

L'écart de rémunération entre hommes et femmes – raisons et implications

Ce document est le deuxième d'une série de dix articles de fond consacrés à la campagne de l'IE « Équité salariale, maintenant ! ». Complétant le premier document introductif, il analyse les causes de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, et envisage ses conséquences sur les familles, les sociétés et les économies. Les prochains articles sur la question cibleront d'autres aspects, notamment l'inégalité salariale dans le corps enseignant, la législation et les disparités régionales.

N'hésitez pas à apporter votre contribution à la campagne de l'IE « Équité salariale, maintenant ! » en partageant votre point de vue et en envoyant vos recherches, liens et matériel de campagne à l'adresse egalite@ei-ie.org !

Résumé

Cet article se propose d'examiner la persistance de l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans le monde entier et ses conséquences sur l'ensemble de la société. Il débute par un aperçu des diverses causes de cette persistance, qui sera suivi d'une analyse plus approfondie du secteur de l'enseignement. Ensuite, l'impact de l'inégalité salariale sur l'économie, les familles et les rôles traditionnels assignés à chacun des deux sexes seront étudiés. En effet, l'écart de rémunération entre hommes et femmes a des conséquences négatives sur la croissance économique ainsi que sur le bien-être des familles et des communautés.

Introduction

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes mesure les différences salariales entre hommes et femmes dans le cadre d'emplois rémunérés sur le marché du travail. Il fait partie des nombreux indicateurs d'inégalités des genres dont un pays dispose pour étudier la participation au marché du travail en termes de genres (CE 2007).

Le rapport « Tendances mondiales de l'emploi des femmes », publié en 2009 par l'Organisation internationale du Travail (OIT), fournit des informations actuelles sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans le monde entier. La tendance à la hausse ou à la baisse de l'écart de rémunération entre hommes et femmes dépendent des données disponibles et diffèrent selon les sujets d'études et l'administration des salaires spécifique à chaque pays. Il s'avère donc indispensable d'examiner de manière plus approfondie ces spécificités régionales.

Selon l'OIT, l'Europe et l'Asie centrale progressent très lentement en matière de réduction de l'écart de rémunération. Dans certains pays, certaines données font même état d'une accentuation des différences de salaires. Aux Etats-Unis, l'écart de rémunération persiste et n'a diminué que légèrement (OIT 2009). Dans les pays d'Amérique latine, l'ampleur de l'écart varie tout autant que les tendances approximatives à la hausse ou à la baisse. En Afrique, le travail informel et non rémunéré des femmes est particulièrement répandu. Peu de données officielles au regard de l'écart de rémunération sont donc disponibles (CSI 2008). L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est considéré par l'OIT comme un phénomène persistant aux quatre coins de la planète : « Dans la plupart des régions et pour la plupart des emplois, les femmes sont moins payées que les hommes pour un travail égal. Dans la majorité des pays, le salaire des femmes représente entre 70 et 90 % de celui des hommes, parfois encore moins dans certains pays d'Asie ou d'Amérique latine. » (OIT 2009 : 19).

Causes de la persistance de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le monde entier

Selon les économistes Blau et Kahn, qui ont effectué des recherches en matière d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes aux États-Unis, une convergence régulière des salaires des femmes et des hommes n'est pas automatique. Ils indiquent qu'après une forte hausse des salaires des femmes dans les années 80, une baisse avait été enregistrée au cours des années 90. Les années 2000 se sont caractérisées par un mélange de hausses et de baisses. Selon Blau et Kahn, « *puisque la convergence a ralenti ces dernières années, l'écart de rémunération entre hommes et femmes pourrait cesser de se réduire à l'avenir. De plus, il a également été démontré que, bien que la discrimination à l'encontre des femmes sur le marché du travail ait diminué, elle est toujours présente.* » (Blau/Kahn 2007:8). Il est donc plus que nécessaire de mettre en place des politiques proactives et des mesures positives. Afin de

pouvoir déterminer quelles sont les politiques à adopter, il est indispensable de connaître les causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

En général, on identifie deux causes principales (PNUD 2006) : la discrimination *directe liée aux genres* sur les marchés de l'emploi, et la ségrégation professionnelle. On parle de discrimination directe lorsque des personnes qui ont le même niveau en matière d'éducation et d'expérience professionnelle, sont traitées différemment en raison de leur sexe : l'octroi de salaires différents pour un travail égal, ou des exigences différentes pour un même salaire. De nombreux efforts payants pour empêcher la discrimination directe ont été déployés dans de nombreux pays, avec l'adoption de lois ou l'établissement d'institutions dédiées à leur soutien.

Il est aussi subtil que délicat de mettre en place des actions spécifiques relatives aux différentes formes de discrimination liées à la ségrégation professionnelle entre les sexes. Selon l'OIT, les femmes représentent 40,4 % de la population active mondiale. Cependant, cette proportion n'est pas reflétée lorsque l'on examine les groupes de professions des différents secteurs : 46,3 % des femmes actives travaillent dans le secteur des services, 35,4 % dans le secteur de l'agriculture, et seulement 18,3 % dans le secteur de l'industrie (contre 26,6 % des hommes) (OIT 2009). Les secteurs particuliers dans lesquels les femmes constituent la plus grande majorité des employés – secrétaires, enseignantes et infirmières – sont également des secteurs mal rémunérés. De plus, même dans ces emplois, elles sont moins bien payées que leurs homologues masculins (IWPR 2009). Cette sous-évaluation fondamentale du travail des femmes peut être imputée, en grande partie, à deux causes. Tout d'abord, la responsabilité primaire des femmes au regard des services de soins non rémunérés, notamment s'occuper des enfants, de l'éducation et des tâches ménagères quotidiennes, semble les orienter vers des domaines d'activité similaires sur le marché du travail (UNIFEM 2005). Certains chercheurs qualifient d'« effet de sélection » les différences d'activités entre les femmes et les hommes (notamment Petersen et Snartland, 2004). Cet effet de sélection n'implique pas uniquement que les femmes privilégient certains domaines d'activité, mais également que les employeurs favorisent les hommes par rapport aux femmes en n'adaptant pas leur environnement de travail aux deux sexes. Ensuite, la façon dont les compétences professionnelles sont acquises joue un rôle primordial dans leur évaluation financière : « Il se

peut que la force physique du travailleur ne soit pas particulièrement bien rémunérée à moins qu'elle ne soit complétée d'autres compétences, d'une expérience, d'une formation. De même, les « talents » que possèdent les femmes, notamment leur capacité d'attention et les compétences qui en découlent, ne sont par ailleurs pas plus récompensés. » (Rees1992 : 17). En raison du partage du travail lié au genre, les femmes se sont vues obligées d'accepter des emplois inférieurs, et un manque de pouvoir de négociation efficace sur le marché du travail.

En plus de la sous-évaluation du travail des femmes, celles-ci doivent faire face aux barrières habituelles sur le marché du travail, ce qui a un impact sur la croissance de leurs revenus et leurs chances de promotion. Même si de plus en plus de femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur (l'étude « Regards sur l'éducation 2009 » indique que le taux de réussite moyen des femmes dans l'éducation tertiaire des pays de l'OCDE s'élève à 46,9 %, contre 30,8 % pour les hommes (OCDE 2009)), cette hausse du niveau d'éducation des femmes ne va pas nécessairement de pair avec une hausse de leurs salaires.

L'inégalité entre hommes et femmes au regard des devoirs et obligations parentales en est une raison fondamentale. Les femmes ont plus tendance à travailler à temps partiel ou à interrompre leur carrière lorsqu'elles doivent s'occuper de leurs enfants. Ces femmes, qui retournent sur le marché du travail à temps plein après une pause carrière ou une période de travail à mi-temps, sont confrontées à des salaires plus bas que leurs homologues masculins qui n'ont pas interrompu leur carrière. De plus, même les femmes sans enfant sont considérées comme des « mères potentielles » et se voient parfois même refuser des promotions (Goldberg Dey/Hill 2007). Par conséquent, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a tendance à s'accroître davantage dans les pays où le taux de participation des femmes au marché du travail est élevé, mais où les systèmes de garde d'enfants ne sont pas fortement répandus.

Alors que chaque pays doit faire face à des circonstances spécifiques qui réduisent ou aggravent l'écart de rémunération entre hommes et femmes, l'impact positif des syndicats sur l'emploi des femmes est incontestable : les femmes syndiquées ont un meilleur salaire et de meilleures conditions de travail. De plus, le travail des femmes risque moins d'être considéré comme peu qualifié ou sans valeur (Rees 1992).

L'enseignement et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes

L'étude publiée en 2006 par l'UNESCO et intitulée « Les enseignants et la qualité de l'éducation » offre des informations sur l'inégalité entre hommes et femmes en matière d'enseignement : dans le monde entier, la proportion d'enseignantes en primaire s'élève à 61 % contre 52 % dans l'enseignement secondaire. Cela signifie une augmentation de 5 % dans l'emploi des femmes depuis 1991 pour l'enseignement primaire, contre 7 % pour le secondaire. En Europe occidentale et aux Etats-Unis, les femmes représentent 84 % des enseignants de primaire, ce qui contraste fortement avec les 45 % de l'Afrique subsaharienne et les 44 % d'Asie du Sud et de l'Ouest. Alors qu'il existe des différences régionales dans la composition hommes/femmes du corps enseignant, le profil des corps enseignants du monde entier peut être caractérisé par la déclaration suivante : « En règle générale, plus le niveau d'éducation est élevé, plus la proportion de femmes enseignantes est faible. » (UNESCO 2006:37). Le déclin de l'emploi des femmes dans le système éducatif prouve que l'enseignement, bien qu'il soit un emploi à prédominance féminine, doit également faire face à la discrimination structurelle liée au genre.

Publiée en 2008 par la *National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers* (NASUWT), l'étude « Women Teachers' Careers » montre que le système éducatif britannique désavantage les enseignantes de diverses façons. Après cinq à neuf ans d'enseignement en primaire, 20 % des enseignants se dirigent déjà vers des postes de décision contre seulement 8,5 % de leurs collègues féminines. Après 20 années d'ancienneté, ce chiffre grimpe à 70 % des hommes contre 40 % des femmes. Les statistiques sont similaires dans l'enseignement secondaire. De plus, les femmes sont toujours sous-représentées aux postes de décision ou de direction. Dans l'enseignement primaire, 75 % des directeurs d'école sont des femmes, contre seulement 40 % dans le secondaire. De plus, une analyse des écoles spécialisées montre des inégalités entre hommes et femmes : les femmes sont plus susceptibles d'être nommées directrices dans des écoles plus petites, et reçoivent par conséquent un salaire inférieur (NASUWT 2008).

L'impact sur la société

Au travers de ce document, deux indicateurs principaux d'inégalité des genres sur le marché du travail ont été identifiés : d'une part, le fossé entre la participation des hommes et des femmes à la population active salariée, qui diffère considérablement d'une région à l'autre, comme mentionné ci-dessus ; et d'autre part, la différence entre le salaire des hommes et celui

des femmes. Il est relativement difficile de généraliser l'impact de ces inégalités des genres sur la société, en raison de l'implication de nombreux facteurs. En recherche en matière de pauvreté, ils sont considérés comme des indicateurs limitant considérablement la croissance économique (PNUD 2008).

Conséquences économiques

Les inégalités liées aux genres dans le cadre du travail ont des répercussions économiques sur l'ensemble de la société. Costa & Silva (2008) ont présenté un bref aperçu des bénéfices que pourrait engendrer une amélioration de l'égalité des genres au sein de la population active, en prenant pour exemple cinq pays d'Amérique latine. En simulant un modèle dans lequel les femmes entreraient sur le marché du travail au même niveau que les hommes et où la discrimination n'existerait pas, les revenus sont distribués différemment. Les salaires des femmes augmenteraient considérablement. De plus, dans certains des pays analysés, leurs revenus seraient supérieurs à ceux des hommes, car les femmes sont plus qualifiées professionnellement. En ce qui concerne la réduction de la pauvreté, l'élimination des barrières à la participation des femmes au marché du travail entraînerait des résultats bien meilleurs qu'une plus grande équité salariale. Ces deux facteurs feraient également progresser la croissance économique en se centrant tout spécialement sur les améliorations en faveur des pauvres. Les deux auteurs sont par conséquent arrivés à la conclusion que « la réduction des inégalités liées aux genres ne bénéficierait pas uniquement aux femmes, mais également aux hommes, aux enfants et aux personnes âgées, aux pauvres comme aux riches » (Costa & Silva 2008:8).

Impact sur les familles, l'éducation des enfants et les rôles assignés aux hommes et aux femmes

Les inégalités liées aux genres renforcent les normes établies en matière de genres, particulièrement au niveau du foyer (Heintz 2008:13). D'une part, le manque d'influence des femmes sur la distribution des ressources et du travail au sein du foyer lorsqu'elles sont dépossédées du droit de gagner leur propre revenu (Heintz 2008). De plus, puisqu'il existe une différence entre le salaire des hommes et des femmes au sein d'un même foyer, ce sont inévitablement les femmes qui prennent le plus de congés parentaux (Goldberg Dey/Hill

2007).

D'autre part, la participation croissante des femmes au marché du travail n'est pas toujours accompagnée d'un meilleur partage des tâches domestiques entre les hommes et les femmes, ce qui n'améliore pas nécessairement le bien-être (non-économique) de la famille (Kabeer 2008:5). Plus particulièrement, les femmes les plus pauvres qui travaillent et qui ne peuvent pas se permettre d'avoir une aide ménagère, portent un double fardeau : elles doivent à la fois s'occuper des tâches ménagères, mais aussi de leur travail et ce, en raison du manque de participation des hommes. Ainsi, certaines femmes augmentent leur nombre d'heures de travail, d'autres apprennent à leurs enfants (généralement les filles, aux dépens de leur éducation) comment les aider dans certaines tâches, notamment comment s'occuper des plus petits enfants (Kabeer 2008). Dans ces cas-ci, le partage traditionnel des rôles est renforcé par la féminisation des tâches ménagères non rémunérées (notamment s'occuper des enfants ou des personnes âgées) et des opportunités d'éducation inégales entre les garçons et les filles, mettant une nouvelle fois encore en route une dynamique des genres négative. Une équité salariale solide entraînerait l'autonomisation des femmes ainsi qu'une diminution de l'exposition des femmes à la violence et à l'exploitation (Cornish 2008).

Conclusion

Il est essentiel de souligner que la persistance de l'écart de rémunération entre hommes et femmes ne peut être justifiée par des différences en matière de compétences, d'expérience, d'éducation ou de position sur le marché du travail. « Cet écart résiduel non expliqué reflète en partie la discrimination liée au genre. » (Kabeer 2008:4). Les conséquences de l'écart de rémunération sur la société sont nombreuses et n'affectent pas uniquement les femmes. La discrimination liée au genre dans le cadre du travail limite la croissance économique, aggrave la pauvreté et a un effet négatif sur le niveau de vie et le bien-être des familles et des communautés. Au cours des quarante dernières années, quelques améliorations visant à supprimer ou du moins à diminuer l'écart de rémunération ont été notées dans les pays industrialisés. Aux Pays-Bas, la tendance inverse a même été observée au niveau des salaires des avocats : en moyenne, le salaire des femmes à l'heure est plus élevé, car elles entrent plus tôt sur le marché du travail et ont obtenu de meilleures notes à l'université. Cependant, après l'âge de 30 ans, l'écart de rémunération recule à son niveau habituel : les avocats gagnent beaucoup plus que leurs homologues féminins (CSI 2008). Il reste encore beaucoup de travail

à accomplir avant que la discrimination liée au genre dans le cadre du travail ne soit définitivement éliminée et ce, dans le monde entier.

Références

Blau F. et Kahn L., 2007 : The Gender Pay Gap: Have Women gone as far as they can? Academy of Management Perspectives, février, pp.1-23

Costa J. and Silva E., 2008: The Burden of Inequality for Society. Dans : Poverty in Focus. Gender Equality. Numéro 13
www.ipc-undp.org/pub/IPCPovertyInFocus13.pdf (15/01/2010)

Cornish Mary, 2008 : Securing pay equity for women's work – everyone benefits – the international experience. OIT 08 <http://www.cavalluzzo.com/.../securingpayequityforwomensworkcornishseptember708.pdf> (15/11/09)

Mémorandum de la Commission européenne, 2007 : Bridging the Pay Gap. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?aged=0&format=HTML&guiLanguage=en&language=EN&reference=MEMO/07/297> (15/01/2010)

Goldberg Dey, Judy et Catherine Hill, 2007 : Behind the Pay Gap. Publié par l'American Association of University Women Educational Foundation.

Heintz James, 2008 : Poverty, Employment and Globalisation: a gender perspective. Dans : Poverty in Focus. Gender Equality. Numéro 13
www.ipc-undp.org/pub/IPCPovertyInFocus13.pdf (15/01/2010)

Organisation internationale du travail (OIT), 2009 Tendances mondiales de l'emploi des femmes. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_103456.pdf (15/01/2010)

Confédération syndicale internationale (CSI), 2008 : Rapport sur l'écart salarial entre hommes et femmes. http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_FR.pdf (15/01/2010)

Institute for Women's Policy Research (IWPR), 2009 : The Gender Wage Gap by Occupation. <http://www.iwpr.org/pdf/C350a.pdf> (15.01.2010)

Kabeer Naila, (UNDP), 2008 : Gender, Labour, Markets and Poverty: an overview. Dans : Poverty in Focus. Gender Equality. Numéro 13
www.ipc-undp.org/pub/IPCPovertyInFocus13.pdf (15/01/2010)

National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT), 2008 : Women teachers' careers. <http://www.nasuwt.org.uk> (30/12/2009)

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2009 : Regards sur l'éducation – Les indicateurs de l'OCDE. http://www.inovacao.unicamp.br/report/inte-educational_indicators-2009 ocde090914.pdf (15/01/2010)

Rees, Teresa, 1992 : Women and the Labour Market. New York : Routledge.

Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), 2005 : Les femmes, le travail et la pauvreté. http://www.unifem.org/attachments/products/PoWW2005_fre.pdf (15/11/2009)

Programme des Nations-Unies pour le développement (PNUD), 2006 : The Gender Pay Gap over Women's Working Lifetime. <http://www.ipc-undp.org/pub/IPCOnePager20.pdf> (15.01.2010)

Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), 2006 : Teachers and Educational Quality – Monitoring Global Needs for 2015. http://www.ungei.org/resources/files/unesco_TeachersReport.pdf (15/01/2010)