble conditionnel. Pour plus de détails, voir Fortin, Lemieux et Firpo, 2011.

de chaque individu (salaire) sur l'emplacement du quantile. Quand on ajoute cette petite modification (ou «influence») au quantile, on obtient une variable aléatoire – dépendante de l'individu – qui peut être interprétée comme une approximation linéaire du quantile. La transformation du quantile est appelée «fonction d'influence recentrée» (RIF). On peut démontrer que le quantile transformé a la structure suivante:

$$RIF_i = q_v^g + IF_i, i \in n(g) \text{ où } IF_i = \frac{v - I\{Y_i \leq q_v^g\}}{f_Y(q_v^g)} \quad (4)$$

Dans l'expression (4), $I\{Y_i \leq q_v^g\}$ est une fonction d'identité égale à 1 pour les valeurs de salaire inférieures ou égales au quantile, et à 0 dans les autres cas. Le terme $f_Y(q_v^g)$ est la valeur de la fonction de densité de probabilité à ce quantile. Une fois la variable de la RIF construite, nous obtenons une variable aléatoire par quantile qui rend compte des modifications survenues au quantile (tout quantile) résultant de modifications de la répartition de départ, qui dépendent en dernier ressort des covariables de X . Ainsi, en utilisant l'analyse de régression pour expliquer la covariable dans l'équation (4) – c'est-à-dire la régression de la RIF –, nous pouvons estimer les effets partiels de chaque covariable de X sur le quantile, ou plutôt sa transformation. Fortin, Lemieux et Firpo (2011) montrent que l'estimation des effets partiels de chacune des variables k de l'ensemble X , à savoir $\hat{\beta}_k$, peut se faire par la méthode des moindres carrés ordinaires de RIF_i sur X , c'est-à-dire $RIF_{i \in g}^v = \sum_k x_{k,g} \beta_k^g + e_{i \in g}$ pour $g = m, f, c$. Une fois ces effets partiels estimés, nous les utilisons pour modéliser les quantiles pour les hommes, les femmes et la distribution contrefactuelle tels qu'exprimés dans l'équation (3), de sorte qu'on obtient:

$$\begin{aligned} \Delta^v &= \Delta_X^v + \Delta_U^v \\ &= \bar{X}_m \hat{\beta}^{m,v} - \bar{X}_f \hat{\beta}^{c,v} + \bar{X}_f \hat{\beta}^{c,v} - \bar{X}_f \hat{\beta}^{f,v} \\ &= \underbrace{(\bar{X}_m \hat{\beta}^{m,v} - \bar{X}_f \hat{\beta}^{c,v})}_{\Delta_X^v} + \underbrace{\bar{X}_f (\hat{\beta}^{c,v} - \hat{\beta}^{f,v})}_{\Delta_U^v} \end{aligned} \quad (5)$$

Dans l'expression (5), le terme $\bar{X}_g$, où $g = m, f, c$, explique la valeur moyenne des covariables pour chacune des populations (femmes et hommes, où $g = c$ donne la valeur moyenne des covariables pour les femmes). L'expression (5) montre la décomposition de l'écart salarial entre hommes et femmes en fonction des covariables, à chaque quantile de la distribution. L'effet de composition (Δ_X^v) apparaît clairement comme la différence dans les covariables – en considérant que les coefficients $\hat{\beta}^{m,v}$ et $\hat{\beta}^{c,v}$ seront très proches en valeur (par construction). Il s'agit donc de la contribution à l'écart salarial entre hommes et femmes due aux différences de covariables entre individus. À l'inverse, l'effet structurel (Δ_U^v) est la contribution à l'écart salarial entre hommes et femmes due aux différences de rendement (c'est-à-dire la différence entre $\hat{\beta}^{f,v}$ et $\hat{\beta}^{c,v}$) à ce quantile et pour une quantité donnée (valeur moyenne) des covariables chez les femmes dans la population. Cette différence de rendement exprime une différence dans la structure des salaires des femmes et des hommes qui ne peut être expliquée par leurs covariables et, par conséquent, il s'agit de la part inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes.

Le niveau d'instruction des salariés hommes et femmes selon leur pays et leur rang dans la distribution des salaires horaires

Le «score d'instruction» est une valeur numérique propre à chaque pays que nous donnons à chaque individu pour indiquer son niveau d'instruction relatif dans un pays donné. Dans les 64 pays pour lesquels nous disposons de données, les individus indiquent leur niveau d'instruction en tant que variable catégorielle. Le plus souvent, cette variable prend cinq modalités: «aucune instruction», «inférieur ou égal à l'enseignement primaire», «enseignement secondaire non achevé», «enseignement secondaire général ou professionnel achevé» et «enseignement supérieur». Le «score d'instruction» revient simplement à attribuer à chaque individu une valeur afférente à ces catégories qui augmente de manière exponentielle avec le niveau d'instruction. Nous avons ainsi donné une valeur de 1 aux individus de la première catégorie, qui est la plus basse («aucune instruction»), de 4 à ceux de la deuxième catégorie, puis de 9, 16 et 25 respectivement à ceux des trois catégories suivantes. Nous faisons croître ces valeurs de façon exponentielle tout simplement dans le but de simuler les valeurs relatives que nous aurions affectées si nous avions disposé de données sur le nombre d'années d'études nécessaires pour atteindre un niveau d'instruction particulier. Cette affectation exponentielle permet d'éviter de présumer que le passage d'une catégorie de niveau d'instruction à la suivante suppose un effort constant et régulier (ce qu'on laisserait entendre si on se bornait à numéroter les catégories de 1 à 5). La valeur attribuée est le score que l'on donne à un individu pour quantifier son niveau d'instruction par rapport à celui des autres salariés d'un pays donné.

Après avoir attribué un score à chaque individu, nous classons tous les salariés en fonction de leur salaire horaire. Ensuite, à l'intérieur de chaque décile de ce classement, nous prenons la moyenne pondérée du «score d'instruction» en utilisant les poids de fréquence dans l'échantillon. Les diagrammes ci-dessous présentent ce score selon les déciles de la distribution des salaires horaires pour les 64 pays inclus dans nos ensembles de données détaillés à l'annexe V. Afin de rendre les exemples plus parlants, nous avons isolé sur les graphiques les individus des centiles supérieurs et inférieurs de la distribution des salaires horaires de façon à pouvoir se faire une meilleure idée du niveau d'instruction des salariés situés aux deux extrémités de la distribution.

Figure A3 Niveau d'instruction des hommes et des femmes salariés selon leur rang dans la distribution des salaires horaires (score d'instruction) dans un échantillon de pays

Pays à revenu élevé

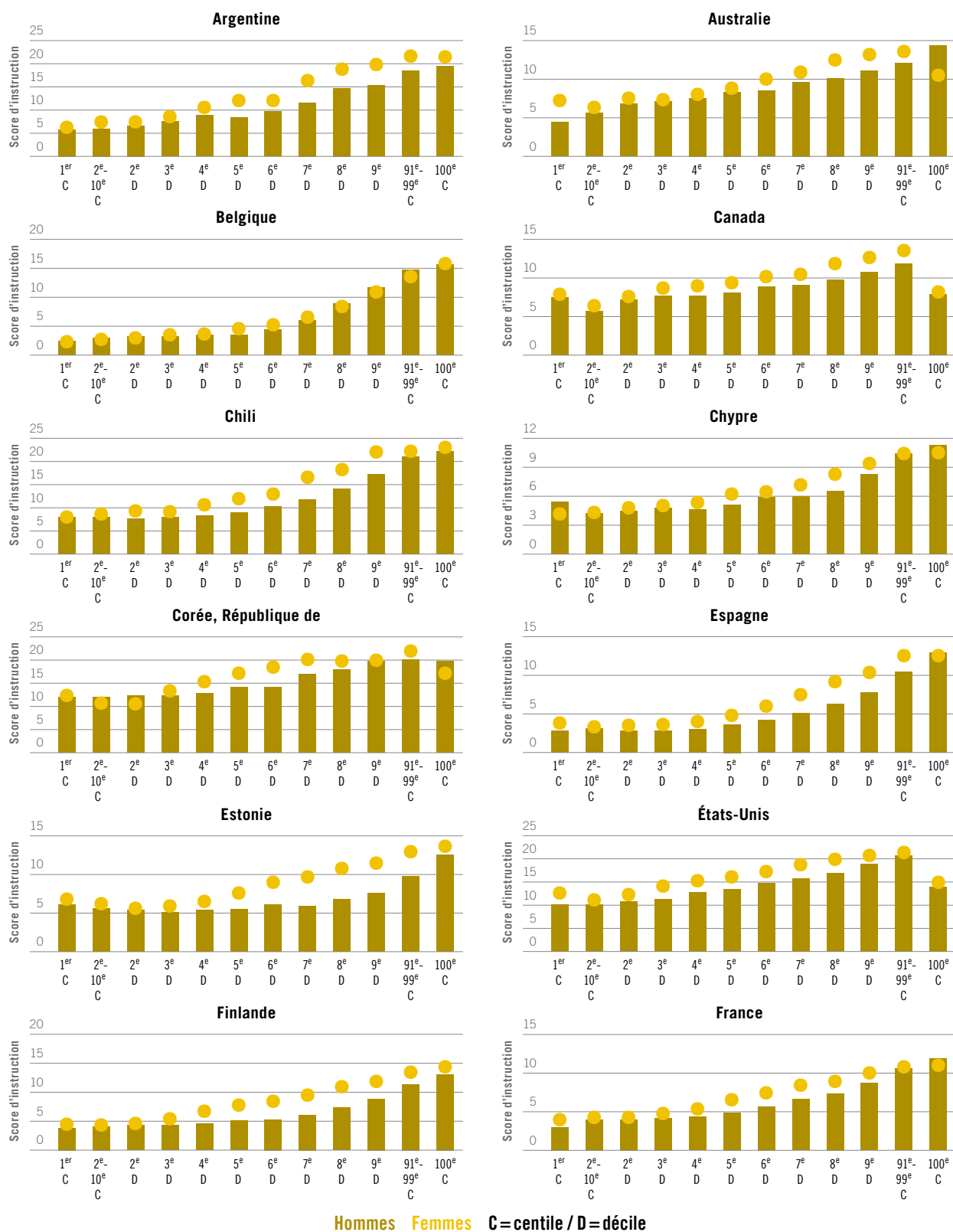


Figure A3 (suite)

Pays à revenu élevé (suite)

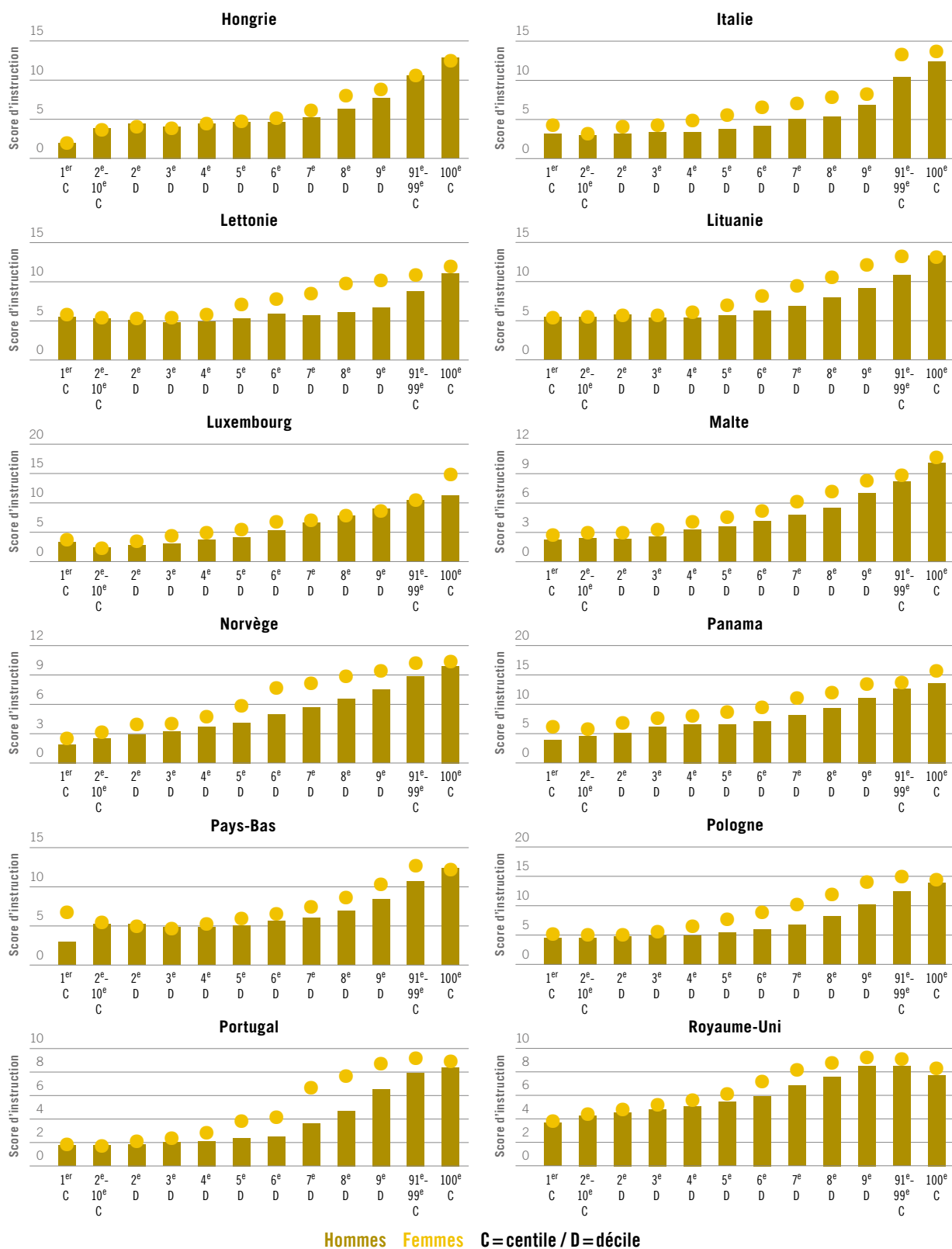
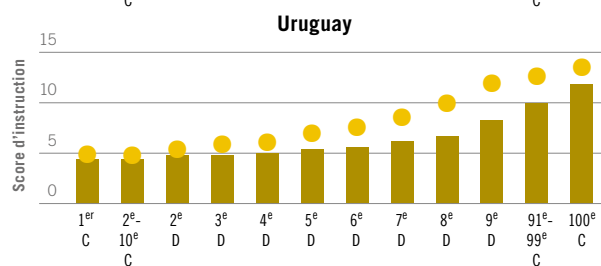
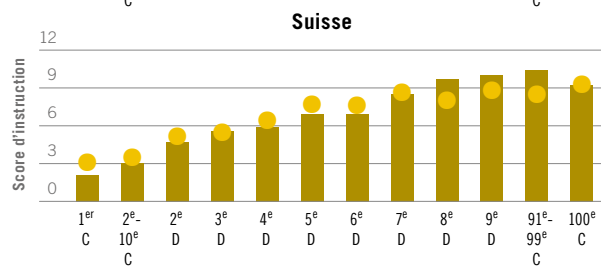
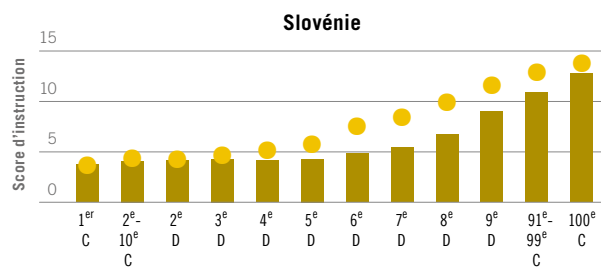
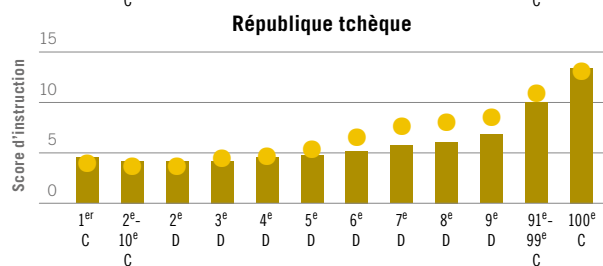
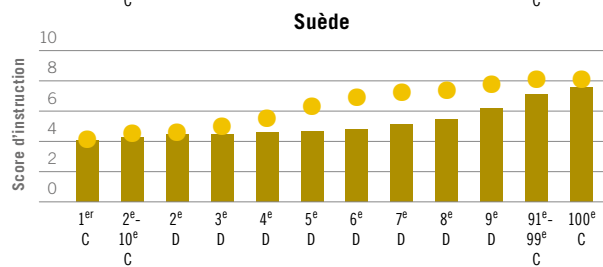
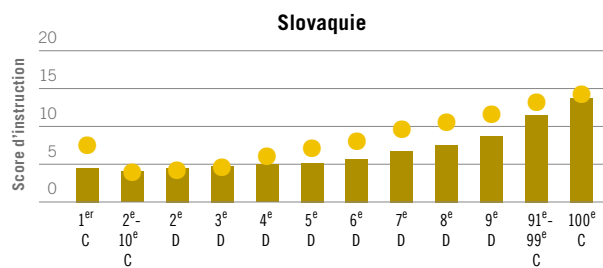
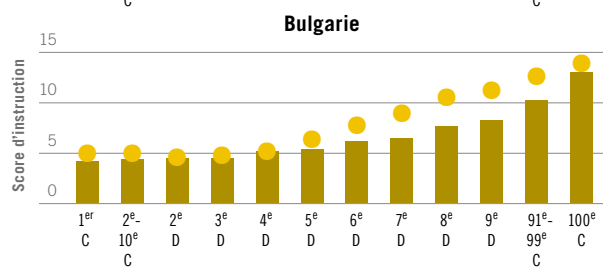
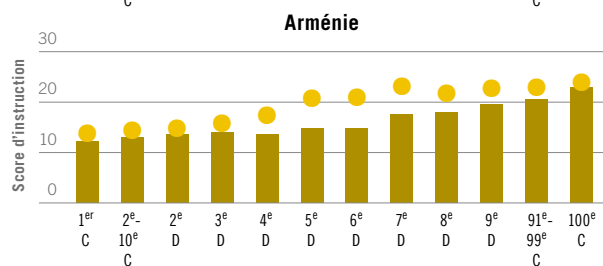
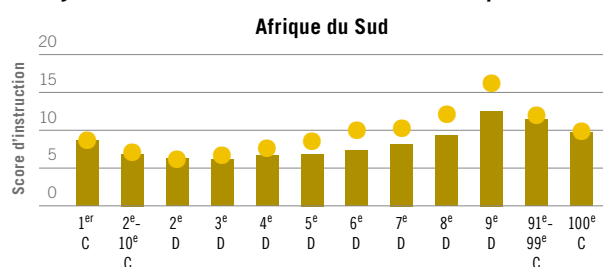


Figure A3 (suite)

Pays à revenu élevé (suite)*Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure*

Hommes Femmes C=centile / D=décile

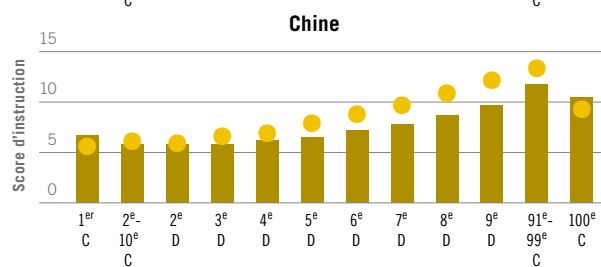
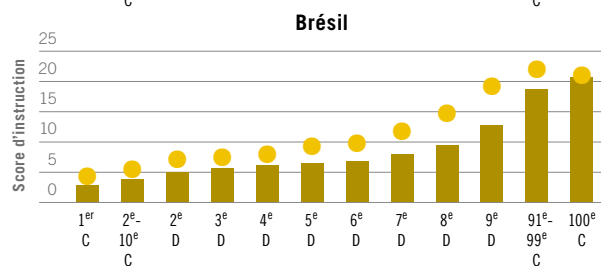
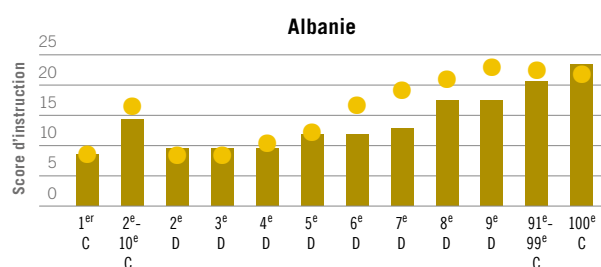


Figure A3 (suite)

Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure (suite)

Figure A3 (suite)

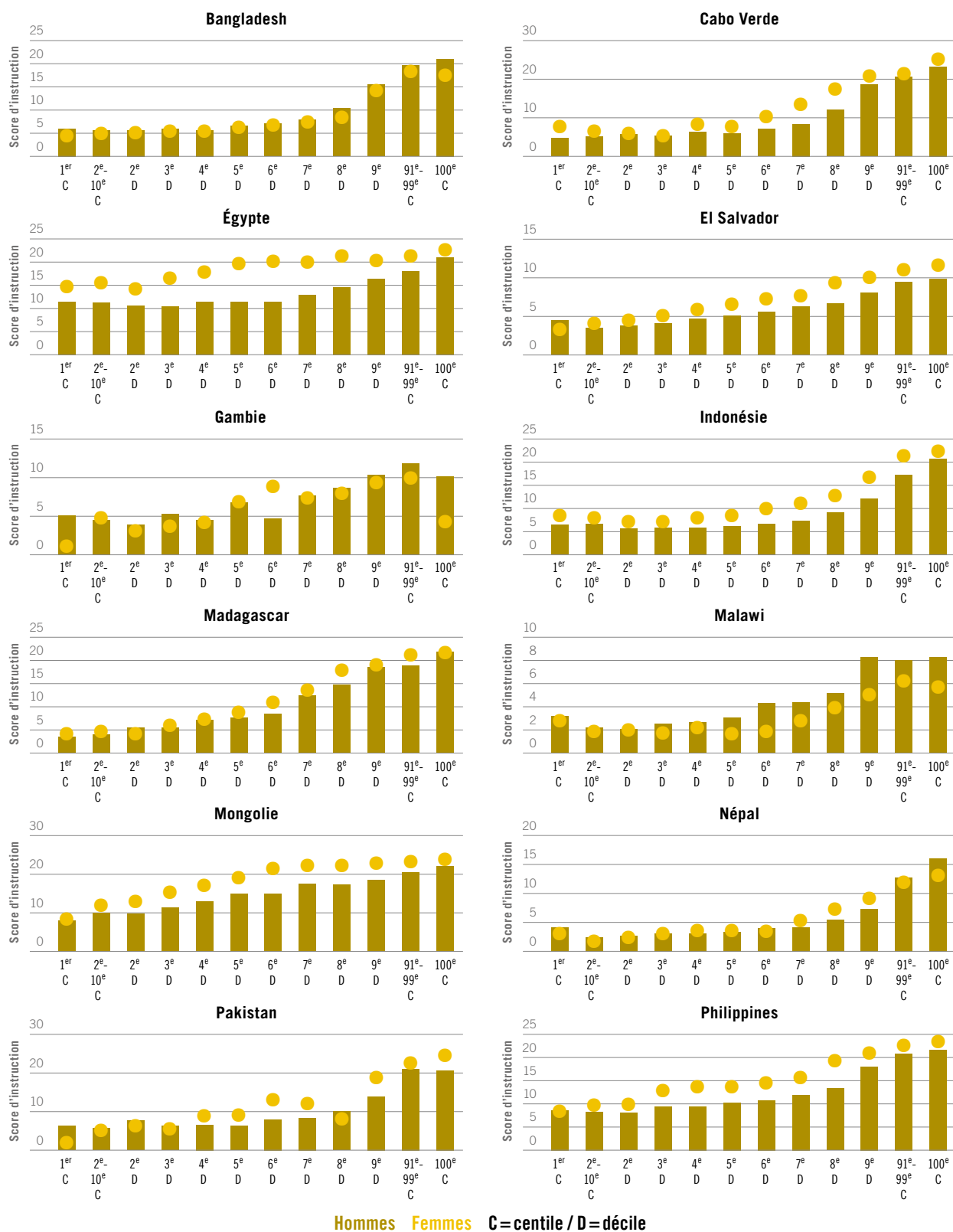
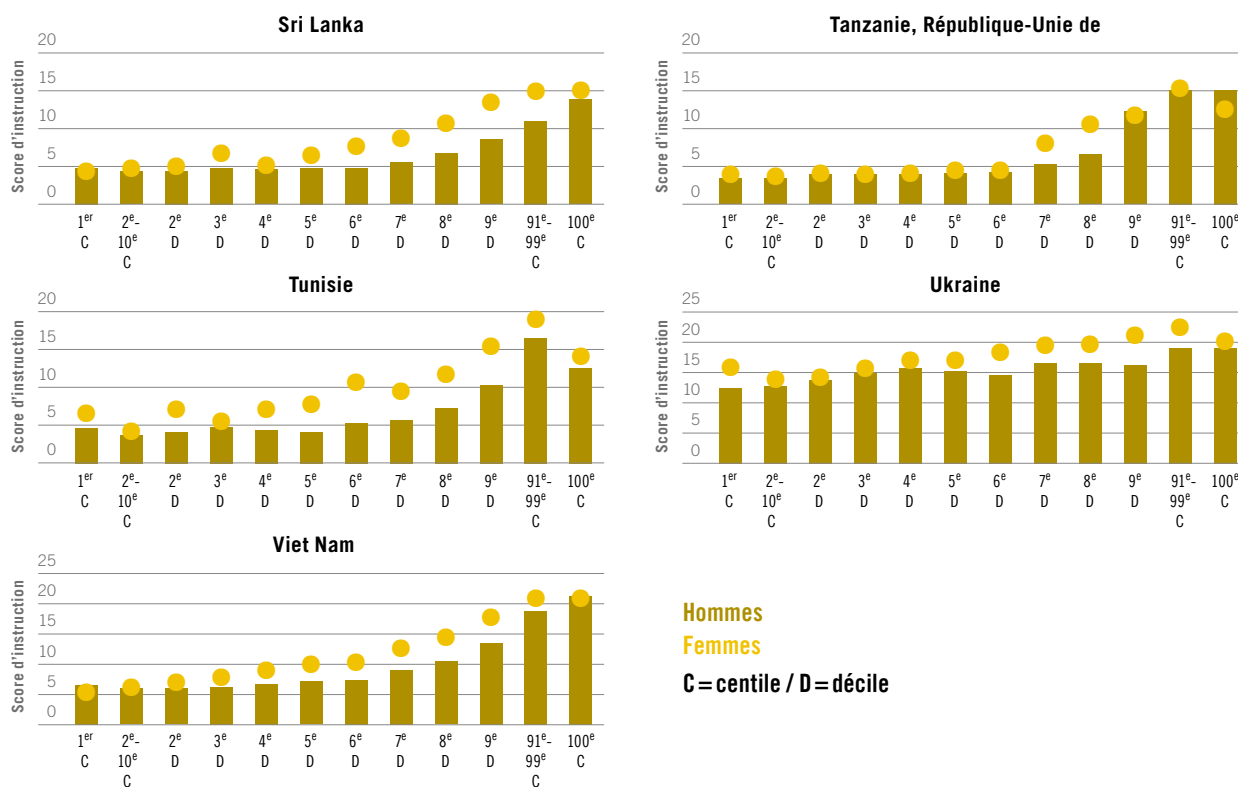
Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et pays à faible revenu

Figure A3 (suite)

Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et pays à faible revenu (suite)

Source: Estimations du BIT à partir des bases de données indiquées à l'annexe V.

Bibliographie

- Adams, A.; Berg, J. 2017. *When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers* (6 octobre). Disponible à l'adresse https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3048711 [consulté le 21 nov. 2019].
- Ahn, J. 2010. *Responses to draft ILO report "Estimation of global wage trends: Methodological issues"*, polycopié (Séoul, Korea Labor Institute).
- Beneito, P.; Boscá, J. E.; Ferri, J.; García, M. 2018. *Women across subfields in economics: Relative performance and beliefs*, Documento de trabajo – 2018-06, FEDEA.
- BIT (Bureau international du Travail). 1966. *Résolution concernant les statistiques du coût de la main-d'œuvre*, adoptée par la onzième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève).
- . 1973. *Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires*, adoptée par la douzième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève).
- . 1993. *Résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP)*, adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève).
- . 1998. *Résolution concernant la mesure du revenu lié à l'emploi*, adoptée par la seizième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève).
- . 2008. *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization*. Un résumé en français sous le titre «Rapport sur le travail dans le monde 2008: les inégalités de revenu à l'épreuve de la mondialisation financière» est disponible à l'adresse <https://www.ilo.org/public/french/bureau/inst/download/summf08.pdf> (Genève).
- . 2010a. *Rapport mondial sur les salaires 2010/11: politiques salariales en temps de crise* (Genève).
- . 2010b. *Trends Econometric Models: A review of the methodology*, 19 janvier, Unité des tendances de l'emploi (Genève).
- . 2013. *Rapport mondial sur les salaires 2012/13: salaires et croissance équitable* (Genève).
- . 2015a. *Rapport mondial sur les salaires 2014/15: salaires et inégalités de revenus* (Genève).
- . 2015b. *Women in business and management: Gaining momentum – Global report*. Un résumé en français sous le titre «Femmes d'affaires et femmes cadres: une montée en puissance» est disponible à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_335673.pdf (Genève).

- . 2016. *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances pour les jeunes 2016* (Genève).
 - . 2017a. *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances de l'emploi des femmes 2017* (Genève).
 - . 2017b. *Rapport mondial sur les salaires 2016/17: les inégalités salariales au travail* (Genève).
 - . 2018a. *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2018* (Genève).
 - . 2018b. *India Wage Report: Wage policies for decent work and inclusive growth* (New Delhi).
 - . 2018c. *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 3^e édition (Genève). [Une version française, intitulée *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, est sur le point de paraître.]
 - . 2018d. *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018 (Genève).
 - . 2019. *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent* (Genève).
- Blau, F. D.; Kahn, L. M. 2003. «Understanding international differences in the gender pay gap», *Journal of Labor Economics*, vol. 21, n° 1, pp. 106-144.
- Bohnet, I. 2016. *What works: Gender equality by design* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Brynin, M.; Perales, F. 2016. «Gender wage inequality: The de-gendering of the occupational structure», *European Sociological Review*, vol. 32, n° 1, 1^{er} février, pp. 162-174.
- Catalyst. 2012. *Increasing gender diversity on boards: Current index of formal approaches*, avril (New York).
- Chi, W.; Li, B. 2008. «Glass ceiling or sticky floor? Examining the gender earnings differential across the earnings distribution in urban China, 1987-2004», *Journal of Comparative Economics*, vol. 36, n° 2, pp. 243-263.
- Curtis, M.; Schmid, C.; Struber, M. 2012. *Gender diversity and corporate performance*, Research Institute – Thought leadership from Credit Suisse Research and the world's foremost experts, août (Zurich, Crédit Suisse).
- Deville, J.-C.; Särndal, C.-E. 1992. «Calibration estimators in survey sampling», *Journal of the American Statistical Association*, vol. 87, n° 418, pp. 376-382.
- England, P.; Kilbourne, B. S.; Farkas, G.; Beron, K.; Weir, D. 1994. «Returns to skill, compensating differentials, and gender bias: Effects of occupational characteristics on the wages of white women and men», *American Journal of Sociology*, vol. 100, n° 3, novembre, pp. 689-719.
- Eurofound. 2010. *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions* (Dublin).

- Fagan, C.; Norman, H.; Smith, M.; González Menéndez, M. C. 2014. *In search of good quality part-time employment*, Conditions of Work and Employment Series No. 43, Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (Genève, BIT).
- FMI (Fonds monétaire international). 2017. *Perspectives de l'économie mondiale: viser une croissance durable – reprise à court terme et enjeux à long terme*, octobre (Washington, DC).
- . 2018. *Perspectives de l'économie mondiale: reprise cyclique et changement structurel*, avril (Washington, DC).
- Fortin, N.; Lemieux, T.; Firpo, S. 2011. «Decomposition methods in economics», dans l'ouvrage publié sous la direction d'O. Ashenfelter et D. Card: *Handbook of Labor Economics* (Amsterdam, Elsevier), pp. 1-102.
- G20. 2018. *Joint Declaration*, G20 Education and Employment Ministerial Meeting, 6 septembre, Mendoza, Argentine.
- Grimshaw, D.; Rubery, J. 2002. *The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques*, rapport pour l'unité Égalité des chances de la Commission européenne, European Work and Employment Research Centre (EWERC), Manchester School of Management, Royaume-Uni, mars.
- ; —. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 57, Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (Genève, BIT).
- Groupe de la Banque mondiale. 2018. *Les femmes, l'entreprise et le droit 2018* (Washington, DC).
- Hedija, V.; Musil, P. 2011. «Gender pay gap – Application in the specific enterprise», *Review of Economic Perspectives*, vol. 11, n° 4, pp. 223-236.
- Hepple, B. 2007. «Égalité et renforcement du pouvoir d'action pour un travail décent», dans l'ouvrage publié sous la direction de J.-M. Servais, P. Bollé, M. Lansky et C. Smith: *Travail et temps au XXI^e siècle* (Genève, BIT), pp. 247-263.
- Jeong, Y.; Gastwirth, J. L. 2010. *Comments on the draft ILO report "Estimation of global wage trends: Methodological issues"*, polycopié (Montréal et Washington, DC, HEC Montréal et Université George Washington).
- Jurajda, S.; Terrell, K. 2003. «Job growth in early transition: Comparing two paths», *Economics of Transition*, vol. 11, n° 2, pp. 291-320.
- Karlsson, S. 2017. *Report on BIT methodology for the Global Wage Report*, Université d'Örebro, inédit.
- Koenker, R.; Bassett Jr., G. 1978. «Regression Quantiles», *Econometrica*, vol. 46, n° 1, janvier, pp. 33-50.
- Lips, H. M. 2012. «The gender pay gap: Challenging the rationalizations. Perceived equity, discrimination, and the limits of human capital models», *Sex Roles: A Journal of Research*, vol. 68 (3-4), février, pp. 169-185.

- Lundberg, S.; Rose, E. 2000. «Parenthood and the earnings of married men and women», *Labour Economics*, vol. 7, n° 6, novembre (Amsterdam, Elsevier), pp. 689-710.
- Machado, J. A. F.; Mata, J. 2005. «Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression», *Journal of Applied Econometrics*, vol. 20, n° 4, pp. 445-465.
- McKinsey & Company. 2017. *Women in the Workplace 2017*, disponible à l'adresse <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2017>.
- Mehran, F. 2010. *Estimation of global wage trends: Methodological issues*, polycopié (Genève, BIT).
- Meurs, D.; Pailhé, A.; Ponthieux, S. 2010. «Child-related career interruptions and the gender wage gap in France», *Annals of Economics and Statistics*, n° 99-100, pp. 15-46.
- Mincer, J. 1974. *Schooling, experience, and earnings* (New York, National Bureau of Economic Research Press).
- Murphy, E.; Oesch, D. 2015. *The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany and Switzerland*, SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research Paper No. 731, février (Berlin, Institut allemand pour la recherche économique (DIW)).
- Nations Unies. 2017. *Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 6 juillet 2017, doc. A/RES/71/313* (New York). Disponible à l'adresse <https://undocs.org/fr/A/RES/71/313>.
- Neumark, D. 1988. «Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination», *Journal of Human Resources*, vol. 23, n° 3, pp. 279-295.
- Ñopo, H. 2008. «Matching as a tool to decompose wage gaps», *The Review of Economics and Statistics*, vol. 90, n° 2, mai, pp. 290-299.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2018. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018* (Paris, Éditions OCDE).
- Ochsenfeld, F. 2014. «Why do women's fields of study pay less? A test of devaluation, human capital, and gender role theory», *European Sociological Review*, vol. 30, n° 4, août, pp. 536-548.
- Oelz, M.; Olney, S.; Tomei, M. 2013. *Égalité de rémunération: guide d'introduction* (Genève, BIT).
- O'Reilly, J.; Smith, M.; Deakin, S.; Burchell, B. 2015. «Equal pay as a moving target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 39, n° 2, mars, pp. 299-317.
- Pillinger, J. 2017. *La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail: le point de vue et la réponse des syndicats* (Genève, BIT).

- ; Schmidt, V.; Wintour, N. 2016. *Négociier pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes*, Note d'information n° 4 – Négociation collective et relations professionnelles, octobre (Genève, BIT).
- Rubery, J.; Johnson, M. 2019. *Closing the gender pay gap: What role for unions?* (Genève, BIT).
- ; Koukiadaki, A. 2016. *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence* (Genève, BIT).
- Sissoko, S. 2011. *Niveau de décentralisation de la négociation et structure des salaires*, Working Papers 3-11, Bureau fédéral du Plan, Belgique.
- Smith, M. 2012. «Social regulation of the gender pay gap in the EU», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 18, n° 4, pp. 365-380.
- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: échantillonnage et estimation en populations finies* (Paris, Dunod).
- . 2010. *Expertise report on the "Estimation of global wage trends: Methodological issues"*, polycopié (Neuchâtel, Institut de statistique, Université de Neuchâtel).
- Timmer, M. P.; Erumban, A. A.; Los, B.; Stehrer, R.; de Vries, G. J. 2014. «Slicing up global value chains», *Journal of Economic Perspectives*, American Economic Association, vol. 28, n° 2, printemps, pp. 99-118.
- van Bastelaer, A.; Lemaître, G.; Marianna, P. 1997. *La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale*, Documents hors série de l'OCDE sur la politique du marché du travail et la politique sociale n° 22 (Paris, OCDE).

Bases de données utilisées

- Banque mondiale, données ouvertes
- BIT, ILO Global Wage Database (base de données mondiale sur les salaires)
- BIT, base de données sur les statistiques du travail ILOSTAT
- Commission européenne, base de données macroéconomiques AMECO
- FMI, Perspectives de l'économie mondiale
- OCDE, base de données sur l'emploi

Pour les bases de données utilisées dans la partie II, se reporter à l'annexe V, «Sources des données par pays».

Rapport mondial sur les salaires 2018/19

Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?

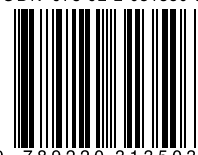
Ce rapport présente l'évolution des salaires réels à travers le monde et offre un tableau sans équivalent des tendances suivies par les salaires au niveau mondial et dans les régions.

L'édition 2018/19 analyse les écarts salariaux entre hommes et femmes et vise deux objectifs spécifiques: comment trouver le moyen le plus utile de mesurer l'écart salarial entre hommes et femmes et comment décomposer celui-ci de manière à éclairer les décideurs et les partenaires sociaux sur les facteurs qui le sous-tendent. Le rapport fait également le point sur les questions clés concernant les salaires et la réduction des inégalités salariales dans différents contextes nationaux.

«Le *Rapport mondial sur les salaires* tient une place centrale dans l'analyse des tendances salariales et de l'évolution des marchés du travail, ainsi que dans le débat théorique sur la place du travail dans l'économie. C'est une publication indispensable aux économistes, aux syndicalistes, aux employeurs et à toutes les personnes intéressées par le sujet.»

Hansjörg Herr, Berlin School of Economics and Law

ISBN 978-92-2-031350-3



9 789220 313503