

PANEL SOCIO-ECONOMIQUE

"LIEWEN ZU LËTZEBUERG"

DOCUMENT PSELL N° 113

SEPTEMBRE 1998

LA DISCRIMINATION SALARIALE ENTRE HOMMES ET FEMMES EMPLOYES PRIVES : UN FAUX PROBLEME ?

par

Pierre HAUSMAN

Jean LANGERS

Blandine LEJEALLE

(interne)

Service des Statistiques Sociales

STATEC

Luxembourg

CEPS/Instead

Differdange

Grand-Duché de Luxembourg

1998

Document produit par le

STATEC

Service des Statistiques Sociales

B.P. 304 - L-2013 Luxembourg

CEPS/Instead

Centre d'études de populations, de
pauvreté et de politiques socio-économiques

B.P. 48 - L 4501 Differdange

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
CHAPITRE 1 L'EVOLUTION APPARENTE DU SALAIRE HORAIRE EN FONCTION DE L'AGE	7
1.1. Des différences de salaires qui s'accroissent avec l'âge	10
1.2. Une ancienneté dans l'entreprise moins importante pour les femmes à partir de 40 ans	14
1.3. Un écart de qualification qui s'amplifie avec l'âge	15
CHAPITRE 2 LA STRUCTURE APPARENTE DE L'EMPLOI FEMININ ET DE L'EMPLOI MASCULIN	17
2.1. Aucune différence entre hommes et femmes quant à l'ancrage géographique	19
2.2. Un niveau de formation moins élevé chez les femmes	20
2.3. Toujours moins de professions "supérieures" pour les femmes	22
2.4. Moins de responsabilités d'encadrement	25
2.5. Clivage conservé sur les secteurs d'activité	26
2.6. De plus grandes entreprises pour les hommes	28
2.7. Moins de primes et de paiements pour heures supplémentaires sur la fiche de paye pour les femmes	29
CHAPITRE 3 LE SALAIRE HORAIRE ET LES CARACTERISTIQUES PERSONNELLES DES SALARIES	33
3.1. Discrimination ou effet de structure ?	35
3.2. La détermination du salaire horaire : choix d'un modèle basé sur les caractéristiques individuelles	43
CHAPITRE 4 LE SALAIRE HORAIRE ET LES CARACTERISTIQUES ORGANISATIONNELLES DE L'ENTREPRISE	49
CHAPITRE 5 SYNTHESE DES CARACTERISTIQUES LIEES AUX EMPLOYES ET AUX ENTREPRISES DANS LA DETERMINATION DU SALAIRE HORAIRE	55
CONCLUSION	65

INTRODUCTION

Le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes fut proclamé de façon autonome dans le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 : "Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes". La loi du 8 décembre 1981 a étendu cette égalité de traitement entre femmes et hommes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles.

Ces lois sont-elles respectées dans la pratique ?

La difficulté de constater la "valeur égale" d'un travail est sans doute à l'origine du peu d'affaires portées devant les tribunaux luxembourgeois concernant des discriminations fondées sur le sexe. Devant les tribunaux, comme dans cette étude, la définition d'un travail de valeur égale est une opération délicate qui frise souvent l'approximation. Le cheminement de cette étude sera donc graduel car il procède, étape par étape, à un exercice de définition d'une valeur de travail de plus en plus équivalente entre hommes et femmes.

L'objectif de cette étude réside essentiellement dans la recherche d'une discrimination salariale liée au sexe mais cet examen ne peut passer outre l'analyse comparative de la structure de l'emploi féminin et de l'emploi masculin. Les composants de l'emploi féminin, d'un côté, et de l'emploi masculin, de l'autre, seront examinés sous l'angle d'une discrimination à l'embauche plus que sous l'angle d'une discrimination de rémunération.

Cinq parties composent ce cheminement vers un isolement de plus en plus pur de l'effet de discrimination lié au sexe :

- L'évolution apparente du salaire horaire en fonction de l'âge
- La structure apparente de l'emploi féminin et de l'emploi masculin
- Le salaire horaire et les caractéristiques personnelles des salariés
- Le salaire horaire et les caractéristiques organisationnelles de l'entreprise
- Synthèse des caractéristiques liées aux employés et aux entreprises dans la détermination du salaire horaire

La base de données sur laquelle s'appuie cette étude est l'Enquête sur la Structure des Salaires réalisée par le STATEC en 1995 (cf. encadré 1). Le champ d'analyse des informations contenues dans cette enquête a été restreint à la population des **employés privés** tels qu'ils sont définis dans l'encadré 2. Connaissant l'austérité d'une enquête **quantitative** de par sa nécessité de réduire les caractéristiques d'un individu, c'est-à-dire sa vie, à une succession de codes chiffrés, il nous est apparu enrichissant de compléter cette analyse, non moins nécessaire, par une étude **qualitative** qui donne la parole aux femmes. Les caractéristiques de cette enquête sont résumées dans l'encadré 3. Les résultats encore partiels de cette étude qualitative feront l'objet d'illustrations par la citation d'extraits d'entretiens et par la synthèse de quelques éléments dégagés de l'ensemble des entretiens.

Encadré 1 : L'Enquête sur la Structure des Salaires en 1995

Cette enquête communautaire commanditée par EUROSTAT est réalisée par le STATEC. Elle porte sur les informations de 1995. Le champ de l'étude s'étend aux entreprises de plus de dix salariés et couvre les secteurs suivants :

- Industrie manufacturière
- Construction
- Commerce de gros et de détail, réparations automobiles et domestiques
- Hôtels, Cafés, Restaurants
- Transports, entreposage et Communications
- Banques et Assurances
- Services fournis aux entreprises (Immobilier, locations et activités de service aux entreprises).

L'échantillon interrogé rassemble 800 entreprises résidentes sur le territoire luxembourgeois et quelques 18 000 salariés, résidents ou non.

Encadré 2 : Champ de l'étude

Le champ des salariés concernés dans cette étude est limité, en plus des contraintes inhérentes à l'enquête (cf. encadré 1), aux caractéristiques suivantes :

- au niveau des entreprises :
 - uniquement les entreprises privées (c'est-à-dire les entreprises dont plus de 50% de la participation est détenue par le secteur privé) ;
- au niveau des salariés, sont sélectionnés uniquement :
 - les salariés au *statut d'employé* (c'est-à-dire, selon la Classification Internationale Type des Professions du BIT, les professions suivantes : les professions intellectuelles et scientifiques, les professions intermédiaires, les employés de type administratif, les personnels de service et vendeurs, les employés non qualifiés). Les cadres supérieurs, dirigeants et gérants d'entreprises n'ont pas été retenus dans le champ de cette étude ;
 - les salariés ayant un *contrat à durée indéterminée* ;
 - les salariés travaillant à *temps complet*.

Encadré 3 : Enquête qualitative auprès des femmes

Suite à une insuffisance d'éléments pouvant expliquer les raisons motivant l'exercice d'une activité professionnelle chez les femmes, le CEPS/Insead a décidé d'interroger les femmes selon un guide d'entretien semi-directif alors qu'il a plutôt l'habitude de procéder à des enquêtes par questionnaires fermés. Ce type de questionnaire fermé où les questions apportent un lot de réponses prédéfinies ne permet pas, d'une part, de connaître les mécanismes de décision des femmes et, d'autre part, de mettre en relief des éléments qui ne font pas partie de l'univers théorique et empirique des concepteurs de questionnaires dans les enquêtes quantitatives. C'est l'objet d'une enquête qualitative que d'expliquer comment les événements se produisent et non pas combien de personnes cela concerne et pourquoi.

Une trentaine d'entretiens enregistrés ont ainsi permis de donner la parole à des femmes représentatives d'une certaine population que nous avons définie a priori : les femmes *luxembourgeoises* (les femmes de nationalité étrangère ont un comportement différent des femmes luxembourgeoises vis-à-vis de l'activité professionnelle, notamment les Portugaises dont le taux d'activité est élevé), de **30 à 55 ans** (potentiellement en âge de travailler et en âge d'avoir des enfants et donc d'en connaître les contraintes).

Après retranscription et traduction des entretiens enregistrés, une analyse de contenu a pu être menée. Les résultats de cette enquête laborieuse feront l'objet d'une publication pour la fin de l'année 1998¹.

La richesse des informations fournies dans cette enquête permet d'utiliser partiellement le contenu de ces entretiens même si l'objet d'étude en est différent. Cette enquête **qualitative** a, en effet, permis de mettre en relief certains des facteurs évoqués dans cette étude sur la Structure des Salaires en 1995, de montrer le raisonnement qui y est associé mais aussi d'élargir notre champ de facteurs à des variables subjectives fortement dépendantes de la personnalité de chacun.

¹ Ont travaillé à cette enquête : Anne Aubrun, Sylviane Breulheid, Isabelle Bouvy, Ferny Hentges, Blandine Lejealle, Roland Maas, Guy Ménard, Monique Pels, Marion Schmitt et Mireille Zanardelli.

CHAPITRE I

**L'EVOLUTION APPARENTE DU SALAIRE HORAIRE
EN FONCTION DE L'AGE**

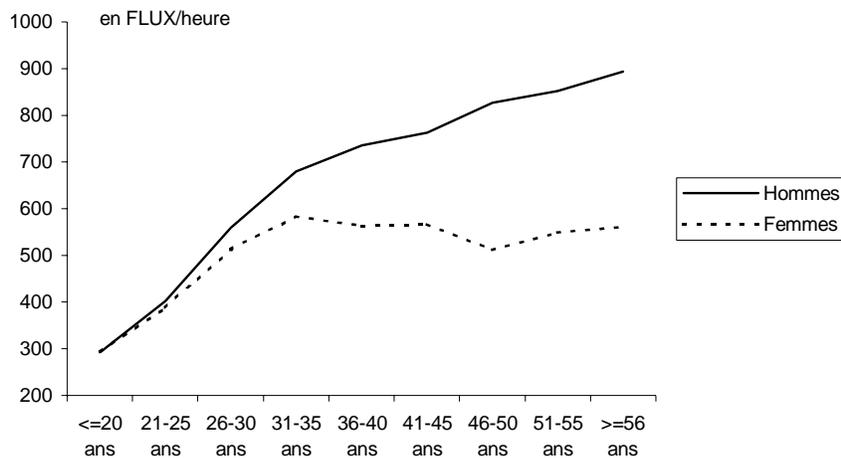
1. L'EVOLUTION APPARENTE DU SALAIRE HORAIRE EN FONCTION DE L'AGE

La distribution du salaire horaire (cf. encadré 4) en fonction de l'âge est caractéristique de l'évolution de carrière différenciée des hommes et des femmes. A 20 ans, le salaire moyen des femmes est équivalent au salaire moyen masculin. Au cours de la première phase de la carrière professionnelle, c'est-à-dire jusque 35 ans, les salaires masculins et féminins, connaissent leur plus forte ascension et l'écart entre hommes et femmes est minime. Au-delà de 35 ans, le salaire moyen masculin continue son ascension alors que celui des femmes connaît son apogée vers 31-35 ans. Dès lors, le salaire féminin stagne, décroît même pour les femmes âgées entre 46 et 50 ans alors que le salaire moyen masculin ne cesse d'augmenter (cf. graphique 1).

Encadré 4 : Définition du salaire horaire brut

L'indicateur de salaire retenu est le **salaire horaire brut** du salarié au mois d'octobre 1995. Il est calculé à partir de la rémunération brute mensuelle du mois d'octobre 1995 (déduction faite des primes mensuelles et des rémunérations pour heures supplémentaires) et du nombre d'heures prestées habituellement. Le montant est ensuite réajusté en fonction du nombre d'heures d'absence au cours du mois. Les cotisations sociales et les impôts sur les salaires ne sont pas déduits de ce montant brut.

Graphique 1 : Salaire horaire moyen brut par âge et par sexe (en Flux/heure)



Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

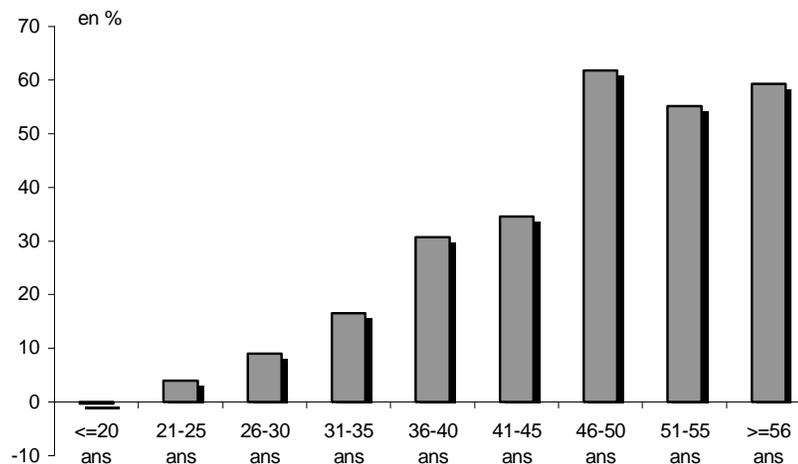
Champ : Employés travaillant à temps complet avec un contrat à durée indéterminée dans des entreprises privées d'au moins dix salariés – cadres supérieurs et dirigeants d'entreprise exclus

Globalement, et en moyenne, le salaire masculin ne cesse d'augmenter du début jusqu'à la fin de la carrière professionnelle alors que le salaire féminin culmine à 35 ans, puis stagne. Les courbes du graphique 1 ne sont que des représentations de moyennes à un certain âge donné et ne correspondent donc pas au profil d'une femme ou d'un homme tout au long de sa carrière. Le profil salarial masculin est probablement semblable en longitudinal mais il en va certainement autrement pour le profil féminin. La courbe du salaire horaire féminin présentée ci-dessus reflète les arrêts de carrière des femmes, c'est-à-dire les reprises d'activité à des niveaux de rémunération souvent inférieurs à ceux que peuvent espérer les individus qui n'ont jamais interrompu leur activité.

1.1. Des différences de salaires qui s'accroissent avec l'âge

En conséquence de cette évolution différenciée des salaires entre hommes et femmes, l'écart entre le salaire moyen féminin et le salaire moyen masculin ne cesse d'augmenter jusqu'à 46-50, puis stagne (cf. graphique 2). L'écart moyen le plus élevé concerne les individus âgés entre 46 et 50 ans : dans cette classe d'âges, le salaire masculin est supérieur de 62% au salaire féminin. En début de carrière (avant 20 ans), hommes et femmes commencent à égalité de rémunération : les femmes ont même un très léger avantage salarial par rapport aux hommes.

Graphique 2 : Ecart du salaire horaire moyen entre hommes et femmes en fonction de l'âge (en %)

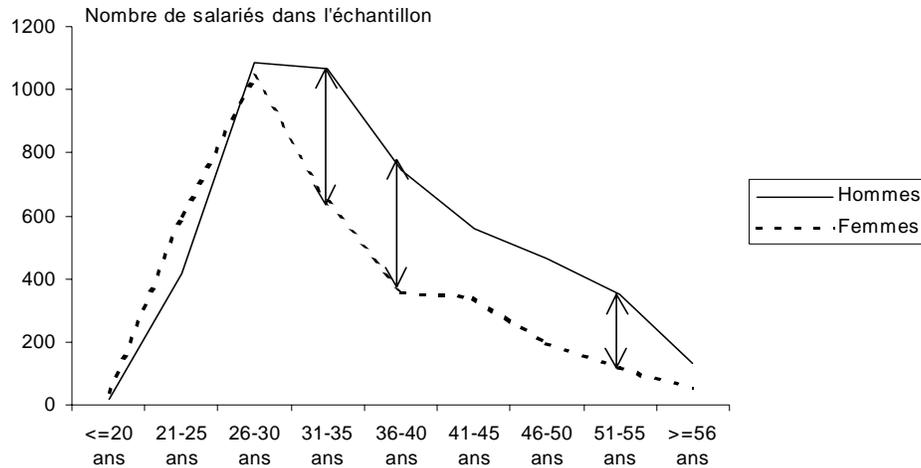


Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

Lecture du graphique : parmi les salariés de moins de 20 ans, le salaire moyen des hommes est inférieur de 0,3% au salaire moyen féminin alors que pour les individus de 41 à 45 ans, le salaire moyen masculin est supérieur de 35% au salaire moyen féminin.

La mise en parallèle de l'écart du salaire horaire entre hommes et femmes avec la répartition des effectifs des salariés semble confirmer l'existence d'interruptions de carrière pour les femmes (cf. graphique 3).

Graphique 3 : Répartition des salariés par âge et par sexe



Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

La répartition des salariés en fonction de l'âge nous informe sur les différents événements jalonnant la vie d'un individu :

- avant 25 ans, les femmes en activité sont plus nombreuses que les hommes en raison d'une scolarité plus courte chez les femmes (cf. encadré 5) ;
- les salariés de la génération des 26-30 ans sont les plus nombreux ; on y trouve en même proportion des employés masculins et féminins ;
- entre 30 ans et 35 ans, les effectifs masculins se maintiennent au même niveau que la génération précédente alors que les effectifs féminins connaissent une forte chute ; cette chute est à mettre en relation avec les arrêts suite aux maternités puisque l'âge moyen de la première maternité¹ est de 28 ans au Luxembourg pour la génération des femmes nées vers 1960 (dernière génération pour laquelle l'information est disponible) (cf. encadré 6) ;
- la décroissance des effectifs en fonction de l'âge suit alors un mouvement quasi similaire chez les hommes comme chez les femmes, le décalage observé entre 30 et 35 ans se maintenant dans cette évolution.

¹ Cf. Recueil d'Etudes Sociales – Document PSELL n°100 – La Fécondité des cohortes – Jean LANGERS - STATEC

Encadré 5 : Les effets de la formation sur l'exercice d'une activité professionnelle

L'entrée précoce des femmes sur le marché du travail est encore d'actualité bien que ce phénomène touche de moins en moins les jeunes femmes. Le mode d'éducation reçu par les femmes qui ont 40 ans aujourd'hui, ne les a pas préparées à exercer une activité professionnelle dans la durée. Leur formation, souvent courte, devait leur permettre de travailler temporairement jusqu'à ce qu'elles trouvent un mari. L'investissement des parents dans leur formation était donc limité et privilégiait surtout la formation des frères qui devaient avoir un "bon métier" :

- *"Jeune, je devais aller travailler, mes parents n'avaient pas les moyens financiers pour me laisser étudier jusqu'à 20-24 ans, c'était matériellement impossible. J'ai encore un frère et je crois que c'était plus important pour lui de suivre des études".*

La motivation des femmes, que ce soit pour exercer une activité professionnelle ou pour gravir des échelons dans la hiérarchie, est moins ancrée que chez les hommes. Aujourd'hui, les mentalités ont évolué mais les effets de ce mode d'éducation sont encore présents. Ayant intégré précocement le marché du travail, les possibilités d'évolution de carrière sont rapidement saturées avec un niveau de formation peu élevé et surtout une moindre motivation pour le métier qu'on n'a pas choisi :

- *"J'ai toujours voulu être gardienne d'enfants. Mes parents ne voulaient pas, ils disaient toujours : Fais donc ça pour le bureau (...). Le bricolage, la décoration ça me fait plaisir. Déjà toute petite à la maternelle j'aimais bien dessiner, bricoler, je voulais toujours continuer dans cette voie là : les enfants, le bricolage... mais je ne suis pas arrivée à me battre (...). Je le regrette beaucoup".*

Ainsi l'interruption, voire l'abandon d'activité professionnelle, est d'autant plus aisée que le travail familial et domestique est plus intéressant et valorisant que le travail professionnel :

- *"Parce que je n'avais pas fini l'école, mes attentes envers le monde du travail étaient très limitées. Je suis allée travailler dans une fabrique pendant 4 ans".*

Encadré 6 : Les contraintes familiales et domestiques sur la carrière des femmes

Les femmes ont d'autres contraintes que les hommes pour leur carrière professionnelle, elles continuent d'assumer, souvent seules, l'éducation des enfants et les tâches domestiques, limitant ainsi leur investissement professionnel :

- *"Lorsque les femmes travaillent, les hommes devraient aider dans le ménage. Il y en a bien sûr qui partagent le travail ménager mais pas tous. Je vois les filles qui travaillent chez nous, elles font toutes une double journée. Elles font toutes le ménage chez elles".*

Elles ont aussi d'autres aspirations que le travail professionnel qui reste encore le domaine dont la priorité est donnée aux hommes ; sous conditions de ressources suffisantes du conjoint, lorsque le travail qu'elles exercent ne les passionne pas, elles trouvent d'autres centres d'intérêt :

- *"Une bonne qualité de vie vaut plus qu'un salaire. Il est tellement important d'avoir un peu plus de temps libre. Je donnerais beaucoup pour avoir un peu de temps libre. Lorsqu'on a des enfants, par exemple, on peut se promener avec eux, je crois que c'est plus valorisant que de pouvoir s'acheter des belles choses".*

La décroissance parallèle des effectifs féminins et masculins semble indiquer qu'il y a :

- soit des interruptions de carrières définitives chez les femmes aux environs de 30-35 ans (cf. encadré 7),
- soit des compensations entre celles qui arrêtent et celles qui reprennent une activité professionnelle,
- soit un phénomène de génération influençant à la baisse le taux de l'activité féminine ; par exemple, que les femmes de 36 ans aient toujours été moins nombreuses que les femmes de 30 ans à exercer une activité professionnelle.

On ne peut pas interpréter ces résultats comme des trajectoires de vie mais ces trois phénomènes ont certainement une influence simultanée sur l'évolution longitudinale des effectifs féminins.

Encadré 7 : Les reprises d'activité

La difficulté de retrouver un emploi après une longue interruption de travail est couramment évoquée chez les femmes, pour deux raisons : l'âge (cf. encadré 8) et le diplôme :

- *"Les patrons préfèrent engager des jeunes parce qu'ils coûtent moins cher. J'ai appris qu'il existe des entreprises qui n'engagent pas des femmes qui ne sont pas obligées de travailler parce qu'elles sont plus exigeantes ; elles ne se laissent pas faire. Bon, moi je suis un peu perfectionniste, je veux tout faire aussi bien que possible".*

Certaines femmes, victimes de leur âge dans la recherche d'un emploi, ont appliqué elles-mêmes ce mode de sélection lorsqu'elles travaillaient :

- *"J'étais moi-même responsable d'un magasin. Je sais qui je préférerais engager, comment j'ai recherché mon personnel, donc ça ne m'a pas tellement étonné de ne pas trouver un emploi à 50 ans. (...) Je préférerais des jeunes qui sortaient de l'école et qui allaient travailler à 15-18 ans. C'était toujours bien avec ces jeunes et quand ils rentraient dans une bonne atmosphère alors ils se développaient comme cela aussi. (...) Les plus âgés ont déjà un pli, j'ai pris une fois une femme dont on m'avait dit qu'elle avait perdu sa place, et je l'ai prise par pitié. Mais je n'étais pas du tout satisfaite. Elle n'allait pas du tout chez nous, elle ne s'intégrait pas".*

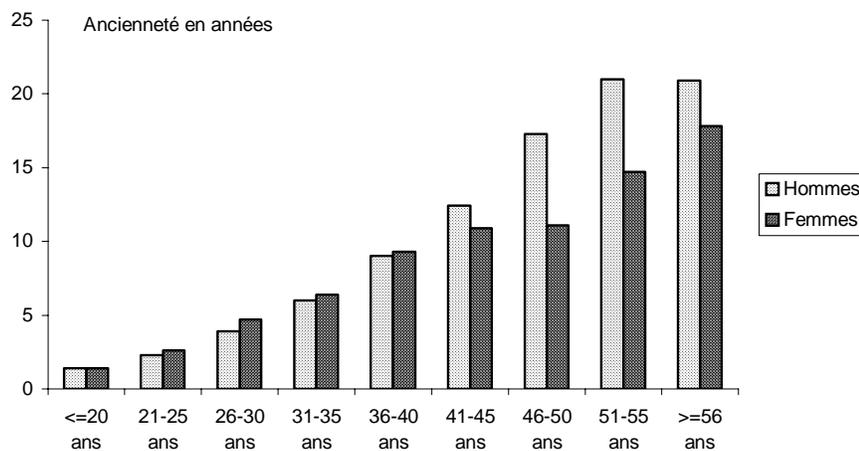
A partir de 35 ans, non seulement les femmes sont moins nombreuses que les hommes (cf. graphique 3) mais, de surcroît, la rémunération des femmes qui travaillent est plus faible que celle des hommes (cf. graphique 1).

1.2. Une ancienneté dans l'entreprise moins importante pour les femmes à partir de 40 ans

Pour illustrer l'impact des interruptions de carrière des femmes sur les différences de salaire, nous disposons uniquement, dans cette enquête, de l'information relative à l'ancienneté dans l'entreprise. Observe-t-on une diminution de l'ancienneté moyenne des femmes par rapport aux hommes à partir de 30 ans, phénomène qui justifierait, en partie, l'augmentation de l'écart de salaire à partir de cet âge ?

Plus l'âge des salariés augmente, plus leur ancienneté dans l'entreprise augmente. Cette adéquation témoigne d'une certaine fidélité des salariés à leur entreprise car si la rotation du personnel¹ y était élevée, l'ancienneté dans l'entreprise ne serait pas systématiquement croissante en fonction de l'âge (cf. graphique 4).

Graphique 4 : Ancienneté moyenne des salariés dans l'entreprise en fonction de l'âge et du sexe



Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

¹ Si la rotation du personnel ne semble pas élevée dans l'ensemble des secteurs, elle l'est peut-être dans certains secteurs d'activité particuliers.

Le décrochage entre hommes et femmes quant au niveau d'ancienneté dans l'entreprise s'opère pour les individus âgés de 41 à 45 ans. Avant 40 ans, l'ancienneté moyenne des femmes est même légèrement supérieure à celle des hommes car la participation au marché du travail est plus précoce chez les femmes. Au-delà de 40 ans, l'ancienneté moyenne des femmes dans l'entreprise, tout en augmentant, ne suit pas l'évolution de l'ancienneté masculine. Entre 41 et 45 ans, les femmes ont, en moyenne, un an et demi d'ancienneté dans l'entreprise en moins que les hommes ; six ans lorsqu'elles ont entre 46 et 50 ans. Ce constat ne corrobore pas l'explication de la baisse relative des salaires féminins, observée dès 31 ans, par la baisse relative de l'ancienneté dans l'entreprise puisque cette baisse relative de l'ancienneté féminine ne se révèle qu'à partir de 41 ans.

Si l'ancienneté dans l'entreprise n'explique pas, dès 30 ans, la baisse du salaire horaire moyen féminin par rapport au salaire moyen masculin, quels autres facteurs peuvent apporter une explication ?

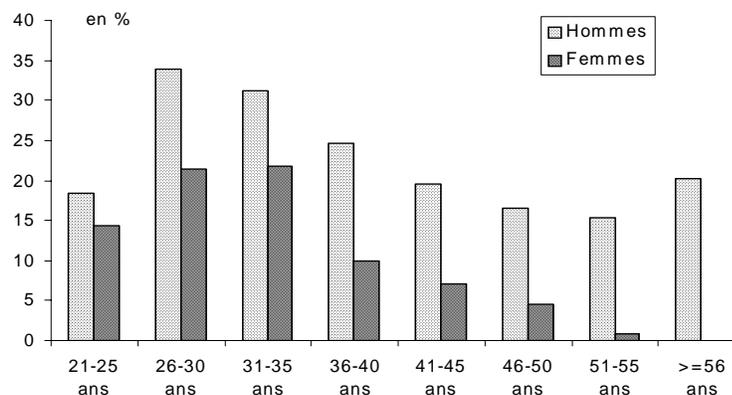
Un écart important de qualification entre hommes et femmes de 35 ans par rapport aux salariés de 30 ans pourrait justifier un plus grand écart de salaire.

1.3. Un écart de qualification qui s'amplifie avec l'âge

Quel que soit l'âge, c'est-à-dire quelle que soit la génération, les femmes concernées dans cette étude ont un niveau de formation inférieur aux hommes : entre 21 et 25 ans, 14% de femmes et 18% d'hommes ont achevé des études supérieures ; et respectivement 9% et 25% pour les employés âgés de 36 à 40 ans (cf. graphique 5). Rappelons que ces résultats ne concernent que les employés privés travaillant à temps complet avec un contrat à durée indéterminée dans des entreprises de plus de dix salariés en 1995 ; car, dans l'ensemble de la population des salariés, les femmes sont, parmi les jeunes générations, plus qualifiées que les hommes.

A partir de 36 ans, l'écart de qualification entre hommes et femmes devient de plus en plus important (cf. graphique 5).

Graphique 5 : Part des salariés ayant achevé des études supérieures en fonction de l'âge et du sexe



Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

Un décrochage similaire est observé lorsqu'on compare la part des femmes dans les professions dites supérieures en fonction de l'âge mais le contraste est moins évident.

La réduction de la part des femmes à la fois dans les niveaux élevés de formation et dans les professions supérieures explique – en liaison avec la diminution de l'ancienneté dans l'entreprise et la baisse des effectifs féminins, symbole des interruptions de carrières – une partie de la moindre rémunération moyenne des femmes par rapport aux hommes car les professions supérieures et qualifiées sont aussi les plus rémunérées.

Cet enchaînement de facteurs pouvant expliquer pourquoi les femmes perçoivent des salaires inférieurs aux hommes montre qu'il existe toute une combinaison d'informations à l'origine de ce décalage salarial. Ces éléments de structure de l'emploi renvoient la discrimination **apparente** liée au sexe à une discrimination des femmes **vis-à-vis de l'emploi en général**. Ce n'est pas parce qu'elles sont femmes qu'elles perçoivent des salaires moins importants que les hommes mais parce qu'elles sont moins qualifiées, qu'elles exercent des emplois moins bien placés dans la hiérarchie des professions et qu'elles ont effectué des pauses carrières. Nous développerons par la suite d'autres facteurs cumulatifs. Par conséquent, elles bénéficient de salaires moins élevés comme toute autre personne qui aurait les mêmes caractéristiques qu'elles. Certes, il reste un effet propre lié au sexe qu'il est impossible d'attribuer à des *effets de structure* mais compte tenu de toutes les informations manquantes qui permettraient de raisonner réellement à structure d'emploi équivalente entre hommes et femmes, l'effet est sans doute minime. En fait, cet écart de rémunération n'est pas le symbole d'une réelle discrimination salariale envers les femmes, mais plutôt le symbole d'une discrimination à l'emploi en général.

Cette combinaison de facteurs montre également l'intérêt d'utiliser une méthode statistique d'analyse tenant compte des effets de structure. Avant de passer à cette analyse, certaines caractéristiques des employés du secteur privé méritent d'être précisées.

CHAPITRE II

**LA STRUCTURE APPARENTE DE L'EMPLOI FEMININ
ET DE L'EMPLOI MASCULIN**

2. LA STRUCTURE APPARENTE DE L'EMPLOI FEMININ ET DE L'EMPLOI MASCULIN

La conception théorique du marché du travail distingue un côté "Offre" et un côté "Demande" de la notion de travail :

- d'une part, il existe un employeur qui est à la recherche de main-d'œuvre et qui propose un poste de travail,
- et, d'autre part, se présente un travailleur qui loue sa force de travail et recherche un poste de travail.

Ces deux acteurs du marché du travail se rencontrent pour la négociation d'un échange de biens : travail du salarié contre salaire de l'employeur. Par conséquent, le poste de travail est défini par les deux acteurs de la négociation :

- d'un côté, il y a les caractéristiques propres à l'individu, en adéquation avec le poste de travail,
- et, d'un autre côté, coexistent les caractéristiques de l'employeur qui délivre le poste de travail ; plus succinctement, il s'agit des caractéristiques de l'entreprise.

De cette conception complémentaire du marché du travail, nous pouvons dresser une trame descriptive des caractéristiques des employés travaillant dans les entreprises de plus de dix salariés.

Parmi les caractéristiques propres au salarié, nous disposons, entre autres, des informations relatives à :

- son pays de résidence et à sa nationalité
- son niveau de formation
- sa profession exercée
- et ses responsabilités d'encadrement par rapport à d'autres salariés.

Parmi les caractéristiques liées à l'entreprise, nous disposons des informations sur :

- le secteur d'activité de l'entreprise
- la taille de l'entreprise
- et le système de rémunération par des primes régulières ou pour des heures supplémentaires.

2.1. Aucune différence entre hommes et femmes quant à l'ancrage géographique

L'origine géographique des employés (résidents luxembourgeois, résidents étrangers ou frontaliers) est la même pour les hommes et les femmes : la moitié sont résidents de nationalité luxembourgeoise, un sur trois passe quotidiennement la frontière alors qu'environ un sur six est résident de nationalité étrangère.

Les salariés au statut d'ouvrier sont plus souvent recrutés parmi les actifs résidents étrangers.

Tableau 1 : Répartition des employés privés par nationalité et par sexe

<i>Nationalité</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Résidants luxembourgeois	50,8	48,7
Résidents étrangers	17,8	16,7
Frontaliers	31,4	34,6
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

Chez les employés, le secteur de la restauration attire surtout les résidents étrangers hommes (51%) alors que les frontaliers sont plutôt attirés par le secteur de la Construction (41%) et celui des services aux entreprises (45%).

Chez les femmes, les frontalières rejoignent massivement un des secteurs prisé à la fois par les hommes résidents étrangers et par les résidentes étrangères, c'est-à-dire le secteur de la restauration où 43% des employés sont originaires de l'autre côté des frontières et 40% sont résidentes de nationalité étrangère.

Les frontalières perçoivent des salaires plus élevés que les résidentes étrangères alors que chez les hommes, c'est l'inverse (cf. tableau 2). Les frontalières sont mieux rémunérées que les résidentes étrangères car elles sont plus nombreuses à exercer leur activité dans le secteur des services aux entreprises (immobilier, location et activités de service aux entreprises) où les salaires ne sont pas les plus faibles.

Tableau 2 : Salaire horaire brut des employés privés par nationalité et par sexe (en Flux/heure)

<i>Nationalité</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Résidants luxembourgeois	716	547
Résidents étrangers	664	460
Frontaliers	626	494
Ensemble	678	514

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

2.2. Un niveau de formation moins élevé chez les femmes

Parmi l'ensemble des salariés appartenant à l'échantillon de cette enquête (employés et ouvriers), les femmes ont un niveau de formation de base supérieur aux hommes mais le détail par statut d'occupation renverse le rapport. Ainsi, 34% des femmes ont au moins achevé leurs études secondaires contre 25% des hommes ; ces chiffres sont respectivement de 38% et 51% chez les employés et de 4% et 2% chez les ouvriers. Le fait qu'il y ait seulement 11% d'ouvrières chez les femmes et 56% d'ouvriers chez les hommes contribue à donner l'apparence d'un niveau de formation plus élevé pour les femmes dans l'ensemble des salariés. Cet exemple illustre, à nouveau, les **effets trompeurs** de la structure de l'emploi lorsqu'on agglomère des sous-populations très différentes entre elles et que l'on raisonne sur des moyennes.

Tableau 3 : Répartition des employés et des ouvriers par niveau de formation¹ et par sexe

<i>Niveau de formation</i>	<i>Employés</i>		<i>Ouvriers</i>	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Primaire	18,2	23,4	54,0	72,8
Secondaire Inférieur	31,2	38,5	41,5	25,6
Secondaire Supérieur	25,2	22,8	4,4	1,6
Etudes supérieures	25,4	15,3	0,1	-
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

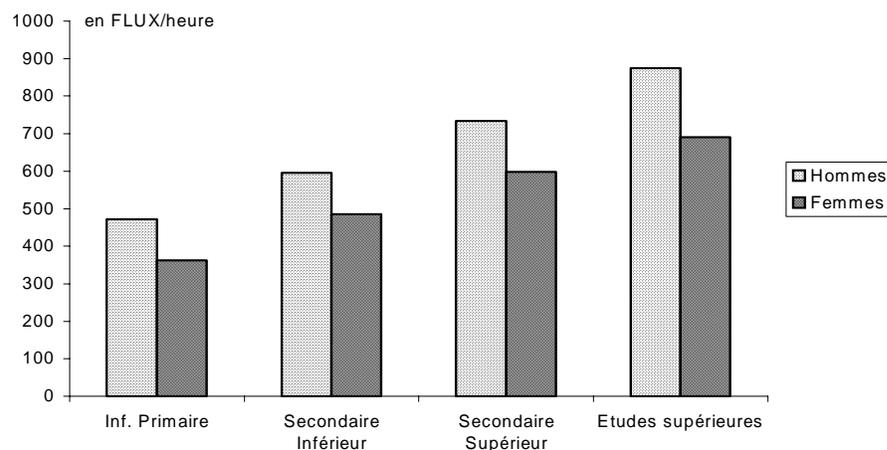
Champ : **Ouvriers et employés** travaillant à temps complet avec un contrat à durée indéterminée dans des entreprises privées d'au moins dix salariés – cadres supérieurs et dirigeants d'entreprise exclus

La poursuite d'études post-secondaires est moins fréquente pour les femmes : 15% des femmes contre 25% des hommes. Ceci confirme l'entrée précoce des jeunes femmes sur le marché du travail et leur sureffectif dans les jeunes générations d'actifs.

Le salaire horaire brut est croissant en fonction de la durée des études : les salaires les plus élevés sont détenus par les diplômés d'études supérieures.

Pour un même niveau de formation et quel que soit ce niveau, les femmes perçoivent des salaires horaires inférieurs à ceux des hommes. L'écart de salaire est conservé entre hommes et femmes quel que soit ce niveau de formation (cf. graphique 6).

Graphique 6 : Salaire horaire brut par niveau de formation et par sexe (en Flux/heure)



Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

¹ La classification de la formation en 4 grands postes se base sur la Classification Internationale Type de l'Education (CITE) établie par le BIT :

- 1 : Niveau primaire ou inférieur : enseignement qui commence à 6 ans et se termine à la fin de la scolarité obligatoire, y compris l'enseignement complémentaire, y compris ceux qui n'ont pas suivi de scolarité.
- 2 : Niveau secondaire 1^{er} cycle : certificat d'aptitude théorique et pratique du type CATP ou 5 années dans le secondaire achevées avec succès.
- 3 : Niveau secondaire 2^{ème} cycle : études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur donnant accès à des études supérieures (par exemple : diplôme de fin d'études secondaires, diplôme de technicien).
- 4 : Niveau supérieur : études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire.

L'encadré 8 illustre relativement bien la non équivalence d'un même niveau de diplôme pour un homme ou une femme et explique, en partie, cette différence de salaire.

Encadré 8 : Dévalorisation du diplôme

L'interruption temporaire d'activité a un effet dévalorisant sur le niveau de diplôme. Les femmes ayant cessé momentanément leur activité professionnelle réintègrent le marché du travail en concurrence avec des jeunes femmes qui ont suivi des études plus longues :

- *"On ne redevient pas plus jeune et je suis sans diplôme... (...) J'ai suivi des cours du soir, j'ai des certificats. Il y a 15-20 ans on pouvait arriver à quelque chose avec un certificat ici à Luxembourg, cela voulait vraiment dire quelque chose, maintenant, je dirais que cela ne signifie plus rien du tout, en tout cas pour ma tranche d'âge".*

Alors que les hommes n'ayant pas interrompu leur activité professionnelle accumulent suffisamment d'expérience et de formation continue tout au long de leur carrière, les femmes qui ont fait une pause carrière réintègrent le marché du travail avec, d'une part, un niveau de formation de base dévalorisé et, d'autre part, une absence de formation continue régulière pour maintenir ce niveau de formation.

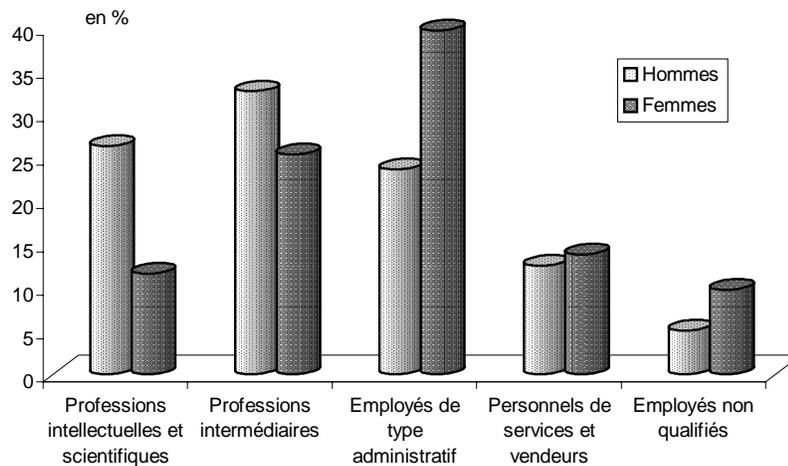
2.3. Toujours moins de professions "supérieures" pour les femmes

Les femmes sont majoritairement concentrées dans des postes de secrétariat (40%) mais aussi dans des professions intermédiaires (25%) liées, en grande majorité, au secteur de la finance.

En général, les hommes continuent d'occuper les postes à responsabilité :

- 26% des employés hommes exercent des professions dites intellectuelles et scientifiques contre seulement 12% des femmes ;
- 10% des femmes sont des employées non qualifiées contre 5% parmi les hommes.

Graphique 7 : Répartition des employés par type de profession¹ et par sexe



Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

Au sein d'un même groupe de professions, les femmes et les hommes se répartissent encore distinctement sur des postes différents :

- parmi les professions intermédiaires, 58% des hommes occupent des postes de courtiers, gestionnaires de portefeuilles et 42% exercent des professions en tant que techniciens des sciences physiques ou de l'informatique ; chez les femmes, ces pourcentages sont radicalement différents : respectivement 94% et 6% ;
- pour une profession relativement uniforme comme les employés de type administratif, les différences sont plutôt liées aux secteurs : les femmes se dirigent plutôt vers le secteur bancaire (38%) et le commerce (26%) alors que les hommes se dirigent plus volontiers vers l'industrie (32%) et le secteur bancaire (28%).

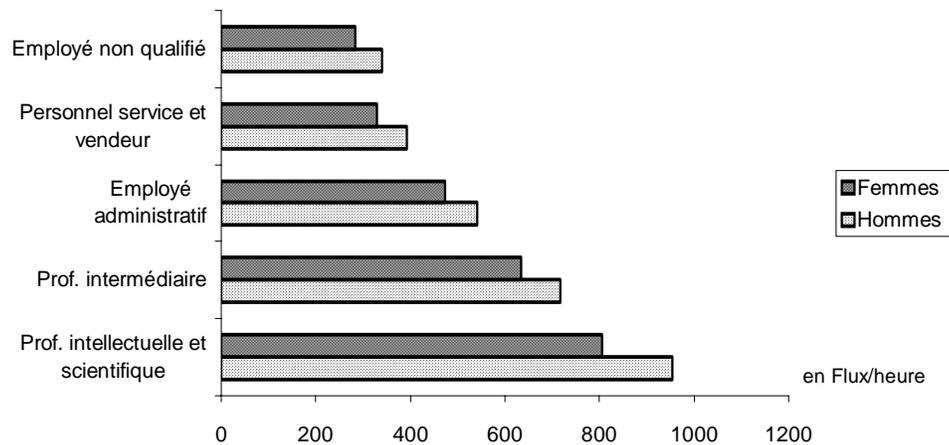
¹ Cette classification des professions repose sur la Classification Internationale Type des Professions (CITP) créée par le BIT. Construite à partir de deux concepts : l'emploi et les compétences, elle prend en compte, en plus du niveau de formation acquis par la filière de l'instruction formelle, le niveau de formation informel acquis hors institutions et par expérience. Cette classification est constituée de 10 grands groupes dont les professions les plus courantes dans notre sélection sont les suivantes :

- 1 : **Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise** : absents de notre champ d'étude.
- 2 : **Professions intellectuelles et scientifiques** : surtout des ingénieurs mécaniciens, ingénieurs en informatique, en électronique et des cadres comptables, des spécialistes des fonctions administratives et commerciales.
- 3 : **Professions intermédiaires** : techniciens en génie civil, en électricité, en électronique, en métallurgie, en informatique et des gestionnaires de portefeuilles, de comptes clients, des cambistes, courtiers, comptables, secrétaires de direction.
- 4 : **Employés de type administratif** : secrétaires et réceptionnistes.
- 5 : **Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché** : serveurs, employés de la restauration, et vendeurs.
- 6 : **Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche** : absents de notre champ d'étude.
- 7 : **Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal** : absents de notre champ d'étude.
- 8 : **Conducteurs d'installation et de machines et ouvriers de l'assemblage** : absents de notre champ d'étude.
- 9 : **Ouvriers et employés non qualifiés** : seuls les employés non qualifiés des services et de la vente ont été retenus : aides de ménage et autres employés non qualifiés.
- 0 : **Forces armées** : absents de notre champ d'étude.

Le secteur des services aux entreprises (immobilier, location, conseil en fiscalité, comptabilité, informatique et autres services fournis aux entreprises) est particulièrement demandeur de main-d'œuvre qualifiée : 56% des femmes qui y travaillent exercent soit des professions intellectuelles et scientifiques, soit des professions intermédiaires et 67% des hommes sont concernés par les mêmes professions.

La hiérarchie des salaires est concordante avec la hiérarchie des professions comme elle l'était avec la hiérarchie des niveaux de formation. Un employé exerçant une profession intellectuelle ou scientifique perçoit un salaire équivalent à trois fois le salaire d'un employé non qualifié qu'il soit homme ou femme.

Graphique 8 : Salaire horaire brut par profession et par sexe



Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

Le déficit de salaire des femmes par rapport aux hommes est conservé quel que soit le type de profession et il est constant.

Avec un niveau de formation équivalent, les hommes sont toujours mieux positionnés que les femmes dans la hiérarchie des professions : ayant achevé leurs études secondaires, 78% des hommes exercent une profession intellectuelle et scientifique ou une profession intermédiaire ; seulement 55% des femmes exercent ces professions car, avec ce niveau de formation, elles sont 40% à occuper un poste d'employée de type administratif (cf. tableau 4).

Tableau 4 : Répartition des employés ayant un même niveau de formation par type de profession et par sexe (en %)

Profession	Primaire		Secondaire Inférieur		Secondaire Supérieur		Etudes supérieures	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Prof. intellect., scientif. et prof. intermédiaires	12	6	39	24	78	55	97	89
Employés administratifs	39	30	38	57	16	40	2	11
Pers. service, vendeurs et employés non qualifiés	49	64	23	19	6	5	1	-
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

Lecture du tableau : 97% des hommes employés ayant achevé des études supérieures exercent soit une profession intellectuelle et scientifique soit une profession intermédiaire, contre 89% des femmes ayant également achevé des études supérieures.

2.4. Moins de responsabilités d'encadrement

Pour un même travail, un salarié peut avoir des responsabilités d'encadrement sur d'autres salariés (responsable d'équipe ou chef d'équipe, par exemple). Cette supervision n'est pas sans importance puisqu'elle entraîne, dans la plupart des cas, un supplément de rémunération.

Au registre de la supervision, les femmes accèdent encore moins souvent que les hommes aux postes à responsabilité : elles sont, en moyenne, 18% à encadrer d'autres salariés contre 33% des hommes. Ces responsabilités varient avec le type de profession exercée. Avec une même profession, les hommes ont plus souvent des responsabilités d'encadrement que les femmes sauf pour les professions intellectuelles et scientifiques où elles ont les mêmes responsabilités : environ 45% des hommes et des femmes exerçant de telles professions supervisent d'autres salariés dans l'entreprise (cf. tableau 5).

Tableau 5 : Part des employés supervisant d'autres salariés dans l'entreprise selon la profession et le sexe (en %)

<i>Profession</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Professions intellectuelles et scientifiques	44%	45%
Professions intermédiaires	37%	24%
Employés de type administratif	26%	10%
Personnels de services et vendeurs	26%	18%
Employés non qualifiés	5%	4%
Ensemble	33%	18%

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

Cet indicateur de supervision ne précise cependant pas le nombre de salariés supervisés ni le niveau de qualification des salariés supervisés, mais uniquement s'il y a supervision d'autres salariés dans l'entreprise.

La rémunération apparente des employés qui supervisent des collègues de leur entreprise est agrémentée d'un surplus monétaire : environ un tiers de salaire en plus pour ceux qui encadrent d'autres salariés ; 27% pour les hommes et 32% pour les femmes (cf. tableau 6 et encadré 9).

Tableau 6 : Salaire horaire brut en fonction de la supervision de salariés par sexe (en Flux/heure)

<i>Supervision de salariés</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Non supervision	623	486
Supervision	789	642
Ensemble	678	514

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

Encadré 9 : Supervision et absence de rémunération supplémentaire

Le supplément de salaire lié au rôle de supervision n'est pas systématique car il est fort dépendant, entre autres, du type de profession exercée et du secteur d'activité de l'entreprise. Reprenons, par exemple, les paroles d'une femme de charge travaillant dans une maison pour personnes âgées :

- *"Parfois on croit que je gagne plus parce que je suis 2^{ème} chef mais ce n'est pas vrai. Même la 1^{ère} chef ne gagne pas plus alors qu'elle a de nombreuses responsabilités".*

2.5. Clivage conservé sur les secteurs d'activité

Sachant que, dans l'ensemble des salariés (ouvriers et employés), les femmes rejoignent plus facilement le secteur tertiaire et les postes d'employés administratifs, le fait de focaliser notre étude sur la population des employés privés devrait atténuer ce décalage dans la répartition des secteurs d'activité entre hommes et femmes. Or, les employés continuent de rejoindre des secteurs respectant la segmentation traditionnelle des rôles féminins et masculins dans les diverses activités de l'économie.

Les femmes se dirigent moins fréquemment que les hommes vers les secteurs industriels. Elles adhèrent plutôt au secteur du commerce en tant qu'employées de type administratif ou en tant que vendeuses ; mais elles sont surtout nombreuses dans le secteur des banques et des assurances ; elles y sont engagées comme employées de type administratif ou exercent des professions intermédiaires, c'est-à-dire des emplois de spécialistes des banques (courtiers, cambistes, gestionnaires de portefeuilles, de comptes clients, comptables). Les hommes, tout en étant également nombreux dans le secteur bancaire, se différencient des femmes en se dirigeant plus souvent vers le secteur industriel pour y exercer des emplois de type administratif mais aussi des emplois de professions intermédiaires d'un tout autre ordre que celles des femmes : il s'agit de techniciens, de spécialistes des sciences physiques, des sciences techniques ou de l'informatique.

Tableau 7 : Répartition des employés par secteurs d'activité de l'entreprise et par sexe

<i>Secteur d'activité</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Industries manufacturières	23,1	9,6
Construction	4,5	3,6
Commerce gros et détail	17,5	24,7
Hôtels/Restaurants/Cafés	6,0	8,5
Transports/Communications	4,6	3,7
Finances/Assurances	29,7	35,9
Autres services	14,6	14,0
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

C'est dans le secteur de l'industrie que les disparités de salaires entre hommes et femmes sont les plus importantes : le salaire féminin y représente 66% du salaire masculin.

En fait, les secteurs où les disparités sont les plus importantes sont également les secteurs où la part des femmes y est la plus faible (cf. graphique 9) :

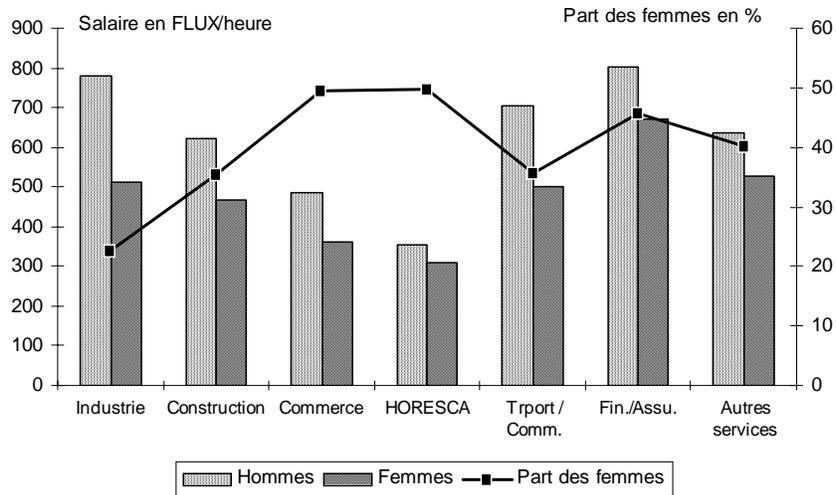
- dans l'industrie, il y a seulement 22% de femmes contre 78% d'hommes et un salaire féminin qui représente à peine 66% du salaire masculin ;
- dans le secteur des transports et communications : seulement 36% de femmes et un salaire féminin représentant 71% du salaire masculin ;
- dans le secteur de la construction : seulement 35% de femmes et 75% du salaire masculin.

Dans les secteurs où la mixité des effectifs est plus égalitaire, les écarts de salaire entre hommes et femmes tendent à se réduire :

- dans le secteur de la Finance (banques et assurances) : 46% de femmes y travaillent et le salaire féminin moyen représente 83% du salaire masculin ;
- dans le secteur de la restauration : 50% de femmes et 87% du salaire masculin.

Il n'y a que dans le secteur du commerce que cette règle n'est pas respectée : les effectifs masculins et féminins sont quasi équivalents mais le salaire féminin y représente seulement 75% du salaire masculin. Ce secteur procure des professions particulièrement différentes pour les hommes et les femmes (les emplois les plus qualifiés sont massivement occupés par les hommes), ce qui justifie un tel déséquilibre de rémunération.

Graphique 9 : Salaire horaire brut par secteur d'activité et par sexe (en Flux/heure) et part des femmes dans les secteurs (en %)



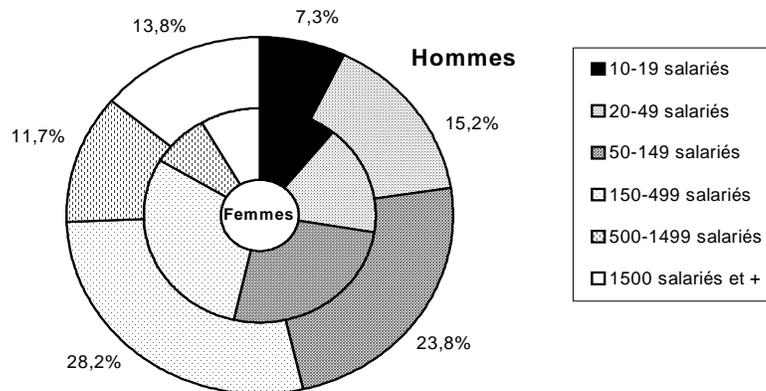
Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

Note de lecture du graphique : Dans le secteur de la Finance et des Assurances, les hommes perçoivent un salaire horaire d'environ 800 Flux/heure contre 650 Flux/heure pour les femmes ; la part des femmes dans ce secteur est d'un peu plus de 45%.

2.6. De plus grandes entreprises pour les hommes

Les grandes entreprises occupant plus de 1500 salariés attirent plus facilement les hommes que les femmes, ces dernières préférant les entreprises plus petites : 28% d'entre elles travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés contre 22% des hommes (cf. graphique 10).

Graphique 10 : Répartition des salariés par taille de l'entreprise et par sexe (en %)



Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

C'est essentiellement dans l'Industrie que les femmes et les hommes travaillent dans des unités de tailles différentes : les femmes dont l'entreprise appartient au secteur industriel travaillent, en moyenne, dans des entreprises de plus de 700 salariés alors que les hommes travaillent dans des entreprises occupant un peu plus de 1700 salariés (cf. encadré 10).

Encadré 10 : Une préférence pour les petites structures ?

Les femmes ont peut-être plus d'attrance pour les petites structures. C'est en tout cas une hypothèse découverte au cours de la lecture de nos entretiens. Elle n'en exclut pas d'autres, notamment celle qui désigne l'entreprise comme décideur du choix d'une main-d'œuvre féminine et non la femme comme acteur de son choix d'entreprise.

- *"C'était une petite entreprise privée, un magasin, et c'était aussi un travail intéressant. J'y ai travaillé pendant deux mois puis j'ai eu une réponse d'une autre place. C'était beaucoup plus important, j'avais plus de place, je gagnais beaucoup plus (...) Je me suis relativement bien intégrée. C'était quand même une firme où je ne voulais jamais aller travailler, parce que c'était aussi grand. A cet âge-là, je me suis toujours battue contre quelque chose d'aussi grand. C'était un autre travail, je faisais toujours la même chose, mais je me sentais quand même bien".*

Cet extrait illustre bien le dilemme entre la petite structure où le travail est intéressant et la grande structure où la rémunération est plus élevée mais le travail plus répétitif.

Plus que la taille propre de l'entreprise, c'est surtout le type d'entreprise qui est un facteur de différence dans l'Industrie entre hommes et femmes car la taille est souvent associée au type d'activité de l'entreprise. Les hommes sont recrutés par l'industrie du caoutchouc (22%), la métallurgie (26%) et la fabrication de machines (14%) alors que les femmes sont préférées dans l'industrie alimentaire (18%), l'imprimerie (14%) et la fabrication de machines (12%).

Les secteurs autres que l'Industrie sont beaucoup plus homogènes quant au type d'activité, quant à la répartition entre hommes et femmes et quant à la taille des entreprises. Seul le secteur du commerce connaît également une répartition typée des hommes et des femmes dans des activités distinctes : les hommes dans le commerce de gros et les femmes dans le commerce de détail.

2.7. Moins de primes et de paiements pour heures supplémentaires sur la fiche de paye pour les femmes

Les femmes perçoivent, en moyenne, moins fréquemment de primes (primes et paiements spéciaux réguliers) que les hommes : 13% contre 17%. Ce dispositif de primes étant davantage lié à l'entreprise qu'à l'individu, la perception de primes dépend surtout du secteur dans lequel le salarié se trouve. Les secteurs d'activité recourant le plus fréquemment à ce type de paiements sont le secteur des transports et des communications ainsi que le secteur du commerce.

Un net décalage quant à la perception de primes entre hommes et femmes est observé dans l'Industrie : 21% pour les hommes et 9% pour les femmes. Le secteur du Commerce opère le même décalage entre hommes et femmes mais en sens inverse : les femmes y perçoivent plus fréquemment que les hommes des primes régulières. Ceci explique peut-être le fait précédemment observé sur la spécificité du secteur du Commerce où les femmes étaient moins bien loties que les hommes dans leur rémunération brute alors que la mixité des effectifs y était égalitaire. Par conséquent, elles bénéficient peut-être de compensations de cette moindre rémunération brute par rapport aux hommes par l'allocation de primes supplémentaires et régulières.

Tableau 8 : Part des employés percevant une prime par secteur d'activité et par sexe (en %)

<i>Secteur d'activité</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Industries manufacturières	21%	9%
Construction	5%	3%
Commerce de gros et détail	23%	32%
Hôtels/Restaurants/Cafés	10%	10%
Transports/Communications	56%	33%
Finances/Assurances	6%	4%
Autres services	20%	4%
Ensemble	17%	13%

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

Les employeurs tiennent compte de ces **primes** dans leur système de rémunération puisque les hommes bénéficiant d'une prime régulière ont 20% de salaire brut en moins que ceux qui n'en bénéficient pas ; cet écart est de 30% pour les femmes.

La pratique de la rémunération **d'heures supplémentaires** est davantage une caractéristique de l'entreprise que du salarié. C'est pourquoi, elle est également liée au secteur d'activité. Ainsi, la rémunération d'heures supplémentaires se pratique surtout dans le secteur industriel, dans le secteur des Transports et dans le secteur du Commerce. Le secteur industriel connaît également un différentiel important entre hommes et femmes quant à l'usage des heures supplémentaires comme complément de rémunération.

La pratique d'heures supplémentaires est plus facile à gérer pour les hommes car ils ont plus fréquemment une conjointe qui n'exerce pas d'activité professionnelle que n'ont, les femmes, un conjoint qui n'en exerce pas. Autrement dit, les tâches domestiques et familiales sont plus fréquemment épargnées aux hommes qui travaillent qu'aux femmes qui travaillent.

Les employeurs tiennent également compte de la rémunération d'heures supplémentaires dans la fixation du salaire brut puisque les salariés effectuant des heures supplémentaires rémunérées perçoivent seulement 80% du salaire de ceux qui n'effectuent pas d'heures supplémentaires. Le contraste est le même, que le salarié soit un homme ou une femme.

Encadré 11 : Une moindre motivation pour les femmes

Globalement, la motivation des femmes pour exercer une activité professionnelle, pour mettre en œuvre tous les moyens disponibles permettant d'augmenter son salaire ou pour négocier directement un salaire plus important, est moins aiguë que celle des hommes. Le mode d'éducation qu'elles ont reçu explique une grande partie de cette moindre motivation, ce processus reléguant alors le travail féminin et le salaire féminin à une priorité secondaire. Ainsi, si elles vivent avec un conjoint, elles n'ont pas l'obligation financière d'exercer une activité professionnelle :

- Le salaire féminin est encore considéré comme un **salaire d'appoint**, voire de l'argent de poche :
- *"Financièrement ça ne change pas grand chose. Si le travail ne me plaisait pas ou m'énervait, alors je dirais : Non pour ces quelques sous, je préfère rester à la maison".*

Alors que les hommes ne pourraient se contenter d'un salaire qu'ils considéreraient insuffisant parce qu'ils apportent la ressource principale du ménage, les femmes peuvent s'en contenter s'il s'agit d'un second salaire. Les hommes s'efforceront d'évoluer ou de changer d'emploi pour une meilleure rémunération ; les femmes s'en contenteront plus facilement ou quitteront le marché du travail.

- Les femmes sont moins motivées et **manquent d'audace** :
- *"Je crois que les gens qui gagnent plus sont ceux qui réclament partout, qui critiquent partout etc. (...) Il y a d'autres femmes qui sont également désavantagées, elles travaillent pendant 10 années dans le même magasin et toujours pour le salaire minimum. Elles n'osent pas relancer de peur de perdre leur travail le lendemain. C'est comme le patron qui dit : S'il y a quelque chose qui ne te plaît pas, tu peux t'en aller. En ce qui concerne le salaire je crois qu'il faut créer une loi qui oblige le patron d'augmenter tous les 2-3 ans".*
- Un certain **fatalisme** empêche les femmes de se défendre face à des injustices :
- *"J'étais secrétaire dans la fonction publique. (...) J'étais engagée en tant qu'intérimaire et j'étais sur le point d'être engagée pour une durée indéterminée et puis cela n'a pas eu lieu. Lorsqu'on est jeune on ne sait pas tout et on se laisse faire. Je suis donc devenue une femme au foyer".*
- Enfin, il existe une contrainte rarement évoquée, quant au montant de la rémunération des femmes, c'est le cumul des revenus pour les femmes veuves : leurs gains professionnels sont limités si elles veulent maintenir le niveau du montant de leur **pension de survie** :
- *"Quand mon mari est mort, ceux qui ont arrangé ma pension m'ont téléphoné une fois de Luxembourg, : "Si vous travaillez, vous aurez moins de pension". Alors j'ai pensé : Je vais aller travailler pour rien. Je n'aurais pas gagné assez. Parce qu'un moment, je ne savais pas quoi faire, j'en avais par-dessus la tête d'être seule et enfermée et je voulais chercher quelque chose mais j'ai dit alors : Le mieux, ce serait de rencontrer quelqu'un et de recommencer une autre vie".*

Le dilemme devant lequel les jeunes femmes sont présentées aujourd'hui est très bien résumé dans cet extrait d'entretien d'une jeune femme de 34 ans qui met concrètement en balance, à la fois, le besoin financier de travailler car elle a un salaire supérieur à celui de son conjoint, le désir d'avoir un enfant et de s'en occuper personnellement et la préoccupation de retrouver un emploi d'un niveau équivalent à celui qu'elle quitte sachant que sa formation sera dévalorisée sur le marché du travail :

"Je suis maintenant sur le point où je me demande si j'aurais des enfants parce que maintenant c'est déjà une question d'âge. C'est une question que je dois régler dans les plus brefs délais. Il y a deux raisons qui me laissent encore hésiter.

- *D'abord, comme je vous l'ai dit, c'est moi qui ai la plus grosse paie, on doit voir comment on peut garder notre niveau de vie actuel et puis ma situation professionnelle.*
- *Comme je connais mon travail, ça ne serait pas possible d'avoir la même place à temps partiel, et à cause de ça j'ai peur d'avoir des enfants et de devoir les mettre tout de suite dans une crèche et de les faire élever par des personnes étrangères. Mais je pourrais aussi me dire que j'ai atteint un certain niveau et que j'ai toujours pris mes responsabilités.*
- *Quand je regarde mon diplôme de première qui ne vaut plus rien aujourd'hui, la seule chose sur laquelle je peux me baser, c'est mon expérience professionnelle. Je travaille dans un domaine très particulier qui ne représente pas le grand marché du travail où l'on pourrait dire : "Ah ! C'est cette femme là qu'il nous faut !".*

Ce sont là les raisons qui me font hésiter encore et qui me font d'abord chercher une solution avant de mettre au monde mon enfant. Je sais très bien que c'est mieux de penser tout simplement : "Je suis bien avec les enfants, mon conjoint aussi". Si ça nous arrivait, je m'arrangerais avec ce fait. Je crois que avec tous les sentiments qui se mélangent à ce moment là, je n'aurais rien contre cela si cela arrivait".

Ce calcul de comparaison entre coûts et avantages liés à l'activité professionnelle est de plus en plus équilibré pour les jeunes femmes alors que la balance penchait largement en faveur de l'arrêt d'activité lorsque le niveau de formation insuffisant fournissait un emploi peu rémunéré, peu intéressant et contraignant.

CHAPITRE III

**LE SALAIRE HORAIRE ET LES CARACTERISTIQUES
PERSONNELLES DES SALARIES**

3. LE SALAIRE HORAIRE ET LES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES DES SALARIÉS

Si toutes les pratiques salariales se conformaient aux réglementations relatives à l'égalité des chances entre hommes et femmes, on ne devrait normalement pas observer de discriminations entre les sexes à cet égard.

Toutefois les analyses menées sur les salaires dans la plupart des pays européens montrent qu'il subsiste un certain écart entre les salaires perçus par les femmes et les hommes.

Au Luxembourg, des analyses réalisées à plusieurs années d'intervalle tendent à conclure à une réduction progressive de cet écart.

Dans le cadre de l'enquête relative à la structure des salaires en 1995, on note que les femmes perçoivent un salaire horaire de 24.2% inférieur à celui des hommes.

Tableau 9 : Salaire horaire moyen, selon le sexe

<i>Sexe des employés privés</i>	<i>Moyenne en Flux/heure</i>
Hommes	678.3
Femmes	514.3
Ensemble	611.1 ($\eta=0.28$; $\eta^2=8\%$)¹

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

3.1. Discrimination ou effet de structure ?

Si l'on retient uniquement ce premier résultat, aucun doute n'est permis : le fait d'être un homme ou une femme influence le niveau du salaire horaire.

Cependant, pareil jugement ne peut être formulé de manière absolue : toutes les différences de salaires observées entre les employés ne proviennent pas de la seule caractéristique "Sexe" ; cette dernière n'**explique**, en réalité, que 8% de l'ensemble des écarts de salaires horaires, mesurés entre les employés. En d'autres termes, neuf écarts de salaires sur dix relèvent d'autres sources.

¹ Le coefficient η varie de 0 à 1. Il mesure le degré d'association entre la variable Salaire horaire et la variable Sexe. Plus sa valeur se rapproche de l'unité, plus les variations du Sexe sont associées systématiquement à celles du Salaire horaire.

A travail égal,...

Même en relativisant l'effet du sexe, l'avantage salarial (moyen) de 24% en faveur des employés privés masculins représente, a priori, un fait "choquant". Interprété littéralement, ce résultat signifierait que les femmes devraient prester une charge horaire supérieure d'un quart à celle des hommes pour atteindre une rémunération égale à celle de ces derniers.

Comme on s'en doute, une telle lecture conduit inévitablement à alimenter la thèse de la discrimination salariale entre les deux sexes : un travail égal ne correspond pas à un salaire égal. En apparence, tout au moins.

Une caractéristique peut-elle en cacher une autre ?

Dans le contexte présent, la thèse de la discrimination n'est défendable que si l'écart de salaire observé dépend uniquement du fait que l'employé est un homme ou une femme. En d'autres mots, la différence de salaire ne doit pas se justifier en raison de la **nature** du travail.

Mais si la nature du travail accompli par les hommes et les femmes varie, peut-on encore parler de discrimination ?

Cette question résume toute la complexité liée à l'interprétation des écarts de salaires observés entre les hommes et les femmes. Par "nature du travail", on entend évidemment tout ce qui est lié au poste de travail lui-même ; par extension, on doit aussi y associer d'autres éléments décrivant son contexte et susceptibles d'influencer la rémunération comme, par exemple, différents facteurs reflétant la position ou les stratégies mises en œuvre par l'entreprise (taille, ouverture sur son marché, politique de recrutement, etc.)

Comme cette brève évocation en témoigne, les éléments nécessaires pour qualifier le poste de travail et son contexte proche peuvent être très nombreux. Parmi ces éléments, certains auront une influence directe ou indirecte sur le salaire. Et pour peu que cette influence soit relayée par la caractéristique "Sexe", une partie ou la totalité des écarts de salaires entre hommes et femmes pourrait éventuellement s'annuler.

Ce serait effectivement le cas **si** les écarts de salaires entre hommes et femmes correspondaient à une répartition inégale de ceux-ci entre les différentes professions (ou activités économiques) existantes : par exemple, les hommes figureraient dans les professions réputées les plus rémunératrices alors que les femmes seraient surtout concentrées dans les professions subalternes, et moins bien payées. Dans un tel scénario, l'effet "Sexe" ne serait qu'apparent et les différences salariales observées s'expliqueraient surtout par des différences réelles de positions occupées, d'un côté, par les hommes et, de l'autre, par les femmes. Dans ce cas de figure, les inégalités de salaires correspondraient donc principalement à des *effets de structure*.

En conclusion, il ne faudrait conclure en faveur de la thèse de la discrimination que dans le cas particulier où **l'effet de la caractéristique "Sexe" sur le salaire horaire se maintiendrait après avoir tenu compte de tous les effets de structure envisageables**.

Une première illustration : l'effet de la formation scolaire initiale

Compte tenu de ces différentes remarques, une conclusion s'impose : il ne suffit pas de constater un écart entre le salaire horaire des hommes et des femmes pour en déduire automatiquement qu'il existe une discrimination en ce domaine. Le désavantage salarial des employés féminins (-24.2%, cf. tableau 1) constitue dès lors une référence initiale qu'il convient de tester. En aucun cas, il ne peut être accepté en tant que résultat final, admissible comme tel, sans vérification supplémentaire.

Pour tester le caractère fallacieux ou non de ce résultat initial (ou l'importance réelle et la signification de l'effet du facteur « Sexe » sur le salaire), il est donc nécessaire d'examiner les contributions d'autres caractéristiques (ou variables, facteurs) dans le processus de détermination des salaires. En d'autres termes, il s'agit de raisonner "toutes choses égales par ailleurs" afin d'évaluer, le plus précisément possible, l'impact spécifique de la variable "Sexe" sur les salaires, compte tenu d'éventuels effets de structure.

Pareille démarche implique donc une confrontation entre les salaires (*variable à expliquer*) et d'autres facteurs (*ou variables indépendantes ou explicatives*).

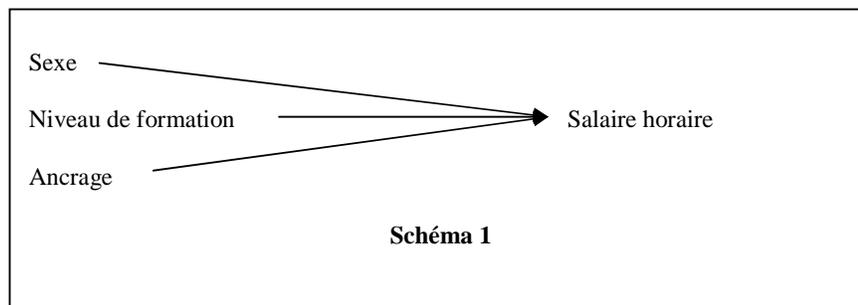
Dans ce type d'analyse, le nombre de dimensions dont il faut tenir compte simultanément s'accroît avec le nombre de facteurs sélectionnés ainsi que la complexité des raisonnements. Il est encore relativement aisé de se représenter le fonctionnement d'une analyse impliquant deux facteurs (par exemple le Sexe et le Niveau de formation) ; mais la situation devient forcément plus délicate dès lors qu'on ajoute un troisième facteur (par exemple, le lieu de résidence de l'employé) et franchement complexe à partir de quatre facteurs. Or, de telles analyses mettent couramment en présence plus de quatre facteurs explicatifs.

Afin de faciliter l'examen des effets de structure qui seront analysés plus loin, nous allons procéder à un exercice préliminaire.

La présentation de celui-ci permettra de découvrir les principaux raisonnements sur lesquels repose *l'analyse de la variance* des salaires horaires mise en œuvre dans la suite de cet article.

L'objectif de cet exercice concerne la détermination du salaire horaire à partir de 3 *facteurs* (ou variables explicatives) :

- le Sexe
- le Niveau de formation initiale
- le Lieu de résidence (ou type d'ancrage) des employés (résidents luxembourgeois, résidents étrangers ou frontaliers)



3.1.1. Première étape : Analyse descriptive simple du salaire horaire

Dans l'exemple proposé au tableau 10, l'organisation de l'information s'appuie sur le raisonnement suivant :

1. les entreprises ont recruté des employés en fonction des compétences associées aux postes à pourvoir (Niveau de formation) ;
2. à compétence égale, l'entreprise peut préférer recruter soit un homme, soit une femme (Sexe) ;
3. enfin, selon la main-d'œuvre disponible, l'entreprise orientera son choix vers des employés qui résident au Luxembourg, de nationalité luxembourgeoise ou étrangère ou vers des frontaliers (Ancrage).

Selon la procédure adoptée ici, le salaire horaire moyen a été calculé pour les employés appartenant à chaque niveau de formation ; il est ensuite détaillé pour les hommes et les femmes au sein de chaque type d'ancrage (résidents luxembourgeois, étrangers, frontaliers).

Tableau 10 : Salaire horaire moyen par niveau de formation, selon le sexe et le type d'ancrage (en Flux/heure)

	<i>Ensemble</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Rapport salaire horaire (femmes/hommes)</i>
Etudes primaires (ou moins)	420.3	471.4	363.2	77.0
- rés. luxembourgeois		538.6	420.0	78.0
- rés. étrangers		371.9	304.8	82.0
- frontaliers		403.0	334.1	82.9
Etudes secondaires : 1^{er} cycle	544.6	594.5	486.3	81.8
- rés. luxembourgeois		639.8	516.1	80.7
- rés. étrangers		547.7	453.3	82.8
- frontaliers		516.6	438.6	84.9
Etudes secondaires : 2^{ème} cycle	681.3	733.4	598.4	81.6
- rés. luxembourgeois		782.6	641.0	81.9
- rés. étrangers		759.7	586.3	77.2
- frontaliers		645.8	553.4	72.8
Etudes supérieures	820.3	875.1	690.1	78.9
- rés. luxembourgeois		967.7	746.5	77.1
- rés. étrangers		930.2	701.1	75.4
- frontaliers		770.7	646.7	83.9
Ensemble des employés	611.1	678.3	514.3	

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

- ◇ L'examen des résultats reportés dans le tableau 10 indique que le salaire horaire calculé pour chaque niveau de formation diffère sensiblement du montant calculé pour l'ensemble des employés (611 Flux, dernière ligne). Il ressort nettement qu'à niveau de formation équivalent les hommes perçoivent un salaire plus élevé que les femmes.

Bien que le rapport du salaire horaire "femmes/hommes" varie peu (4^{ème} colonne du tableau) d'un niveau de formation à l'autre, on note cependant des écarts absolus très différents ; ainsi, l'écart est estimé à 108 Flux entre les hommes et les femmes ayant atteint le niveau de formation des études primaires, alors qu'il s'élève à 185 Flux pour les employés bénéficiant d'une formation supérieure.

- ◇ On retrouve la même logique lorsque le salaire horaire est décliné par type d'ancrage. Dans ce dernier cas, on relève néanmoins deux éléments importants :
 - a. les résidents luxembourgeois bénéficient toujours d'un salaire horaire plus élevé que les résidents étrangers ou les frontaliers ;
 - b. pour les frontaliers, le salaire horaire des femmes et des hommes est plus proche, exception faite pour le niveau de formation correspondant aux études secondaires de second cycle (niveau du diplôme de fin d'études secondaires).

- ◇ Ce bref examen du tableau 10 suffit pour illustrer la forte variabilité du salaire horaire en fonction des trois facteurs retenus. Il est toutefois difficile de dépasser ce premier constat. La procédure utilisée ici a surtout une vocation descriptive et, de ce fait, elle présente un certain nombre de limites si l'on souhaite, par exemple, calibrer l'effet de chaque facteur sur le salaire horaire.

Chaque montant moyen semble revêtir la même importance **quel que soit le nombre de salariés que cela concerne**. Les comparaisons menées entre les différentes cases du tableau reposent donc sur une information de nature plutôt succincte. Par exemple, un examen de ces montants moyens ne nous permet pas de comparer la proportion d'hommes et de femmes disposant d'une formation supérieure et dont le salaire horaire est inférieur à 600 Flux.

Mais, pour notre propos, la limite la plus importante de cette première approche tient certainement à son incapacité à mettre en évidence les relations qui existent, éventuellement, entre les facteurs analysés et, par la suite, à en tenir compte dans l'évaluation de leurs effets respectifs sur le salaire.

- ◇ Ce dernier aspect est illustré dans la présentation des deux tableaux suivants (tableaux 11 et 12). En premier lieu, il apparaît que les différents niveaux de formation ne sont pas distribués de manière équivalente chez les employés masculins et féminins. On repère ainsi une proportion plus importante d'hommes bénéficiant d'une formation supérieure alors que les femmes sont davantage concentrées dans les deux niveaux de formation inférieurs.

Ce constat doit être ensuite révisé si l'on croise ces premières informations avec le troisième facteur ; les répartitions des employés par niveau de formation sont ici ventilées selon chaque type d'ancrage, séparément pour les hommes et les femmes (cf. tableau 12). On s'aperçoit alors que la plus forte proportion de formations supérieures chez les hommes (cf. tableau 11) ne correspond pas à une caractéristique homogène de ceux-ci mais résulte surtout de la présence des frontaliers (les résidents étrangers sont plus représentés à la fois dans le premier niveau de formation et dans le quatrième ; les résidents luxembourgeois se distinguent davantage par une formation de niveau secondaire 1^{er} cycle).

Tableau 11 : Répartition des employés par niveau de formation initiale et par sexe

<i>Niveau de formation initiale</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Ensemble</i>
1. Etudes primaires (ou moins)	18.2	23.4	20.4
2. Secondaire : 1 ^{er} cycle	31.2	38.5	34.1
3. Secondaire : 2 ^{ème} cycle	25.2	22.8	24.2
4. Etudes supérieures	25.4	15.3	21.3
Ensemble	100.0	100.0	100.0

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

Tableau 12 : Répartition des employés par niveau de formation initiale, type d'ancrage et par sexe

<i>Niveau de formation initiale</i>	<i>Hommes (%)</i>			<i>Femmes (%)</i>		
	<i>Rés. lux.</i>	<i>Rés. étr.</i>	<i>Frontaliers</i>	<i>Rés. lux.</i>	<i>rés. étr.</i>	<i>Frontaliers</i>
1. Etudes primaires (ou moins)	19.9	23.1	12.7	20.9	40.2	18.9
2. Secondaire : 1 ^{er} cycle	36.7	25.3	25.6	46.9	24.4	33.2
3. Secondaire : 2 ^{ème} cycle	25.0	23.3	26.7	21.7	18.5	26.5
4. Etudes supérieures	18.4	28.3	35.0	10.5	16.9	21.4
Ensemble	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

Du côté des femmes, la situation est aussi plus nuancée que ne le laissait pressentir la lecture du tableau 11. A l'instar de leurs homologues hommes, les femmes résidentes luxembourgeoises se distinguent nettement par une sur-représentation dans les formations du secondaire 1^{er} cycle. Quatre résidentes étrangères sur dix se rangent dans le premier niveau de formation alors que les frontalières sont proportionnellement plus nombreuses dans les formations plus élevées : soit les études secondaires de 2^{ème} cycle, soit les études post-secondaires.

◇ Ces quelques exemples montrent bien que les différences de salaire entre hommes et femmes recouvrent des mécanismes plus complexes que ne laissait sous-entendre le simple écart de moyennes présenté au départ. En combinant trois facteurs (Sexe, Formation, Ancrage), on s'aperçoit déjà que le salaire horaire des hommes et des femmes peut prendre des valeurs très éloignées, dans certains cas, ou très proches, dans d'autres, des montants calculés pour l'ensemble des employés. Enfin, on a montré que l'interprétation seule de ces montants moyens était insuffisante pour comprendre le mécanisme déterminant les salaires¹. On peut toutefois s'affranchir de ces différentes limites en recourant à d'autres techniques d'analyse telle que *l'analyse multivariée de la variance* qui sera l'outil principal d'analyse dans la suite de cette étude.

¹ Une telle interprétation s'avère incapable de tenir compte des biais liés à la structure de répartition des populations étudiées (les hommes et les femmes, par exemple).

3.1.2. Seconde étape : Analyse multivariée de la variance du salaire horaire

Comme nous l'avons vu précédemment, le salaire horaire ne varie pas uniquement en fonction du sexe des employés. Dans le cadre de cet exercice, l'examen de ces sources de variations a été limité à trois facteurs : le Sexe, le Niveau de formation et le Type d'ancrage.

Tableau 13 : Analyse multivariée de la variance (Méthode M.C.A./ANOVA)¹ : Salaire horaire des employés par sexe, niveau de formation, type d'ancrage

Moyenne générale : 611.1 Flux/heure

<i>Facteurs</i>	<i>Valeurs moyennes prédites</i>		<i>Ecart à la moyenne générale</i>	
	<i>Non ajustées</i>	<i>Ajustées</i>	<i>Non ajustés</i>	<i>Ajustés</i>
	col. 1	col. 2	col. 3	col. 4
1. Sexe				
1.1. Hommes	678.3	661.6	+67.2	+50.5
1.2. Femmes	514.3	538.4	-96.7	-72.6
Coefficient Eta ²	0.28			
Béta ³	0.21			
2. Niveau de formation				
2.1. Etudes primaires	420.3	424.1	-190.7	-187.0
2.2. Secondaire : 1 ^{er} cycle	544.6	541.1	-66.5	-70.0
2.3. Secondaire : 2 ^{ème} cycle	681.3	680.9	+70.2	+69.8
2.4. Supérieur	820.3	822.8	+209.2	+211.7
Coefficient Eta	0.49			
Béta	0.49			
3. Type d'ancrage				
3.1. Résidant luxembourgeois	648.4	664.8	+37.3	+53.7
3.2. Résident étranger	583.6	589.7	-27.4	-21.4
3.3. Frontalier	568.5	540.2	-42.6	-70.9
Coefficient Eta	0.13			
Béta	0.20			
Coefficient de détermination : R _M = 0.569		R _M ² = 32.4%		

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

Tableau 14 : Effet du facteur "Sexe" sur le salaire horaire (Rapport et écarts)

	<i>Initial</i>	<i>Ajusté des facteurs</i>	<i>Réduction</i>
Rapport⁴	75.8%	81.4%	5.6 points
Ecart⁵	164 Flux	123.2 Flux	40.8 Flux

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

¹ M.C.A. = Multiple Classification Analysis. Il s'agit d'une version de l'analyse multivariée de la variance qui s'apparente à l'analyse de régression multiple.

² Le coefficient Eta mesure le degré d'association. Il varie entre 0 et 1. Plus sa valeur se rapproche de l'unité, plus les variations du facteur sont associées systématiquement à celles du salaire horaire. Le coefficient prend une valeur nulle lorsque le facteur et le salaire horaire évoluent de manière indépendante l'un de l'autre.

³ Le coefficient Béta ou coefficient de régression standardisé varie entre -1 et +1 ; il mesure l'effet propre de chaque facteur sur le salaire horaire dès lors que les biais de structures associés aux autres facteurs et covariants présents dans le modèle ont été neutralisés.

⁴ Rapport du salaire horaire "femmes" sur salaire horaire "hommes".

⁵ Salaire horaire "hommes" – salaire horaire "femmes".

- ◇ En première colonne du tableau 13, on peut lire les différents montants moyens correspondant aux modalités décrivant ces trois facteurs ; certaines de ces valeurs sont d'ailleurs identiques à celles reportées dans le tableau 10 (pour les facteurs "Sexe" et "Niveau de formation").

Ensemble, les trois facteurs sélectionnés expliquent un tiers des variations observées au niveau du salaire horaire¹. Ce résultat peut aussi être interprété comme suit :

"Les écarts des salaires observés dans l'échantillon diminueraient d'un tiers si tous les sujets étaient semblables quant aux facteurs retenus ; c'est-à-dire s'ils étaient tous du **même** sexe, disposaient du **même** niveau de formation et du **même** type d'ancrage".

- ◇ Il faut ensuite noter que ces trois facteurs ne réduisent pas ces écarts de manière équivalente. Certains sont davantage que d'autres associés au Salaire horaire². L'effet apparent de chaque facteur sur le Salaire horaire peut être évalué, intuitivement, à partir des écarts transcrits en colonne 3 du tableau 13. On se rend ainsi compte que le facteur "Formation" induit les écarts les plus importants au niveau du Salaire horaire ; le facteur "Sexe" intervient ici en seconde position alors que l'amplitude des écarts produits par le type d'ancrage sont plus modérés.
- ◇ A ce stade de la lecture du tableau 13, nous n'avons rien découvert qui serait fondamentalement différent des résultats produits au cours de la première étape de cet exercice. L'information ajoutée par l'analyse multivariée apparaît uniquement dans les données affichées dans les colonnes 2 et 4. Nous savons, en effet, que les trois facteurs sélectionnés sont associés les uns aux autres³ et nous venons de constater que chacun d'eux est aussi, mais à un degré variable, associé au Salaire horaire. Dans ces conditions, les écarts de salaire horaire notés en colonne 1 comprennent non seulement l'effet spécifique produit par chaque facteur, mais aussi une part attribuable aux deux autres facteurs auquel il est associé⁴. Cette dernière part est, pour l'instant, inconnue.

La méthode d'analyse utilisée ici⁵ permet d'estimer l'effet spécifique d'un facteur. Etant donné deux ou plusieurs facteurs intercorrélés, cette méthode s'applique pour mesurer l'effet **net** de chaque facteur dès lors que les différences de salaire attribuables à chaque facteur sont contrôlées. En d'autres termes, cette approche va nous permettre de raisonner "toutes choses étant égales"⁶.

¹ cf. coefficient multiple de détermination : $R^2_M=32.4\%$.

² cf. note 2 de la page précédente.

³ cf. les commentaires relatifs aux tableaux 11 et 12.

⁴ Et éventuellement les effets émanant d'autres facteurs non inclus dans ce modèle.

⁵ La méthode M.C.A. (Multiple Classification Analysis) constitue une version de l'analyse multivariée de la variance qui s'apparente à l'analyse de régression multiple.

⁶ cf. le commentaire relatif au pourcentage de variance expliquée ($R^2_M=32.4\%$), mentionné supra.

- ◇ Les valeurs (en Flux) reportées en colonnes 3 et 4 correspondent aux écarts existant entre le salaire horaire moyen de chaque modalité et le salaire horaire moyen calculé pour l'ensemble de l'échantillon. On note un certain nombre de changements entre les valeurs notées dans les colonnes 3 et 4. Les premières valeurs (col. 3) reflètent l'effet brut ou apparent de chaque modalité avant ajustement des effets dus aux autres facteurs. En colonne 4, les écarts sont ajustés en fonction des effets de structure provenant des autres facteurs présents dans ce modèle ; dans ce cas, on parlera d'effets nets, spécifiques ou ajustés des facteurs.

Certains écarts connaissent une diminution sensible lorsque l'on passe à la phase d'ajustement (col. 3→col. 4). Ceci est bien illustré pour le facteur "Sexe" :

- avant ajustement, l'écart de salaire horaire atteignait 164 Flux, à l'avantage des employés masculins ;
- après ajustement, cet écart se fixe à 123 Flux.

La réduction d'écart (40.8 Flux) suggère que le facteur "Sexe" est, dans le contexte de l'emploi salarial, associé à la Formation et au Type d'ancrage. Et, dans les limites du modèle spécifié ici (trois facteurs), on pourrait conclure en une discrimination salariale sensible entre les hommes et les femmes employés privés. Compte tenu des effets de la formation et du type d'ancrage, le rapport du salaire horaire entre les femmes et les hommes se fixe à 81.4%. En d'autres termes, les femmes employées perçoivent, en moyenne, une rémunération de base inférieure de 18.6% à celle des hommes employés privés et ce, quel que soit leur niveau de formation ou leur type d'ancrage. Ce résultat est évidemment obtenu dans un contexte précis et, à ce titre, doit être considéré comme provisoire. D'autres facteurs dont il n'a pas été tenu compte ici, peuvent éventuellement le modifier comme nous le verrons dans la suite de cette étude.

Ce premier exercice fournit aussi d'autres résultats intéressants. Ainsi les écarts de salaire entre les résidents luxembourgeois et les frontaliers se renforcent lorsque les effets des deux autres facteurs sont contrôlés (l'effet ajusté rejoint alors celui du facteur "Sexe").

3.2. La détermination du salaire horaire : choix d'un modèle basé sur les caractéristiques individuelles

L'enquête sur la structure des salaires récolte une série limitée d'informations concernant directement les salariés. Au total, nous disposons ainsi de sept caractéristiques de cette nature (cf. encadré). Ces informations sont couramment utilisées dans les études consacrées aux salaires et, selon la perspective envisagée par chaque auteur, celles-ci sont indifféremment exploitées pour vérifier le bien fondé :

- soit de la théorie du capital humain
- soit de la théorie du signal
- soit encore de la théorie du salaire d'efficience.

Les caractéristiques individuelles des salariés

1. Sexe
2. Niveau de formation
3. Profession
4. Rôle de supervision
5. Age
6. Ancienneté dans l'entreprise
7. Type d'ancrage

Compte tenu de la méthode¹ adoptée pour l'enquête sur la Structure des salaires, il semble difficile a priori d'utiliser ces informations pour reconstruire des choix individuels ou pour retracer des carrières professionnelles. Bien que s'appliquant à des personnes, les sept caractéristiques en question refléteraient davantage les stratégies menées au niveau même des entreprises. En conséquence, le point de vue adopté dans cette étude se rapprocherait davantage des deux dernières théories citées.

Le premier objectif de la présente démarche sera donc de tester les facteurs (décrivant les employés) qui contribuent le mieux à déterminer le salaire horaire.

Le rôle tenu par le facteur "Sexe" dans ce processus constitue évidemment un objectif complémentaire auquel on sera attentif tout au long de cette première série de tests. A cet égard, l'hypothèse sous-jacente à la démarche peut s'énoncer comme suit : le fait que l'employé soit un homme ou une femme jouerait un rôle secondaire, mais non négligeable, dans la détermination du salaire ; toutefois, une grande partie de la contribution apparente du facteur "Sexe" dans ce processus correspondrait à des effets liés à la structure de répartition des employés masculins et féminins (Profession, Niveau de formation, Ancienneté, etc.).

En cas de vérification positive de cette hypothèse, on devrait normalement s'attendre à une réduction de l'effet **net** du facteur "Sexe" dès lors que le modèle de base est complété par d'autres facteurs. De façon plus concrète, cette tendance correspondrait à une croissance du rapport entre le salaire horaire des femmes et celui des hommes à mesure que le modèle est mieux spécifié.

3.2.1 Synthèse des résultats

Le recours à l'analyse multivariée permet, sans aucune difficulté, de confronter le salaire horaire aux sept caractéristiques s'appliquant ici aux employés privés. Si cette procédure peut être réalisée en une seule opération et sans aucune perte d'efficacité, elle présente cependant un certain désavantage quant à l'explicitation des résultats obtenus. Etant donné que nous sommes principalement intéressés à décrire ici le rôle du facteur "Sexe", il a semblé préférable d'opter pour un plan plus séquentiel, offrant une meilleure lisibilité des résultats et répondant à la logique suivante :

¹ Le tirage de l'échantillon de l'enquête est stratifié en deux unités : d'abord l'entreprise, puis les salariés de cette entreprise. Ce type d'échantillon n'est donc pas représentatif des salariés résidant sur le territoire luxembourgeois mais représentatif des salariés qui travaillent dans les entreprises représentatives de l'ensemble des entreprises de plus de 10 personnes sur le territoire luxembourgeois.

1. le sexe de l'employé constitue le facteur de base pour tous les modèles à tester ;
2. l'âge et l'ancienneté de l'employé étant des variables métriques, elles pourront jouer le rôle de *covariants* (cf. encadré) dans ces modèles ; les covariants seront introduits dans l'équation à la suite des facteurs ;
3. les quatre autres facteurs seront ajoutés successivement à l'équation de base ; seuls seront retenus les facteurs élevant de manière substantielle le niveau d'explication du salaire horaire (cf. valeur du coefficient de détermination R^2).

Cinq modèles ont été testés. Le modèle n°4 du tableau 15 fournit la meilleure détermination du salaire horaire car :

- le niveau de formation étant largement compris dans la hiérarchie des professions, on peut abandonner le modèle n°3 qui n'ajoute rien au modèle précédent ;
- le facteur "Type d'ancrage" (modèle n°5) n'apporte aucun changement substantiel par rapport au modèle n°4 et peut aussi être négligé.

**Tableau 15 : Test de plusieurs modèles avec deux covariants :
l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise**

(Analyse multivariée de la variance du salaire horaire :
Méthode M.C.A./ANOVA)

Modèle	Facteurs	Niveau de * détermination du salaire horaire		Effets du facteur "Sexe" de l'employé						
		par les facteurs (R^2)	par les fact.+cov. (R^2)	Rapport salaire horaire (femmes/hommes)			Ecart en Flux (salaire homme – salaire femme)			
				Rapport initial	Rapport ajusté facteurs	Rapport ajusté fact.+cov	Ecart initial	Ecart ajusté facteurs	Ecart ajusté fact.+cov.	Réduct. de l'écart
1.	Sexe	8%	20%	75.8%	-	81%	164	-	126.1	-37.9
2.	Sexe Profession	49.5%	60.6%	75.8%	87.1%	92.6%	164	83.4	46.9	-117.1
3.	Sexe Profession Niveau de formation	50.3%	61.5%	75.8%	87.3%	92.7%	164	81.8	45.7	-118.3
4.	Sexe Profession Supervision	50.9%	61.1%	75.8%	88.3%	93.2%	164	75.2	42.9	-121.1
5.	Sexe Profession Supervision Type d'ancrage	52.5%	61.5%	75.8%	88.8%	93.2%	164	72	42.4	-121.6

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

* R^2 = coefficient de détermination = pouvoir explicatif du modèle, c'est-à-dire de l'ensemble des facteurs concernés.

Les covariants

Dans le cadre de l'analyse multivariée de la variance utilisée dans cette étude, les variables indépendantes non métriques sont désignées par le terme "facteurs". Ces facteurs peuvent être associés à des variables métriques, les "covariants" ; on passe ainsi d'un plan simple d'analyse de la variance à un modèle d'analyse de la covariance.

Dans la plupart des cas, les "covariants" sont intégrés dans un modèle en vue d'éliminer dans la variance de la variable dépendante (variable à expliquer), la part de variance provenant d'une variable exogène. Cette procédure permet ainsi d'élever le degré de précision dans la mesure des effets des facteurs sur la variable dépendante qui est ici considérée comme l'objectif primaire de l'analyse.

Dans un premier temps, l'effet d'un facteur donné sur la variable dépendante est ajusté des effets de structure associés à la présence d'autres facteurs dans l'analyse. Au cours d'une seconde étape, cet effet sera encore "corrigé" des covariations que le facteur considéré partage avec le covariant et la variable à expliquer.

Selon les spécifications du modèle n°4, trois facteurs (Sexe, Profession, Supervision) et deux covariants (Age, Ancienneté) expliquent **61.1%** de l'ensemble des écarts de salaires.

Tableau 16 : Principaux coefficients de l'analyse multivariée de la variance du salaire horaire selon le modèle n°4

	<i>ETA</i>	<i>BETA*</i>	
		Ajusté des facteurs	Ajusté des facteurs + covariants
Facteurs			
• Sexe	0.28	0.13	0.07
• Profession	0.69	0.63	0.63
• Supervision	0.29	0.12	0.08
Covariants			coefficient B (non standardisé)
• Ancienneté			10.286
• Age			6.08
Coefficient de détermination : R^2_M	50.9%		61.1%

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

* Le coefficient Béta ou coefficient de régression standardisé varie entre -1 et +1 ; il mesure l'effet propre de chaque facteur sur le salaire horaire dès lors que les biais de structures associés aux autres facteurs et covariants présents dans le modèle ont été neutralisés.

Parmi l'ensemble des variables explicatives, la profession tient un rôle prépondérant ; l'ancienneté dans l'entreprise influence aussi le salaire horaire de façon importante, de même que l'âge de l'employé. Bien que les effets nets du Sexe et de la Supervision demeurent significatifs, leur contribution finale à la détermination du salaire horaire se situe à un niveau très modeste ; une large partie de leur effet initial (ou brut) a été absorbée par la profession, ainsi que par l'âge et l'ancienneté.

3.2.2. Une discrimination salariale entre sexes fortement atténuée

- D'un point de vue général, le modèle retenu permet d'expliquer ici une large part des écarts constatés en matière de salaire horaire (61.1%). Ce résultat correspond à la situation suivante : parmi l'ensemble des employés privés, la variabilité du salaire horaire pourrait être diminuée de 61.1% aux conditions suivantes :
 - disposer d'un niveau de formation identique
 - avoir une ancienneté et un âge équivalents
 - assurer le même niveau de supervision à leur poste de travail
 - et, enfin, être de même sexe.
- En ce qui concerne plus précisément l'influence (initiale) du Sexe sur le Salaire horaire, il apparaît que celle-ci est progressivement neutralisée lorsque les effets de structure liés aux autres facteurs sont contrôlés : le différentiel salarial entre les employés féminins et masculins passe de 75.8% à 88.3% suite aux contrôles des effets dus aux facteurs "Profession" et "Supervision" ; après ajustement des effets liés à "l'Ancienneté" et à "l'Age", ce différentiel atteint 93.2% : à ce stade de l'analyse, le salaire horaire des femmes est à peine inférieur de 7% à celui des hommes ; le rapport initial (24.2%) a donc été divisé par 3.8.

Tableau 17 : Evolution du rapport de salaire horaire Femmes/Hommes et des écarts de salaires entre hommes et femmes : Modèle n°4

<i>Rapport du salaire horaire (femmes/hommes)</i>			<i>Ecart de salaires (salaire homme – salaire femme)</i>		
Rapport initial	Rapport ajusté des facteurs	Rapport ajusté fact.+cov.	Ecart initial	Ecart ajusté des facteurs	Ecart ajusté fact.+cov.
75.8%	88.3%	93.2%	164 Flux	75.2 Flux	42.9 Flux

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

- * Traduits en écarts monétaires, ces résultats correspondent au bilan suivant : entre le salaire des hommes et celui des femmes, il ne subsiste qu'une différence de 43 Flux lorsque tous les effets de structure sont contrôlés (contre 164 Flux avant contrôle de ces effets).
- * Au terme de cette première analyse, on se rend très bien compte que la discrimination salariale apparente entre les employés féminins et masculins se caractérise par une amplitude sans commune mesure avec celle qui correspond à l'effet **net** du facteur "Sexe". Dégagé de ces premiers effets de structure, le rapport salarial (Femmes/Hommes) n'atteint pas encore une égalité parfaite¹. Mais rien n'interdit de penser que cet objectif pourra encore être approché davantage. Il suffirait, pour cela, que d'autres effets de structure soient identifiés au travers, par exemple, de la description de la position et du fonctionnement des entreprises.

¹ Mais, comme on peut s'en rendre compte à la lecture du tableau 19, on se rapproche fortement de cette égalité dans les professions intellectuelles ou scientifiques. A l'opposé, on s'en écarte davantage dans les professions moins qualifiées.

Tableau 18 : Résultats du modèle n°4 : Salaire horaire des employés privés par sexe, niveau de formation et type de supervision et selon l'ancienneté et l'âge (covariants)

(Analyse multivariée de la variance du salaire horaire : Méthode M.C.A./ ANOVA)

Moyenne générale : 611.1 Flux/heure

<i>Facteurs</i>	<i>Salaires moyens prédits</i>			<i>Ecart à la moyenne générale</i>		
	Non ajustés	Ajustés des facteurs	Ajustés des facteurs et des covariants	Non ajustés	Ajustés des facteurs	Ajustés des fact.+cov.
	col. 1	col. 2	col. 3	col. 4	col. 5	col. 6
1. Sexe						
1.1. Hommes	678.3	642.0	628.7	+67.2	+30.9	+17.6
1.2. Femmes	514.3	566.7	585.8	-96.7	-44.4	-25.3
2. Profession						
2.1. Prof. intell./scient.	919.3	892.8	904.6	+308.2	+281.7	+293.5
2.2. Prof. intermédiaires	688.6	680.0	671.2	+77.5	+68.9	+60.1
2.3. Empl. de type adm.	504.0	521.2	513.9	-107.0	-89.8	-97.2
2.4. Personnels de Service/Vendeurs	365.3	370.2	386.9	-245.8	-240.8	-224.2
2.5. Employés non qualifiés	307.4	337.6	341.2	-303.7	-273.5	-269.9
3. Rôle de supervision dans le travail						
3.1. oui	748.8	668.6	647.2	+137.7	+57.4	+36.1
3.2. non	560.1	589.8	597.7	-51.0	-21.3	-13.4

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

Tableau 19 : Rapport de salaire horaire Femmes/Hommes selon la profession et le rôle de supervision (Modèle n°4)

	<i>Professions</i>				
	Prof. intell/sc.	Prof. interm.	Empl. adm.	Pers. Services/vend.	Empl. non qualifiés
1. avec supervision	95.5	94.1	92.4	90.3	89.1
2. sans supervision	95.3	93.7	90.6	89.0	87.6

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

CHAPITRE IV

**LE SALAIRE HORAIRE ET LES CARACTERISTIQUES
ORGANISATIONNELLE DE L'ENTREPRISE**

4. LE SALAIRE HORAIRE ET LES CARACTERISTIQUES ORGANISATIONNELLES DE L'ENTREPRISE

Dans l'enquête sur la structure des salaires, le dispositif permettant d'étudier en détail le fonctionnement des entreprises n'est guère étoffé. Les cinq facteurs disponibles (cf. encadré) ne fournissent qu'une vue approximative des principaux axes de fonctionnement des entreprises ; en d'autres termes, la position occupée par celles-ci sur leur marché de même que leur mode d'organisation interne demeurent largement méconnus. Cette situation n'est guère favorable à l'objectif poursuivi dans cette étude dans la mesure où les différentes facettes relatives au fonctionnement des entreprises peuvent contribuer, pour une large part, à la distribution des salaires.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - nature de l'activité économique /entreprise - taille - convention collective salariale - versement de primes¹ - recours aux heures supplémentaires¹ |
|---|

La taille de l'entreprise constitue, par exemple, une indication importante (mais non suffisante) pour décrire la façon selon laquelle l'entreprise se positionne sur son marché. En général, les entreprises de grande taille disposent de marchés plus étendus et pratiquent plus souvent aussi une politique de hauts salaires² ; cette tendance est confirmée par les résultats du tableau 20. Cette tendance générale n'exclut cependant pas la possibilité, pour certaines entités de taille plus modeste, de distribuer des hauts salaires à leurs employés ; cette pratique peut se justifier par de nombreuses raisons³ mais celles-ci ne nous sont pas connues.

Tableau 20 : Salaire horaire moyen des employés privés selon la taille de l'entreprise

<i>Taille</i>	<i>Montant moyen (Flux)</i>
10-149 salariés	554.5
150-499 salariés	622.0
500-1499 salariés	682.4
>1499 salariés	763.6 (coeff. Eta = 0.24)

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 – STATEC

¹ Informations construites à partir des caractéristiques collectées pour les employés retenus dans l'échantillon (et non pour l'ensemble des salariés de l'entreprise).

² Dans la perspective théorique du "salaire d'efficience", cette politique des hauts salaires vise surtout à fidéliser une main-d'œuvre qualifiée, sans nécessité d'investissements coûteux pour en contrôler la productivité.

³ Par exemple, une forte "valeur ajoutée" dans la production de l'entreprise, une position forte à l'exportation, etc.

Compte tenu de ces différentes réserves, on ne s'attendait évidemment pas à ce que les cinq caractéristiques organisationnelles disponibles tiennent une part prépondérante dans la détermination du salaire des employés. La confirmation en est apportée par les résultats de l'analyse retracée dans le tableau 21. Le modèle testé (4 facteurs et 1 covariant) explique moins d'un tiers de la variabilité du salaire horaire (29%).

- ◇ Ce bilan est dû, pour l'essentiel, à l'effet du type d'activité économique menée par l'entreprise ; de ce point de vue, on retrouve une opposition nette entre les secteurs à salaires élevés (Banques/Assurances, Industrie) et le secteur "Commerce/HORECA" qui affiche les salaires les plus faibles (après ajustement des effets, l'écart de salaire horaire entre le secteur bancaire et ce dernier se chiffre à 283 Flux, en moyenne). Les autres secteurs économiques occupent ici une position intermédiaire. Ce premier résultat ne constitue pas, à proprement parler, une surprise.
- ◇ L'impact des conventions collectives salariales constitue, en revanche, une information inédite¹. L'effet initial² des conventions collectives correspond à un écart de 180.6 Flux/heure³. Après ajustement des contributions des autres facteurs et du covariant, l'effet **net** de la présence d'une convention collective salariale est ramené à 43.7 Flux/heure. Cette forte réduction de l'écart de salaire horaire entre les employés bénéficiant ou non d'une convention collective, témoigne du fait que l'effet "Convention" est, dans la pratique, relayé par d'autres facteurs comme le secteur économique ou la taille de l'entreprise⁴.
- ◇ Dans une autre perspective, on relèvera aussi l'effet particulier des pratiques relatives aux heures supplémentaires. En termes d'écart nets, les employés pratiquant des heures supplémentaires disposent d'un salaire horaire inférieur (en moyenne) de 106 Flux à celui des employés qui n'ont pas recours à cette pratique. Une interprétation correcte de cette particularité serait sans doute prématurée. On peut toutefois penser que, dans certains contextes d'entreprise, l'employeur utilise les heures supplémentaires comme un système incitatif ; et ce dernier serait d'autant plus efficace que le salaire de base négocié avec l'employé est plus faible. Mais, pour l'instant, la seule chose qui soit certaine, c'est le fait qu'un tel système fonctionne **sans être altéré** ni par les conventions collectives, ni par la taille ou le secteur économique d'appartenance de l'entreprise.

¹ Cet impact était lui aussi attendu mais n'avait jamais été estimé au Luxembourg.

² Avant ajustement des autres facteurs présents dans le modèle testé. A cette étape, le rapport du salaire horaire entre les employés non couverts et couverts par une convention collective salariale s'élevait à 73.9%. Après ajustement des effets des autres facteurs et covariants, ce rapport atteint 92.4%.

³ Au passage, on peut signaler que cet effet est légèrement supérieur à celui existant entre le salaire horaire des hommes et celui des femmes employés privés.

⁴ Des analyses plus détaillées dont il n'est pas fait état ici, ont mis en évidence trois grandes segmentations du marché du travail (Industrie, Banques/Assurances, Autres secteurs). Ces trois segments s'organisent selon des logiques différentes quant à la taille de l'entreprise, le type d'activité, l'ancienneté des salariés et la présence de conventions collectives salariales.

Tableau 21 : Salaire horaire des employés privés par heures supplémentaires, primes, convention collective salariale, activité économique et selon la taille de l'entreprise (covariant)

(Analyse multivariée de la variance du salaire horaire : Méthode M.C.A./ ANOVA)

Moyenne générale : 611.1 Flux/heure

<i>Facteurs</i>	<i>Salaires moyens prédits</i>		<i>Ecarts à la moyenne générale</i>	
	<i>Non ajustés</i>	<i>Ajustés des facteurs et covariant</i>	<i>Non ajustés</i>	<i>Ajustés des facteurs et covariant</i>
1. Heures supplémentaires				
1.1. oui	546.6	540.1	-64.5	-71.0
1.2. non	642.8	646.0	+31.7	+34.9
2. Primes				
2.1. oui	641.9	623.5	+30.8	+12.4
2.2. non	542.3	583.5	-68.8	-27.6
3. Présence d'une convention collective				
3.1. oui	692.4	630.8	+81.3	+19.7
3.2. non	511.8	587.1	-99.3	-24.0
4. Type d'activité économique				
4.1. Industries manufacturières	721.0	688.1	+109.9	+77.0
4.2. Construction et génie civil	566.1	591.4	-45.0	-19.7
4.3. Commerce/HORECA	400.6	433.1	-210.5	-178.0
4.4. Transports et communications	631.5	637.5	+20.4	+26.4
4.5. Banques/Assurances	741.9	716.6	+130.8	+105.5
4.6. Services aux entreprises/Immobilier	593.1	618.9	-18.0	+7.8

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

Principaux coefficients de l'analyse de la variance du salaire horaire (Taille entreprise = covariant)

	<i>ETA</i>	<i>BETA</i>	
		<i>Ajusté des facteurs</i>	<i>Ajusté des facteurs et covariant</i>
Facteurs			
• Heures supplémentaires	0.16	0.18	0.17
• Primes	0.16	0.05	0.06
• Convention collective	0.31	0.12	0.08
• Type d'activité économique	0.49	0.42	0.40
Covariant			
• Taille de l'entreprise	0.26		
R²		28.1%	29%

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

CHAPITRE V

**SYNTHESE DES CARACTERISTIQUES LIEES AUX
EMPLOYES ET AUX ENTREPRISES DANS LA
DETERMINATION DU SALAIRE HORAIRE**

5. SYNTHÈSE DES CARACTÉRISTIQUES LIÉES AUX EMPLOYÉS ET AUX ENTREPRISES DANS LA DÉTERMINATION DU SALAIRE HORAIRE

En matière de détermination du salaire horaire, nous disposons – jusqu'à présent – de deux résultats partiels :

- d'un côté, les caractéristiques retenues pour décrire les employés¹ expliquent 61.1% de la variabilité du salaire horaire (cf. tableau 16) ;
- de l'autre côté, les facteurs organisationnels de l'entreprise prennent en compte 29% de l'ensemble des écarts de salaire observés (cf. tableau 21).

Si les deux séries d'informations mises en œuvre au cours de ces étapes étaient indépendantes l'une de l'autre, leurs contributions respectives à la détermination du salaire horaire se cumuleraient et le niveau de cette dernière devrait alors atteindre 90% (les différences de salaire seraient donc presque complètement expliquées).

Mais on sait qu'en pratique les caractéristiques de la main-d'œuvre dépendent largement des facteurs organisationnels et des stratégies suivies par les entreprises ; en conséquence, on ne s'attend guère à une amélioration sensible du niveau explicatif obtenu au cours des approches partielles lorsque toutes les caractéristiques disponibles seront réunies dans un même modèle.

5.1. L'analyse résumée dans les tableaux 22 et 23 confirme cette prédiction. Au total, 66% de la variabilité du salaire horaire sont expliqués par la sélection de cinq facteurs et deux covariants (Sexe, Profession, Supervision, Secteur économique, Convention collective ; Ancienneté, Age).

En l'absence d'information appropriée pour décrire la position et le fonctionnement des entreprises, ce sont les caractéristiques s'appliquant aux employés qui s'adjugent la part majoritaire **dans ce processus** de détermination du salaire horaire.

¹ Rappelons que celles-ci retracent aussi la politique suivie par l'entreprise pour recruter et maintenir sa main-d'œuvre.

Tableau 22 : Modèle général : Salaire horaire des employés privés par sexe, profession, type de supervision, activité économique de l'entreprise, présence d'une convention collective salariale et selon l'ancienneté et l'âge (covariants)

(Analyse multivariée de la variance du salaire horaire
Méthode M.C.A./ ANOVA)

Moyenne générale : 611.1 Flux/heure

<i>Facteurs</i>	<i>Effectif</i>	<i>Salaires moyens prédits</i>			<i>Ecart à la moyenne générale</i>		
		Non ajustés	Ajustés des facteurs	Ajustés des facteurs et des covariants	Non ajustés	Ajustés des facteurs	Ajustés des fact.+cov.
		col. 1	col. 2	col. 3	col. 4	col. 5	col. 6
1. Sexe							
1.1. Hommes	4847	678.34	638.07	629.36	+67.24	+26.97	+18.27
1.2. Femmes	3369	514.35	572.29	584.81	-96.74	-38.81	-26.29
2. Profession							
2.1. Prof. intell./scient.	1667	919.34	862.62	870.82	+308.24	+251.52	+259.73
2.2. Prof. intermédiaires	2430	688.58	660.10	652.59	+77.49	+49.00	+41.50
2.3. Empl. de type adm.	2475	504.04	514.09	512.65	-107.05	-97.01	-98.44
2.4. Personnels de Service/Vendeurs	1072	365.32	442.14	452.11	-245.78	-168.95	-158.99
2.5. Employés non qualifiés	572	307.42	406.28	401.77	-303.67	-204.82	-209.32
3. Rôle de supervision dans le travail							
3.1. oui	2221	748.80	681.65	660.64	+137.70	+70.56	+49.55
3.2. non	5995	560.08	584.95	592.74	-51.02	-26.14	-18.36
4. Secteur économique							
4.1. Industries manufacturières	1445	721.02	675.30	631.77	+109.93	+64.20	+20.67
4.2. Construction et génie civil	339	566.10	582.18	573.76	-44.99	-28.91	-37.34
4.3. Commerce/HORECA	2260	400.64	533.10	533.34	-210.46	-77.99	-77.76
4.4. Transports et communications	345	631.54	662.49	652.55	+20.45	+51.40	+41.45
4.5. Banques/Assurances	3647	741.89	658.48	680.98	+130.79	+47.38	+69.89
4.6. Services aux entreprises/Immobilier	1180	593.11	568.83	576.53	-17.99	-42.26	-34.57
5. Convention collective							
5.1. oui	4516	692.44	642.53	626.52	+81.35	+31.44	+15.43
5.2. non	3700	511.80	572.72	592.26	-99.29	-38.37	-18.83

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

**Tableau 23 : Principaux coefficients de l'analyse du modèle général
(covariants : Ancienneté dans l'entreprise et Age)**

	ETA	BETA	
		Ajusté des facteurs	Ajusté des facteurs + covariants
Facteurs			
• Sexe	0.28	0.11	0.08
• Profession	0.69	0.53	0.53
• Supervision	0.29	0.15	0.11
• Activité économique de l'entreprise	0.49	0.21	0.21
• Convention collective	0.31	0.12	0.06
Covariants			coefficient B (non standardisé)
• Ancienneté dans l'entreprise			9.09
• Age			6.67
R ²		57.7%	65.8%

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

La contribution **nette** la plus importante (cf. tableau 23) est apportée par la profession. L'impact du secteur économique intervient ensuite ; mais il est déjà inférieur de moitié à celui de la profession. Les contributions des autres facteurs sont encore plus modérées (par contre, on relève un effet sensible de l'ancienneté, surtout, et de l'âge).

Enfin, le rapport entre le salaire horaire des femmes et celui des hommes demeure ici inchangé (92.9%). En d'autres termes, le fait de disposer d'un modèle mieux spécifié¹ n'a pas permis de réduire l'écart de salaire déjà observé auparavant (cf. tableau 18) entre les hommes et les femmes.

5.2. Grâce aux sept indicateurs retenus dans le modèle de synthèse, 66% de l'ensemble des écarts observés sur le salaire horaire sont expliqués. Un tel bilan peut être considéré comme tout à fait positif². Par ailleurs, nous avons le sentiment qu'un meilleur calibrage des informations dédiées au fonctionnement de l'entreprise permettrait de réduire encore, et de manière sensible, la part indéterminée de la variabilité du salaire horaire³.

Par contre, le bilan se présente de façon moins favorable en ce qui concerne l'évolution de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes.

Dans un premier temps, cet écart initial (164 Flux/heure) a été ramené à 42.9 Flux en contrôlant les effets de structure associés à la politique de recrutement des entreprises (mesurée ici par les caractéristiques décrivant les salariés et leur poste de travail).

Dans un second temps, le contrôle de ces effets de structure ayant été élargi aux caractéristiques de positionnement de l'entreprise, ce contrôle supplémentaire n'a pas permis de réduire davantage cet écart **net** de salaire horaire entre les hommes et les femmes employés privés.

¹ Tenant compte non seulement des caractéristiques individuelles mais aussi de certains aspects organisationnels de l'entreprise.

² Ce bilan correspond aux meilleurs scores que l'on trouve dans la littérature consacrée à l'analyse des salaires.

³ Dans le modèle de synthèse, la part non expliquée des écarts du salaire horaire atteint 34%.

Au vu de ces résultats, on devrait donc admettre qu'il subsiste une discrimination salariale **relativement modérée** entre les deux sexes (de l'ordre d'une quarantaine de francs par heure, en moyenne)¹. Toutefois, un doute subsiste quant au rôle tenu, dans le modèle de synthèse, par les caractéristiques de positionnement des entreprises. En effet, on s'attendait à ce que celles-ci relayent, dans une certaine mesure, l'action du facteur "Sexe" sur le "Salaire horaire"². Mais le fait qu'aucun mécanisme de cette nature n'ait été mis en évidence jusqu'à présent, n'en exclut cependant pas l'existence.

5.3. Afin de vérifier cette possibilité, de nouvelles analyses ont été conduites séparément au niveau des trois segments principaux du marché du travail³ :

- a) l'Industrie
- b) les Banques et Assurances
- c) les Autres secteurs (Construction/Génie civil, Commerce/HORECA, Transports et Communications, Services aux entreprises/Immobilier).

Le modèle testé pour les employés appartenant à chacun de ces segments est identique ; il comprend quatre facteurs (Sexe, Profession, Supervision, Convention collective)⁴ et trois covariants (Ancienneté, Age, Taille de l'entreprise).

L'évolution de l'effet du facteur "Sexe" dans les analyses menées par segment est résumée dans le tableau 24⁵. Le résultat le plus spectaculaire est ici obtenu pour le segment de l'Industrie⁶.

Ce segment de l'Industrie se caractérise à la fois :

- par le rapport initial (avant ajustement) du salaire horaire le plus défavorable pour les femmes (65.8% du salaire horaire des hommes)
- et le rapport ajusté (des effets de structure) le plus élevé (98.4%).

En termes monétaires, l'écart initial (apparent) de 267.5 Flux/heure est réduit à quelque 12 Flux lorsque tous les effets de structure sont contrôlés.

Aux erreurs de mesure près, nous pouvons donc affirmer que, **dans le secteur de l'Industrie, il existe une égalité complète entre les hommes et les femmes employés privés**, en matière de salaire horaire.

¹ L'écart net de salaire horaire entre les hommes et les femmes est estimé à 44.6 Flux dans le modèle de synthèse commenté précédemment.

² Il en aurait alors résulté une diminution de l'effet net du facteur "Sexe" sur le salaire horaire.

³ La logique de construction de ces trois segments a déjà été évoquée plus haut.

⁴ Pour le troisième segment "Autres secteurs", un cinquième facteur a été ajouté pour détailler le type d'activité économique menée par l'entreprise.

⁵ On note, au passage, que le niveau d'explication du salaire horaire (R^2) est moindre dans le segment "Banques et Assurances" (57.3%).

⁶ C'est aussi dans l'Industrie que la proportion de femmes employées est la plus faible (22.5%).

Alors que les deux autres segments n'affichent pas des écarts initiaux aussi importants que ceux enregistrés dans l'Industrie, les écarts nets estimés au terme de l'analyse atteignent des valeurs bien plus élevées : 40 Flux/heure pour le secteur des Banques et Assurances et 48 Flux/heure dans le troisième segment (Autres secteurs).

Tableau 24 : Salaire horaire des employés privés par sexe, profession, supervision, convention collective salariale et selon l'ancienneté, l'âge des salariés et la taille de l'entreprise (covariants) dans les trois segments du Marché du Travail

(Analyse multivariée de la variance du salaire horaire (Méthode M.C.A./ANOVA))

Segments	Répartition %	Salaire horaire moyen	Salaires horaires prédits			Ecart à la moyenne			R ²
			Non ajustés	Ajustés des facteurs	Ajustés des fact. + cov.	Non ajustés	Ajustés des facteurs	Ajustés des fact. + cov.	
n°1 Industrie		721.0							
• Hommes	77.5%		781.2	743.8	723.7	+60.2	+22.8	+2.7	62.6%
• Femmes	22.5%		513.7	642.4	711.9	-207.3	-78.6	-9.2	
n°2 Banques/Assur.		741.9							
• Hommes	54.4%		803.2	767.7	760.0	+61.3	+25.8	+18.2	57.3%
• Femmes	45.6%		668.9	711.1	720.2	-73.0	-30.9	-21.7	
n°3 Autres secteurs		488.6							
• Hommes	55.5%		549.5	513.9	509.9	+60.9	+25.2	+21.3	62.0%
• Femmes	44.5%		412.8	457.2	462.1	-75.8	-31.5	-26.6	

	Evolution					
	du rapport salaire horaire (femmes/hommes)			de l'écart (salaire horaire homme – salaire horaire femme)		
	Non ajusté	Ajusté des facteurs	Ajusté des fact.+cov.	Non ajusté	Ajusté des facteurs	Ajusté des fact.+cov.
n°1 Industrie	65.8	86.4	98.4	+267.5	+101.4	+11.9
n°2 Banques/Assurances	83.3	92.6	94.8	+134.3	+56.7	+39.9
n°3 Autres secteurs	75.1	89.0	90.6	+136.7	+56.7	+47.9

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

D'une manière plus générale, on se rend compte que les indicateurs utilisés dans ces analyses se comportent d'une manière légèrement différente lorsque l'on passe d'un segment à un autre (cf. tableau 25) :

- l'effet du facteur "Profession" sur le salaire horaire est prépondérant dans chaque cas, mais il est légèrement en retrait dans le secteur "Banques/Assurances" ;
- comme vu précédemment, l'effet du facteur "Sexe" disparaît dans l'Industrie et se situe à un niveau très faible dans les deux autres segments ;

- le poids de la "Supervision" varie d'un segment à l'autre, mais il influence davantage le salaire horaire dans les Banques ou Assurances ;
- l'effet net des "Conventions collectives salariales" est encore perceptible dans l'Industrie, mais tend à disparaître dans les Banques/Assurances alors qu'il est inexistant dans le troisième segment (Autres secteurs) ;
- enfin, le rôle des covariants est aussi intéressant à commenter : c'est tantôt "l'Ancienneté", tantôt "l'Age" de l'employé qui s'impose selon le segment ; dans l'Industrie, ces deux covariants interviennent avec la même intensité.

Tableau 25 : Coefficients ajustés des facteurs et covariants des modèles testés dans les trois segments du marché du travail

(Analyse multivariée de la variance du salaire horaire : Méthode M.C.A/ANOVA)

<i>Coefficients Béta ajustés des facteurs+covariants</i>	<i>Segments</i>		
	Industrie	Banques/Assurances	Autres secteurs
Facteurs			
• Sexe	0.02	0.08	0.10
• Profession	0.60	0.47	0.57
• Supervision	0.09	0.18	0.11
• Type d'activité économique	-	-	0.13
• Convention collective	0.09	0.05	0.0
Covariants (B non standardisé)			
• Ancienneté	9.8	7.1	9.77
• Age	10.4	11.09	4.45
• Taille de l'entreprise	1.46 E ⁻⁰²	-5.38 E ⁻⁰²	4.71 E ⁻⁰²
R²	62.6%	57.3%	62.0%

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

Dans le secteur industriel, l'âge et l'ancienneté interviennent d'ailleurs massivement pour réduire l'effet du facteur "Sexe" sur le salaire horaire. L'intervention de ces deux covariants diminue encore de 10 ou 20 flux l'écart du salaire horaire entre les hommes et les femmes dans les segments n° 2 et 3 contre une réduction de quelque 90 Flux dans l'Industrie. Vérification faite, on peut attribuer l'essentiel de cette réduction à l'âge des salariés.

L'examen des tableaux 26 et 27 permet de comprendre pourquoi l'âge des salariés intervient de façon aussi massive pour réduire l'écart du salaire horaire entre hommes et femmes dans l'Industrie. Les répartitions par tranches d'âges des employés masculins et féminins au sein de chaque segment sont évidemment différentes. Mais, dans le cas particulier de l'Industrie, la divergence est nettement plus prononcée ; par exemple, le groupe des employés âgés de 20 à 29 ans y représente seulement 10.2% des hommes contre 36.6% pour les femmes (cf. col. 1 et 4, tableau 26). Un écart d'une telle ampleur n'est observé dans aucun des deux autres segments. La comparaison des âges moyens par segment confirme encore cette forte dissymétrie entre les employés masculins et féminins, occupés dans l'Industrie.

L'âge moyen des hommes y dépasse de sept années celui des femmes alors que cet écart n'excède pas deux ans et demi dans les deux autres segments.

Tableau 26 : Répartition des employés masculins et féminins par type de segment du marché du travail selon l'âge

Age	Hommes(%)			Femmes(%)		
	col. 1 Industrie	col. 2 Banques Assurances	col. 3 Autres secteurs	col. 4 Industrie	col. 5 Banques Assurances	col. 5 Autres secteurs
Moins de 20 ans	0.0	0.0	0.3	0.3	0.1	0.4
20-29 ans	10.2	27.8	32.8	36.6	43.1	44.1
30-39 ans	35.3	47.5	37.7	38.2	38.7	30.2
40-49 ans	32.1	18.0	19.6	18.5	14.8	18.1
50-59 ans	22.0	6.5	9.0	5.8	3.1	6.3
60 ans ou plus	0.5	0.2	0.6	0.6	0.2	0.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

Tableau 27 : Age moyen des employés masculins et féminins selon leur segment du marché du travail d'appartenance

Age moyen	Industrie	Banques/Assurances	Autres secteurs
Hommes	41.1	34.9	35.1
Femmes	33.8	32.5	33.3

Source : Enquête sur la Structure des Salaires 1995 - STATEC

Le fait que les hommes employés dans l'Industrie soient nettement plus âgés que les femmes explique, pour une large part, l'important avantage salarial dont ils bénéficient **en apparence** : l'écart initial (sans contrôle des effets de structure) entre les deux sexes s'élève à quelque 270 Flux/heure, soit un montant beaucoup plus élevé que celui enregistré dans les deux autres segments. Après contrôle des effets des trois autres facteurs introduits dans l'analyse (Profession, Supervision, Convention collective), cet écart se fixe à 101 Flux/heure ; et, enfin, le contrôle des effets dus aux différences d'âge entre les hommes et les femmes employés dans l'Industrie, permet **à lui seul** de réduire cet écart à 21 Flux/heure alors que la prise en compte du seul effet de l'ancienneté ne permet d'atteindre qu'un écart minimum évalué à 40 Flux/heure.

CONCLUSION

CONCLUSION

Cette étude a permis, pour la première fois au Luxembourg, d'analyser en détail la question de la discrimination salariale entre les hommes et les femmes. Les résultats commentés de cette entreprise ne portent cependant ni sur l'ensemble de la problématique salariale, ni sur tous les salariés :

- le salaire horaire brut, pris comme référence dans cette étude, n'inclut ni les primes, ni les heures supplémentaires ;
- seuls les employés privés (à l'exclusion des cadres supérieurs et dirigeants d'entreprise) ont été retenus pour cette analyse dans la mesure où ils exercent leur activité à temps plein et disposent d'un contrat à durée indéterminée dans une entreprise privée, occupant au moins dix salariés.

Dans ce contexte, parler de discrimination salariale signifie qu'à **travail égal** les hommes et les femmes ne percevraient pas un **salaire égal**. L'écart de 164 Flux/heure existant entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes semble **a priori** plaider en faveur d'une telle discrimination.

- Mais peut-on accepter cet écart pour "vrai" sans discussion ?
- Ne résulte-t-il pas d'un effet en trompe-l'œil ?

Il est évident que l'importance de l'enjeu justifie ici quelques investigations supplémentaires en dépit du fait qu'un résultat, quel qu'il soit, pose toujours des problèmes d'interprétation qu'on ne peut résoudre à partir d'un examen superficiel.

En comparant des écarts moyens entre les employés masculins et féminins, on ne confronte pas nécessairement deux groupes de salariés qui disposeraient, par ailleurs, de caractéristiques semblables. Or, le premier chapitre de cette étude a bien mis en évidence les nombreuses dissymétries de répartition des hommes et des femmes employés privés sous des aspects tels que : la profession exercée, le niveau de formation, l'ancienneté au poste de travail, la nature de l'activité de leur entreprise, etc. Et le poids cumulé de ces évidences jette un sérieux doute sur le fait que les employés masculins et féminins puissent exercer une activité professionnelle toujours semblable et dans des conditions équivalentes :

- la structure des formations et/ou des professions est relativement différente pour les hommes et les femmes ;
- certains secteurs économiques pratiquent un recrutement plus spécifique (les hommes sont ainsi plus nombreux dans l'Industrie et la Construction) ;
- les rythmes des carrières varient selon l'âge (les femmes interrompent souvent leur vie professionnelle pour des raisons familiales).

Ces quelques exemples indiquent que les structures des populations d'employés masculins et féminins sont, dans une large mesure, différentes. Or, la comparaison des salaires moyens entre les deux sexes fonctionne **comme si** de telles différences n'existaient pas ou n'interféraient aucunement sur la signification de cet écart de moyennes apparent (164 Flux/heure). Pareil écart peut, à la fois, englober **un effet propre** lié au sexe des employés et des **effets liés à la structure** des groupes comparés.

L'écart **apparent** peut être, dès lors, trompeur. Et, pour estimer l'importance réelle de la **seule** discrimination salariale entre hommes et femmes, il est donc impératif de **neutraliser** ces effets de structure inclus, éventuellement, dans l'influence globale du facteur "Sexe" sur le salaire.

Le recours à l'analyse multivariée de la variance du salaire horaire remplit exactement cette exigence. Les résultats de cette analyse ont été commentés dans plusieurs chapitres de cette étude. Ainsi, on a montré qu'après avoir contrôlé les effets de structure mentionnés, l'écart **net** entre le salaire horaire des employés masculins et féminins s'élève finalement à une quarantaine de francs. On a même pu mettre en évidence la quasi disparition de cet écart, dans le secteur de l'Industrie.

Suite à ces résultats, il devient clair que la possibilité d'un effet discriminatoire (soutenu initialement par l'écart apparent de 164 Flux/heure) doit être fortement modérée, sinon réfutée. En effet, la fraction majoritaire dans cet écart apparent ne relève pas du tout du fait que l'employé soit un homme ou une femme, mais bien des conditions différentes définissant le contenu et l'environnement de leur poste de travail. Et l'on pourrait d'autant plus pencher en faveur d'une minorisation de cet écart **net** que les modèles testés dans cette étude, tout en expliquant déjà quelque 66% de l'ensemble des écarts au salaire horaire moyen parmi les employés privés, n'incluent pas encore certains facteurs qui seraient indispensables pour mieux cadrer le fonctionnement des entreprises. Evidemment, la performance de ces indicateurs manquants n'a pas encore été éprouvée. Il est toutefois raisonnable de penser qu'un modèle mieux spécifié à cet égard conduirait :

- d'une part, à expliquer une part encore plus importante de l'ensemble de la variabilité du salaire horaire,
- et, d'autre part, à annuler tout écart **net** de salaire horaire entre les hommes et les femmes ayant le statut d'employés privés.

Si une telle annulation de discrimination salariale entre hommes et femmes devait se produire, il n'en resterait pas moins la différence effective moyenne de rémunération entre hommes et femmes. Dans les faits, une femme gagne, en moyenne, 24% de moins que les hommes. Ainsi les effets de structure de l'emploi féminin et masculin renvoient en définitive la discrimination salariale liée au sexe à une discrimination des femmes vis-à-vis de l'emploi en général. Si, dans la pratique, l'application d'égalité de rémunération entre hommes et femmes est, en grande partie, respectée, l'égalité dans les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles est moins bien respectée ; ou, du moins, les femmes ne semblent pas en profiter.