



Sexe, salaire et bons sentiments

19 novembre 2007

Plus d'un demi-siècle après l'affirmation du principe « à travail égal, salaire égal » et malgré plusieurs lois, les femmes sont toujours moins payées que les hommes. L'écart de rémunération entre les sexes s'accroît à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des salaires, signe que le plafond de verre reste bien réel. Mais finalement, peu de femmes sont concernées puisque plus d'une femme salariée sur quatre perçoit un bas salaire, contre à peine un homme sur dix ! Aujourd'hui, près de 80 % des salariés à bas salaire sont des femmes, les trois-quarts d'entre elles sont à temps partiel et cette situation s'est dégradée depuis le début des années 1990. La précarité des femmes s'est accrue ([Milewski, 2005](#)), résultat de la déstructuration du marché du travail, dont le triptyque flexibilité/ instabilité/ sous-emploi touche en premier lieu les femmes.

Ce constat ne peut que provoquer indignation et révolte. Le 26 novembre prochain se tiendra la conférence sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Dans cette conférence, seront abordés les dysfonctionnements du marché du travail et la position des femmes et des hommes dans la société, pour faire des propositions concrètes. [La feuille de route](#) imposée par le Président de la République est ambitieuse : « *Il s'agit d'abord de mettre en place les moyens techniques de constater les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes et de les sanctionner à la juste mesure de leur gravité. Ces dispositions devront être applicables en 2009, date à laquelle nous souhaitons que l'égalité salariale homme-femme soit une fois pour toutes atteinte* ».

L'égalité de salaire entre les sexes d'ici deux ans, on en rêverait. Mais l'écart de salaire entre les femmes et hommes s'est stabilisé depuis une dizaine d'années autour de 25 %. Comment faire bouger ce qui est figé ? Une volonté inflexible n'exonère pas d'une analyse des causes profondes.

Une première raison relève de la discrimination « pure » : pour un travail identique, une femme sera moins payée qu'un homme, car quels que soient ses choix de vie, elle sera toujours considérée par son employeur, ses collègues (et parfois par elle-même) comme moins disponible, moins présente, en un mot moins fiable. Il est vrai que si elle a charge de famille, c'est elle qui prendra un congé parental pour s'occuper de l'enfant faute de mode de garde, c'est elle qui le plus souvent s'absentera s'il est malade, c'est elle qui assurera l'essentiel des aléas du quotidien familial. Venir à bout de cette forme de discrimination implique non seulement que le partage des tâches au sein de la famille soit équitable entre les deux parents, mais également que dans la sphère professionnelle, l'image que l'on a d'une femme, mère ou potentiellement mère, change. Vaste chantier, mais qui ne représente qu'un quart de l'écart de salaire, soit 5 à 7 points (voir les [travaux de Meurs et Ponthieux](#), 2006 ; tableau).

Une deuxième source d'écart de salaire découle des caractéristiques des emplois occupés par les femmes, en particulier le secteur d'activité (pour les femmes, c'est plutôt le social, l'éducation, la santé, les services...) : leurs rémunérations horaires sont souvent plus faibles que celles des hommes. 52% des femmes qui travaillent occupent un poste d'employée et la moitié d'entre elles sont non qualifiées, même si en moyenne les femmes sont plus diplômées que les hommes. Ceci explique un gros tiers de l'écart de salaire. Contre cela, il faudrait que l'orientation scolaire des filles ou des garçons ne soit pas déterminée par leur sexe. Or ces choix, qui mobilisent aussi bien les éducateurs que les enfants et leurs familles, ont un « coût psychologique » pour l'individu (voir les travaux de [Vouillot](#)). C'est une démarche à entreprendre d'urgence, d'autant qu'il faudra attendre le renouvellement des générations sur le marché du travail pour obtenir un effet sur les salaires.

Reste le temps de travail, qui est le nerf de la guerre de la lutte contre les inégalités de salaires entre les sexes. Il explique à lui seul presque la moitié de l'écart de rémunération. Tout d'abord, le temps partiel, choisi ou subi, est l'apanage des femmes : 85% des emplois à temps partiel sont pourvus par des femmes. De plus, même à temps plein, les hommes restent plus longtemps au bureau que les femmes et cela se ressent sur les carrières et les

salaires ; c'est l'effet « double journée » : les femmes actives ne sont pas surhumaines, qu'on se le dise !

Comment agir contre tout cela ? En finir avec la pénurie des modes de garde concernant les jeunes enfants ([Périer, 2003](#) ; [2004](#)), promouvoir un partage des tâches équitable au sein du ménage, encadrer davantage le temps partiel, mener des politiques publiques cohérentes sur le marché du travail... Tout ceci en 2 ans ? Soyons réaliste : on n'a pas fini de parler de l'écart de salaire entre les sexes. Pour s'en débarrasser, il faudra plus que de simples objectifs, mais une volonté forte et permanente, accompagnée de moyens pour les mettre en œuvre.

Tableau : Facteurs explicatifs de l'écart de salaires femmes/hommes

	En point de %	En % de l'écart
Ecart de salaires	25,3	-
Discrimination pure	6,2	25,5%
Education et formation	- 1,4	- 5,5%
Types d'emplois occupés	8,5	33%
Temps de travail	12,1	47%
<i>Dont :</i>		30,6%
<i>temps partiel</i>	7,8	
<i>durée du travail</i>	4,3	17%

Lecture : La discrimination pure exercée à l'encontre des femmes explique 6,2 points de pourcentage de l'écart de salaires soit environ 25,5% de ce même écart.

Source : **Meurs et Ponthieux, 2006.**

Évolution du rapport entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes pour les salariés à temps plein en France



Note : Rupture de série en 1994

Salariés du secteur privé et semi-public

Source : **Insee**