



4

**Inégalités salariales
dans le contexte
de la crise liée
au COVID-19
et de la hausse
de l'inflation des prix**





▶ 4

Inégalités salariales dans le contexte de la crise liée au COVID-19 et de la hausse de l'inflation des prix

Les inégalités salariales, ainsi que les autres inégalités de revenus, contribuent de manière substantielle à l'inégalité de revenu globale entre les ménages et constituent donc un facteur important des inégalités de revenus au niveau des pays (OIT, 2021b). Il est donc essentiel que les responsables politiques examinent, sur la base de données empiriques, la manière dont les inégalités salariales ont évolué au cours de ces dernières années et les retombées que les crises actuelles peuvent avoir en la matière.

Le présent chapitre commence par une présentation des estimations relatives aux inégalités salariales en se fondant sur des données antérieures à la pandémie de COVID-19 (2019) et en établissant une comparaison avec des estimations fondées sur des données plus récentes (2021 ou 2022). Ce chapitre cherche ensuite à décomposer l'évolution des inégalités salariales afin de distinguer entre l'évolution due à une modification au niveau de la composition des salariés et l'évolution due aux modifications structurelles intervenues au niveau de la répartition des salaires. Enfin, la dernière partie du chapitre est consacrée à des estimations sur l'évolution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes depuis le début de la pandémie, et souligne le fait que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste un facteur important des inégalités salariales.

►► L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste un facteur important des inégalités salariales.

► 4.1. La crise liée au COVID-19 et les inégalités salariales

La figure 4.1 établit une comparaison entre les inégalités salariales constatées en 2019 et celles constatées en 2021 (ou 2022) en se fondant sur 6 indicateurs différents pour 22 pays dans lesquels des données sont disponibles¹. Le recours à différents indicateurs (voir l'encadré 4.1 pour une définition de ces indicateurs) permet de construire une image plus détaillée de l'évolution des inégalités salariales. Alors que le ratio de Palma et le coefficient de Gini comparent chacun le cumul des revenus à travers l'échelle de répartition des salaires, les indicateurs fondés sur le ratio des salaires en utilisant les deux valeurs du seuil qui séparent différents déciles permettent d'établir une comparaison entre différents points de l'échelle de répartition des salaires. Au sein du présent rapport, le ratio de Palma et le coefficient de Gini sont estimés sur la base des *revenus mensuels*, tandis que les ratios interdéciles D9/D1, D9/D5, D8/D2 et D5/D1 sont estimés sur la base des *salaires horaires*. Par exemple, D9/D1 mesure le rapport entre le seuil du décile supérieur (D9) et celui du décile inférieur (D1) dans l'échelle de répartition des salaires horaires. Dans la mesure où les gains mensuels tiennent compte à la fois du montant du salaire horaire et du nombre d'heures travaillées, la comparaison entre les inégalités salariales mesurées sur la base d'indicateurs tenant compte des gains mensuels et celles mesurées sur la base d'indicateurs tenant compte des salaires horaires peut permettre de mieux comprendre la manière dont les variations au niveau du temps de travail façonnent

les inégalités salariales. Le tableau 4.1 vient compléter la figure 4.1, qui montre l'évolution des inégalités salariales entre différentes périodes, en offrant une vue d'ensemble de la manière dont les 6 indicateurs de mesure des inégalités salariales ont évolué au sein de chacun de ces 22 pays².

Tel que cela ressort de la figure 4.1 et du tableau 4.1, certaines similitudes existent entre les estimations fondées sur le ratio de Palma et celles fondées sur le coefficient de Gini. Dans 10 des 22 pays, les inégalités en termes de salaires mensuels ont augmenté (visiblement davantage en Colombie, au Panama, au Paraguay et en Thaïlande), tandis que dans les 12 pays restants les inégalités salariales ont diminué (visiblement davantage dans l'État plurinational de Bolivie, aux États-Unis, au Pérou et en République dominicaine). La Colombie et le Panama se distinguent comme les 2 pays avec la plus forte augmentation des inégalités salariales entre 2019 et 2021 (ou 2022 dans le cas de la Colombie). Le Pérou est le pays où les inégalités salariales ont le plus diminué entre 2019 et 2022: le ratio de Palma montre qu'en 2019 les 10 pour cent de salariés les plus aisés ont accumulé 100 pour cent de revenus mensuels en plus que les 40 pour cent de salariés les plus pauvres, tandis qu'en 2022 cet écart a diminué pour s'établir à 72 pour cent. Dans la plupart des autres pays, l'évolution des inégalités au cours de ces trois années est restée faible. Il ressort du tableau 4.1 que, dans 16 des 22 pays, l'ampleur de la variation du coefficient de Gini est inférieure à 6 pour

► Encadré 4.1. Les indicateurs de l'inégalité

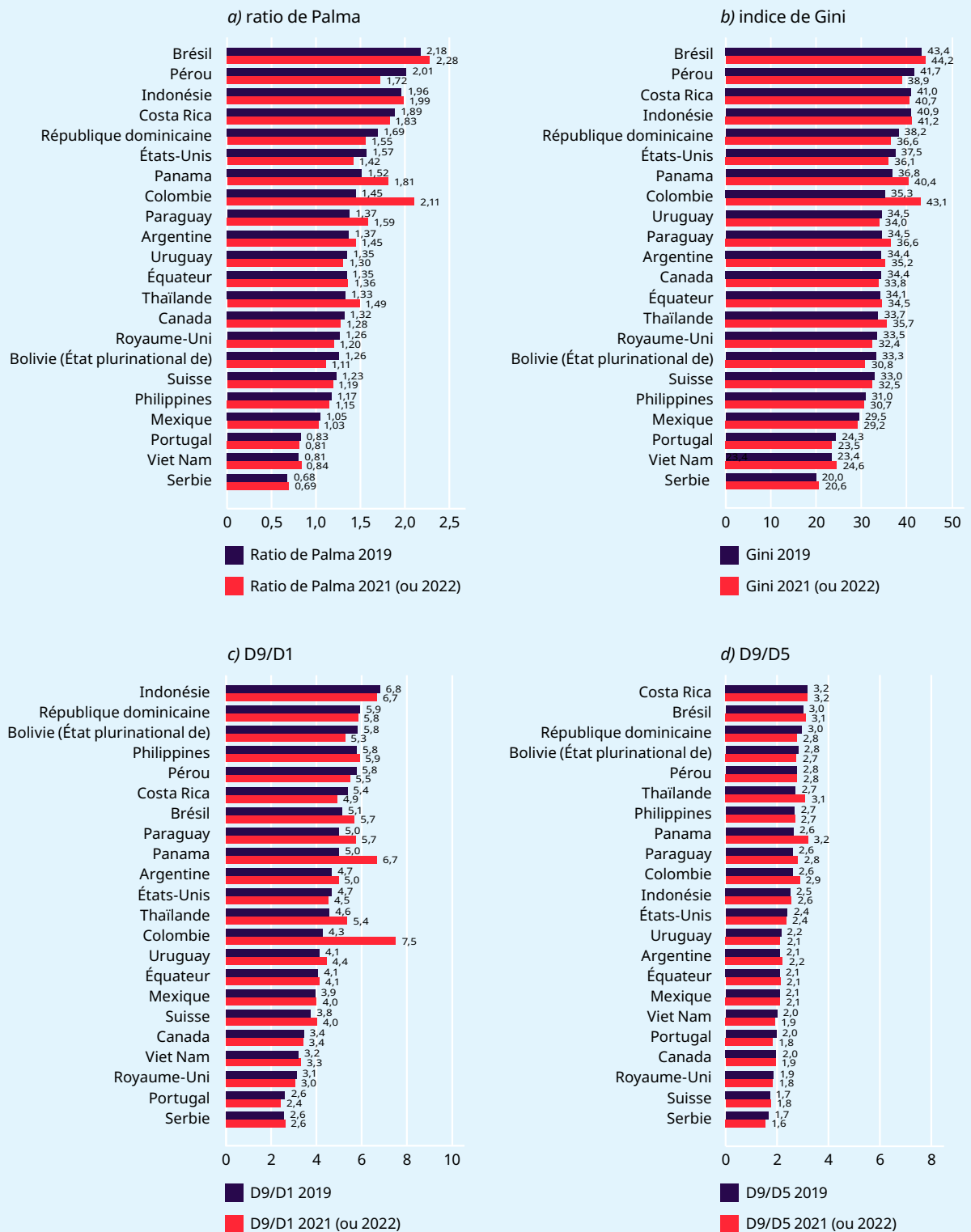
Le ratio de Palma est le rapport entre la masse salariale totale accumulée par les 10 pour cent de salariés les plus aisés et celle accumulée par les 40 pour cent de salariés les plus pauvres. Le coefficient de Gini est un indicateur synthétique de la répartition des revenus entre les salariés sur l'échelle de répartition: un coefficient de 0 représente une égalité parfaite (après avoir été classés, les salariés accumulent ensuite proportionnellement le même revenu), alors qu'une valeur de 1 implique une inégalité parfaite (après avoir été classés, la plupart des salariés n'accumulent ensuite presque

rien alors qu'une ou quelques personnes captent la totalité des revenus gagnés dans la population). Les indicateurs fondés sur la valeur des seuils de l'échelle de répartition des salaires (horaires) sont simplement le rapport entre les seuils tels que définis. Par exemple, D9/D1 est le rapport entre la valeur du seuil du neuvième décile de l'échelle de la répartition des salaires horaires avec celle du premier décile; D8/D2 est le rapport entre la valeur du seuil du huitième décile avec celle du deuxième; D9/D5 est le rapport entre la valeur du seuil du neuvième décile avec celle du décile médian; et D5/D1 est le rapport entre le décile médian et la valeur du seuil du premier décile.

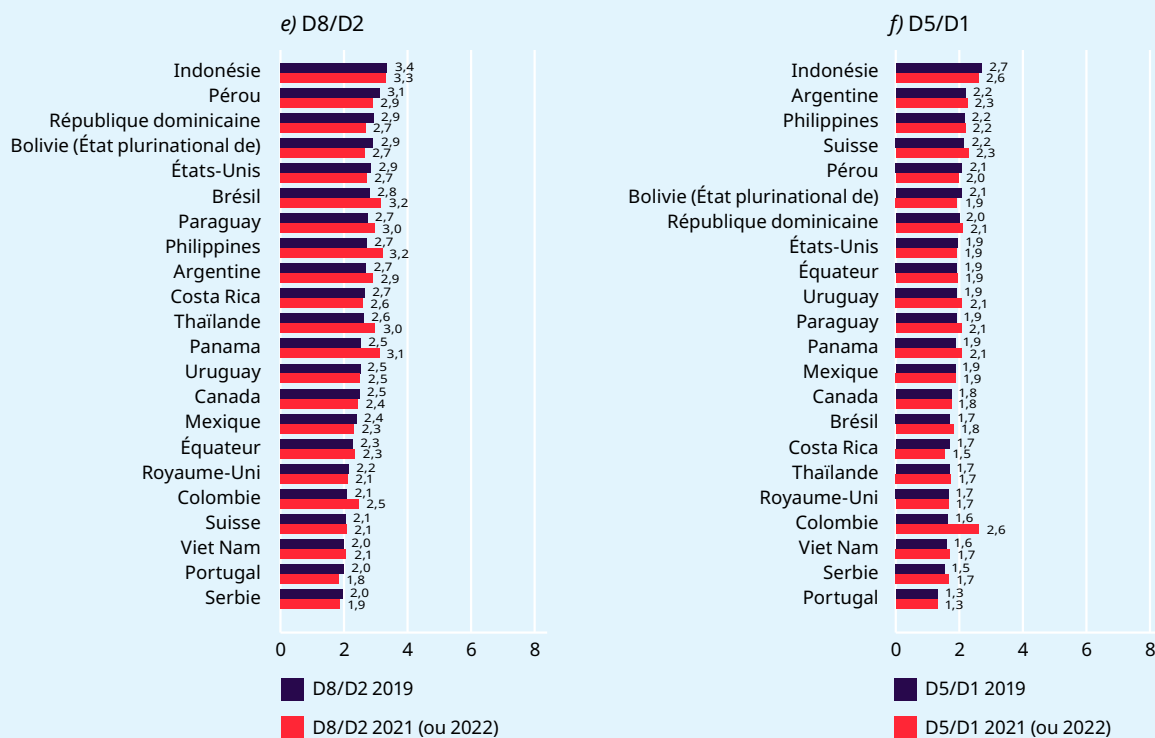
1 Dans les pays disposant de données jusqu'en 2021, les mesures des inégalités salariales comparent les estimations fondées sur les données du troisième trimestre 2019 avec les estimations fondées sur les données du troisième trimestre 2021. Dans les pays disposant de données jusqu'en 2022, les mesures des inégalités salariales comparent les estimations fondées sur les données du dernier trimestre disponible de 2022 avec les estimations fondées sur les données du trimestre correspondant de 2019. Pour davantage d'informations sur les sources de données, voir l'annexe I.

2 Les estimations sont produites pour chaque pays séparément. Pour l'ensemble des indicateurs de l'inégalité, la procédure commence par le classement des salariés selon la variable de rémunération qui sous-tend l'indicateur: pour le ratio de Palma et le coefficient de Gini, le classement se fonde sur les revenus mensuels alors que, pour les indicateurs établis sur les seuils des déciles, le classement se fonde sur le salaire horaire.

► Figure 4.1. Inégalités salariales en 2019 et en 2021 (ou 2022) dans un échantillon de pays



► Figure 4.1. (fin)



Note: a) Le ratio de Palma est le rapport entre l'ensemble des revenus perçus au niveau national par les 10 pour cent de ménages les plus aisés et les 40 pour cent de ménages les plus pauvres; b) l'indice de Gini est le coefficient de Gini (une mesure de la dispersion des revenus) exprimé sous forme de pourcentage, les valeurs plus faibles indiquant une répartition plus égale des revenus; c) D9/D1 désigne le rapport entre le revenu des 10 pour cent de travailleurs situés en haut de l'échelle de la répartition des revenus et les 10 pour cent de travailleurs situés au bas de l'échelle; d) D9/D5 désigne le rapport entre le revenu des 10 pour cent de travailleurs situés en haut de l'échelle de la répartition des revenus et les travailleurs situés sur la médiane de l'échelle de répartition; e) D8/D2 désigne le rapport entre le revenu des 20 pour cent de travailleurs situés en haut de l'échelle de la répartition des revenus et les 20 pour cent de travailleurs au bas de l'échelle; et f) D5/D1 désigne le rapport entre le revenu des travailleurs situés sur la médiane de l'échelle de répartition et le revenu des 10 pour cent de travailleurs situés au bas de l'échelle.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources de données, voir l'annexe I.

cent, tandis que dans certains de ces pays (par exemple en Équateur, en Indonésie, au Mexique et aux Philippines) il est inférieur à 1 pour cent. Les pays qui affichent une forte augmentation des inégalités salariales pourraient mettre longtemps à parvenir à des structures salariales plus équitables, d'où la nécessité d'élaborer des politiques adaptées (voir, à cet égard, le chapitre 5). Dans les pays où le coefficient de Gini ou le ratio de Palma indique une baisse substantielle des inégalités salariales, les estimations pourraient bien masquer des effets de composition – ce point sera examiné plus en détail à la section 4.2.

Les estimations relatives aux inégalités salariales fondées sur les rapports interdéciles (graphiques c) à f) de la figure 4.1) sont utiles pour détecter si des tranches spécifiques de l'échelle de la répartition des salaires façonnent l'évolution globale des inégalités salariales. En Colombie, par exemple, la forte augmentation des inégalités salariales semble être due à un éloignement du décile inférieur par rapport aux autres

déciles dans l'échelle de répartition des salaires horaires. Cette conclusion peut être tirée du fait que l'augmentation de la valeur des ratios D9/D1 et D5/D1 entre 2019 et 2022 est remarquablement importante, alors que la valeur des ratios D8/D2 et D9/D5 est beaucoup plus faible. En revanche, au Panama, les ratios D9/D1, D8/D2 et D9/D5 ont augmenté de manière similaire, alors que la variation du ratio D5/D1 est beaucoup plus faible. Aussi, au Panama, le pays qui affiche la plus forte augmentation des inégalités salariales aux côtés de la Colombie, l'augmentation constatée entre 2019 et 2022 semble être due à une distension au niveau du sommet de l'échelle de la répartition des salaires: la valeur du seuil du décile supérieur de la répartition des salaires horaires a augmenté.

Dans 4 de ces 22 pays, les inégalités salariales mesurées sur la base des revenus mensuels (le ratio de Palma ou le coefficient de Gini) ont évolué dans le sens opposé à celui de l'évolution des inégalités mesurées sur la base du salaire

► **Tableau 4.1. Évolution des inégalités salariales exprimée en pourcentage, dans un échantillon de pays, 2019-2021 ou 2019-2022**

	Évolution du ratio de Palma (%)	Évolution de l'indice de Gini (%)	Évolution du rapport entre D9/D1 (%)	Évolution du rapport entre D8/D2 (%)	Évolution du rapport entre D5/D1 (%)	Évolution du rapport entre D9/D5 (%)
Pérou	-14,54	-6,71	-5,03	-7,32	-5,32	0,31
Bolivie (État plurinational de)	-11,72	-7,33	-9,34	-8,16	-6,72	-2,81
États-Unis	-9,66	-3,91	-3,03	-5,02	-1,71	-1,34
République dominicaine	-8,21	-4,43	-1,61	-8,68	4,94	-6,24
Royaume-Uni	-4,88	-3,30	-2,30	-1,61	-0,73	-1,58
Uruguay	-3,61	-1,49	7,19	-0,82	8,86	-1,54
Canada	-3,36	-1,85	-0,70	-1,95	-0,08	-0,62
Costa Rica	-2,99	-0,70	-8,56	-2,20	-8,73	0,19
Suisse	-2,83	-1,58	7,12	2,04	6,51	0,58
Mexique	-2,10	-0,94	1,58	-3,33	1,05	0,53
Portugal	-1,86	-3,28	-7,54	-7,06	-0,40	-7,17
Philippines	-1,72	-1,15	2,35	17,87	1,44	0,90
Équateur	0,92	0,97	1,54	2,79	1,06	0,47
Indonésie	1,31	0,73	-2,04	-0,90	-3,51	1,52
Serbie	2,27	2,74	1,62	-4,54	8,89	-6,68
Viet Nam	4,23	4,93	3,24	3,26	6,91	-3,43
Brésil	4,68	1,86	10,86	12,95	6,94	3,67
Argentine	5,83	2,32	6,59	7,94	2,27	4,22
Thaïlande	11,74	5,76	17,11	13,85	3,01	13,69
Paraguay	15,76	6,18	14,94	8,43	7,53	6,90
Panama	19,28	9,66	33,35	23,09	9,96	21,27
Colombie	45,46	22,31	76,15	17,36	59,71	10,30

Note: Les pays sont classés par ordre croissant en termes d'évolution des inégalités salariales, telles que mesurées par le ratio de Palma entre 2019 et 2021 (ou 2022). Une valeur négative indique une diminution des inégalités salariales entre ces deux périodes, tandis qu'une valeur positive indique une augmentation des inégalités. En Colombie, par exemple, le pays ayant eu la plus forte augmentation du ratio de Palma et étant donc placé en bas du tableau, au premier trimestre 2019, le ratio de Palma était estimé à 1,45, ce qui signifie que les 10 pour cent de salariés situés en haut de l'échelle de la répartition des salaires cumulaient un revenu total de 45 pour cent supérieur à celui des 40 pour cent de salariés situés au bas de l'échelle. En 2022 (premier trimestre), le ratio de Palma est passé à 2,11, c'est-à-dire que les 10 pour cent de salariés en haut de l'échelle de la répartition des salaires ont cumulé un revenu 111 pour cent supérieur à celui des 40 pour cent de salariés situés au bas de l'échelle. L'augmentation entre l'estimation de 1,45 en 2019 et l'estimation de 2,11 en 2022 est équivalente à environ 45,5 pour cent.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données, voir l'annexe I.

► **L'évolution des inégalités salariales peut résulter de changements intervenus au niveau du temps de travail, de changements du revenu perçu en fonction du temps travaillé ou de changements affectant certaines zones spécifiques de l'échelle de la répartition des salaires.**

horaire à l'aide des rapports interdéciles. Aux Philippines et en Suisse, les quatre rapports interdéciles suggèrent que les inégalités salariales se sont creusées dans l'ensemble de l'échelle de la répartition des salaires puisque, dans ces trois pays, les variations des ratios entre 2019 et 2021 (ou 2022) ont une valeur positive. Cependant, dans ces trois pays, le ratio de Palma et le coefficient de Gini ont une valeur négative. Cela pourrait indiquer que, en dépit d'une augmentation des inégalités au niveau du salaire horaire, le nombre d'heures travaillées a évolué – augmentant en moyenne parmi les bas salaires et/ou diminuant en moyenne parmi les hauts salaires –, entraînant ainsi une baisse de l'inégalité globale des revenus mensuels. En Indonésie, la situation inverse se vérifie: les inégalités en termes de salaires horaires ont, dans l'ensemble, diminué au sein de l'échelle de la répartition des salaires, mais les changements intervenus au niveau du nombre d'heures travaillées entre les hauts salaires et les bas salaires ont conduit à une augmentation des inégalités en termes de revenus mensuels.

Pour tous les autres pays de la figure 4.1 et du tableau 4.1, il existe une cohérence entre les 6 indicateurs de l'inégalité salariale: les pays présentant une augmentation ou une diminution du ratio de Palma et du coefficient de Gini entre 2019

et 2021 (ou 2022) affichent également une augmentation ou une diminution des rapports interdéciles. Cependant, l'analyse de ces indicateurs montre que l'évolution des inégalités salariales peut résulter d'un ensemble de changements intervenus au niveau du temps de travail, de changements du revenu perçu en fonction du temps travaillé ou de changements affectant certaines zones spécifiques de l'échelle de la répartition des salaires, et plus particulièrement ses extrémités. Comprendre la complexité de la structure de l'évolution des inégalités salariales est un préalable nécessaire à l'élaboration de politiques visant à réduire ces inégalités.

►► Comprendre la complexité de la structure de l'évolution des inégalités salariales est un préalable nécessaire à l'élaboration de politiques visant à réduire ces inégalités.

► 4.2. Identifier les facteurs à l'origine de l'évolution des inégalités salariales

En cas de crises sur le marché du travail, les inégalités salariales peuvent évoluer de manière significative en raison des effets de composition associés à l'emploi salarié. Par exemple, à la suite de la pandémie de COVID-19, de nombreux pays ont connu des pertes d'emploi massives parmi les bas salaires, en particulier aux deuxième et troisième trimestres 2020. Ces pertes d'emploi, qui ont clairement eu un impact négatif sur le marché du travail à tous points de vue, ont cependant abouti à une compression de l'échelle de la répartition des salaires par le bas, réduisant ainsi les inégalités salariales à ce moment-là. Outre les effets de composition, les changements structurels peuvent également

influencer les inégalités salariales. Par exemple, la mise en place d'un salaire minimum peut permettre de compresser l'échelle de la répartition des salaires par le bas, réduisant ainsi les inégalités salariales sans modifier toutefois la composition des salariés (à moins que le salaire minimum ait une incidence négative sur l'emploi). Dans la mesure où les effets de composition sont souvent transitoires, contrairement aux changements structurels qui ont tendance à perdurer davantage, il peut être utile pour les responsables politiques d'établir une distinction entre les différents facteurs susceptibles d'entraîner une modification globale des inégalités salariales.

►► En cas de crises sur le marché du travail, les inégalités salariales peuvent évoluer de manière significative en raison des effets de composition associés à l'emploi salarié.

La composition des salariés, et son évolution dans le temps, est un résultat complexe qui reflète les multiples caractéristiques des salariés ainsi que différentes circonstances. Pendant la crise liée au COVID-19, il a pu être observé que la composition de l'emploi salarié avait été amenée à évoluer en fonction de trois caractéristiques: le sexe, le secteur d'activité économique et la catégorie professionnelle (OIT, 2020b). Ainsi, la part de femmes (et d'hommes) salariées a évolué pendant et après les restrictions liées à la pandémie de COVID-19, probablement en raison du fait que les femmes ont tendance à être davantage représentées dans les emplois

Outre les effets de composition, des changements structurels – telle que la mise en place d'un salaire minimum – peuvent également venir modifier les inégalités salariales.

faiblement rémunérés impliquant un travail en contact direct avec d'autres personnes. (Comme précédemment indiqué au sein de la section 3.8, dans plusieurs pays, la part de femmes ayant perdu leur emploi a été supérieure à celle des hommes.) De même, certains secteurs d'activité économique (en particulier le secteur des services, de l'industrie et de la construction) et certaines catégories professionnelles (notamment les emplois peu qualifiés et non qualifiés) semblent avoir davantage pâti de la perte d'emploi au cours de la crise (OIT, 2020b). En se fondant sur les observations précédentes, la présente section décompose l'évolution des inégalités salariales afin d'examiner dans quelle mesure l'évolution de chacune de ces trois caractéristiques propres aux salariés a contribué à l'évolution des inégalités salariales observées entre 2019 et 2021 (ou 2022). La méthode se fonde sur DiNardo, Fortin et Lemieux (1996) et sur Daly et Valletta (2006); de plus amples informations sont disponibles, à cet égard, à l'annexe V.

La figure 4.2 décompose l'évolution des inégalités salariales en tenant compte de l'évolution du ratio de Palma, du ratio D9/D1 et du ratio D5/D1³. Au sein de chacun de ces trois graphiques, et pour chaque pays, les segments de couleurs différentes composant chacune des barres, qui indiquent des valeurs négatives ou positives, se cumulent pour atteindre la valeur totale de l'évolution en pourcentage des inégalités salariales enregistrées entre 2019 et 2021 (ou 2022). Ces valeurs totales correspondent aux valeurs figurant au tableau 4.1. Alors que l'impact de chacune de ces trois caractéristiques mentionnées ci-dessus est présenté de manière séparée, l'impact des changements de composition résultant des «autres facteurs» sur l'évolution des inégalités salariales est présenté dans un segment de couleur différente⁴. Lorsqu'un segment apparaît à la droite de la valeur zéro, cela signifie que l'évolution dans la composition du facteur entre 2019 et 2021 (ou

2022) a contribué à une augmentation des inégalités salariales sur cette période. À l'inverse, lorsqu'un segment apparaît à la gauche de la valeur zéro, cela signifie que l'évolution du facteur correspondant a contribué à une réduction des inégalités salariales sur cette période. Les changements de nature structurelle peuvent également contribuer à modifier les inégalités salariales: comme pour les autres facteurs de composition, ils peuvent soit augmenter, soit diminuer les inégalités, de sorte que le segment de couleur correspondant de chacune des barres apparaîtra soit à droite, soit à gauche de zéro, selon le cas. Dans les trois graphiques de la figure 4.2, les résultats de la Colombie sont présentés séparément afin d'éviter que l'échelle requise pour illustrer les changements de grande ampleur estimés pour la Colombie ne vienne interférer avec la présentation des autres pays.

Les trois graphiques de la figure 4.2 présentent des similitudes quant à la manière dont les différents facteurs peuvent avoir contribué à l'élément de composition de l'évolution globale des inégalités salariales. Les variables examinées de manière séparée (sexe, secteur d'activité économique et catégorie professionnelle) ne semblent pas avoir eu un impact déterminant sur l'évolution globale des inégalités salariales, surtout par rapport au rôle joué par les «autres facteurs». Plus particulièrement, l'évolution de la part de femmes et d'hommes au sein de l'emploi salarié ne semble pas avoir joué un rôle déterminant. Une analyse détaillée des microdonnées révèle que, parmi les 19 pays couverts par la figure 4.2, la part de femmes et d'hommes dans l'emploi salarié était quasiment identique en 2021 (ou 2022) à celles observées en 2019. Certains pays affichent une légère augmentation de la part d'hommes salariés, mais cette dernière reste en tout état de cause inférieure à 2 pour cent. Il semble donc que les

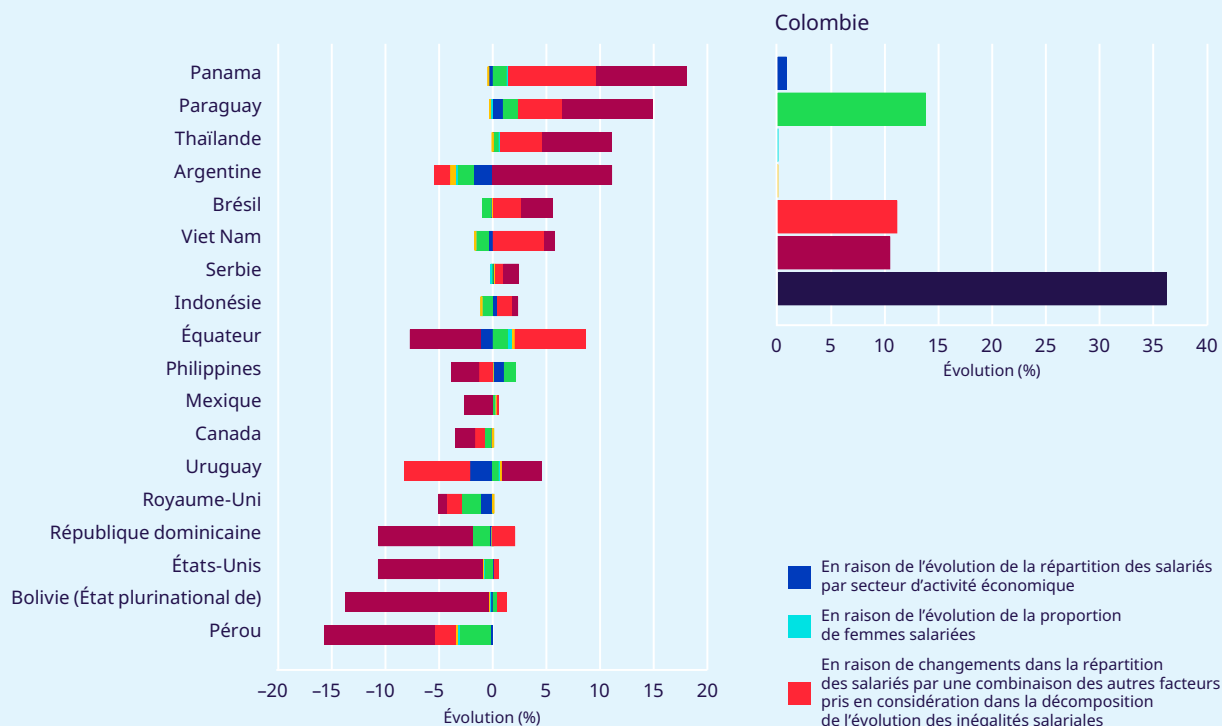
Il peut être utile pour les responsables politiques d'établir une distinction entre les différents facteurs susceptibles d'entraîner une modification globale des inégalités salariales.

3 Cette méthode de décomposition repose sur l'estimation de quantiles à partir de la répartition logarithmique naturelle (népérienne). En pratique, cela revient à estimer le seuil supérieur d'un décile à partir de la distribution (transformée de manière appropriée en log). Par conséquent, pour être cohérent avec les autres sections du présent chapitre, même s'il serait tout aussi valable de définir la variation des ratios comme «variation de Q9/Q1» – où «Q» signifierait «quantile» –, les sections 4.2 et 4.3 utilisent la terminologie D9/D1 (ou D5/D1) au sein des figures et du texte pour faire référence aux quantiles. Cependant, l'annexe V s'appuie sur une utilisation plus classique du terme «Q» pour expliquer la décomposition de l'évolution des inégalités salariales.

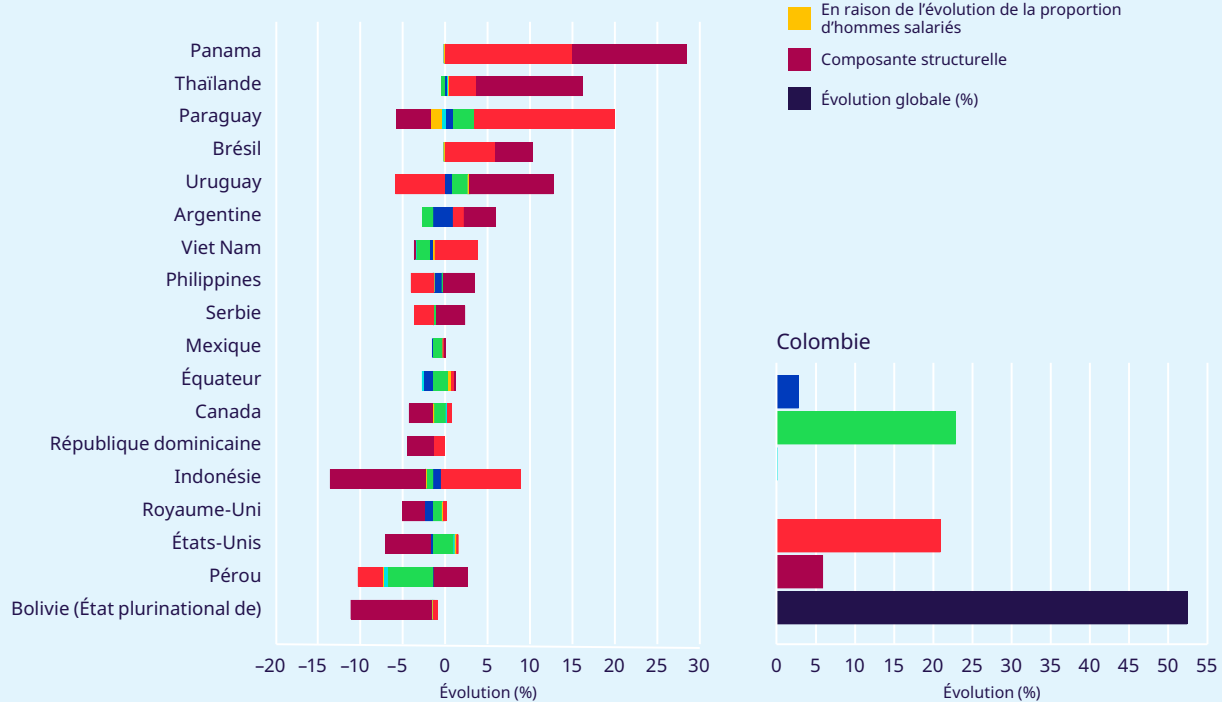
4 Ces «autres facteurs» peuvent inclure l'âge, le niveau d'instruction, le statut migratoire, la situation matrimoniale/parentale, le nombre d'enfants/adultes ou adultes qui travaillent au sein du ménage, la situation géographique, les accords contractuels (permanents ou temporaires), le secteur institutionnel (public ou privé), le nombre d'heures travaillées, la taille de l'entreprise et le statut formel ou informel dans l'emploi.

► **Figure 4.2. Décomposition de l'évolution des inégalités au niveau du salaire horaire réel entre 2019 et 2021 (ou 2022) afin d'isoler l'incidence des effets structurels et de composition, dans certains pays (en pourcentage)**

Partie A: ratio de Palma

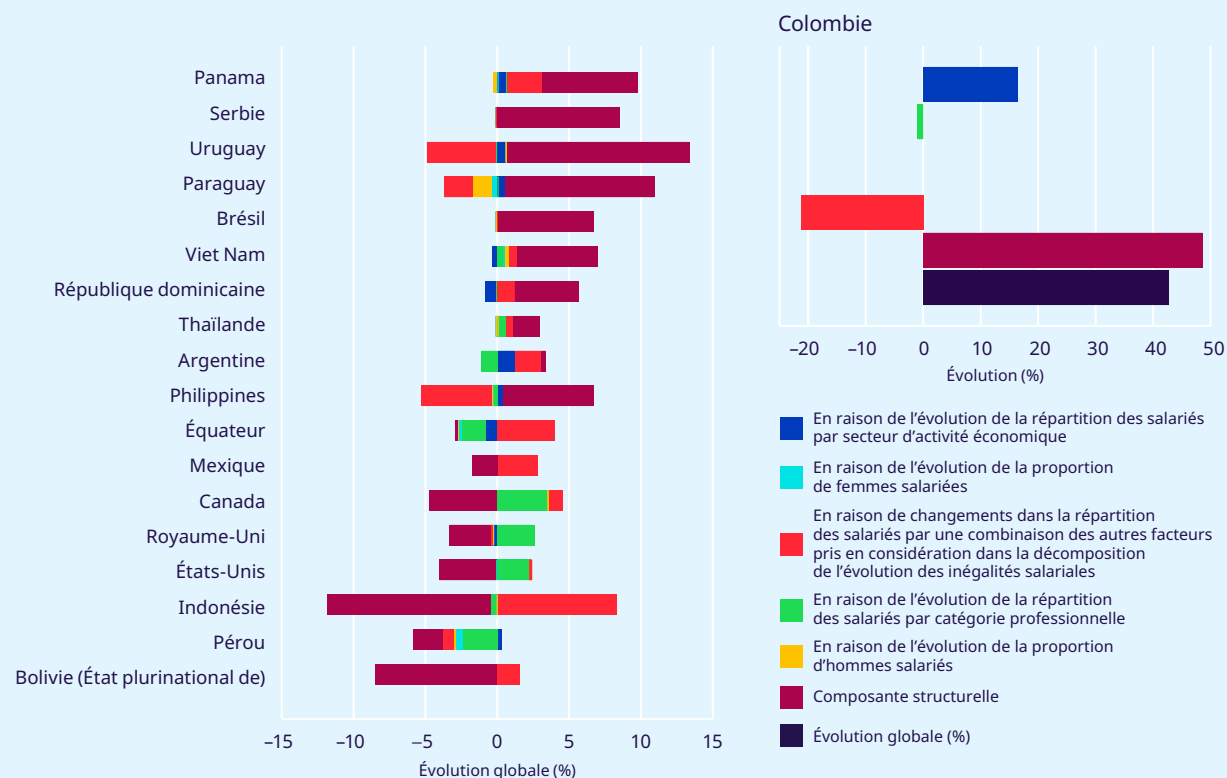


Partie B: rapport D9/D1



► Figure 4.2 (fin)

Partie C: ratio D5/D1



Note: La longueur des différents segments (en positif et en négatif) pour chacun des pays se cumule pour indiquer l'évolution totale en pourcentage des inégalités salariales, telles que mesurées par: a) le ratio de Palma, b) le rapport D9/D1 et c) le rapport D5/D1 entre 2019 et 2021 (ou 2022). Les pays sont classés par ordre décroissant de l'évolution globale des inégalités salariales. Les variations totales sont quasiment identiques à celles présentées dans le tableau 4.1 pour les indicateurs correspondants. Alors que dans le tableau 4.1 l'évolution est estimée en tant que simple variation en pourcentage de la valeur de l'indicateur, la longueur des différents segments de couleur pour chaque pays au sein des graphiques ci-dessus représente des changements logarithmiques en raison de la méthode de décomposition utilisée (pour davantage d'informations à ce sujet, voir l'annexe V).

Source: Estimations du BIT.

femmes aient progressivement retrouvé leur niveau d'emploi d'avant la pandémie. Cela signifie que lorsque les inégalités salariales sont mesurées en 2021 (ou 2022), par rapport à 2019, la composition hommes-femmes de la population active n'apparaît pas être un facteur pertinent pour expliquer l'évolution observée au niveau des inégalités salariales.

Par rapport à l'indicateur du sexe, l'examen de l'évolution de la répartition des salariés par secteur d'activité économique et par catégorie professionnelle semble être légèrement plus pertinent, car ce sont des facteurs susceptibles d'avoir contribué à l'évolution des inégalités salariales. En Argentine, par exemple, l'évolution de la répartition des salariés par secteur d'activité économique a entraîné une augmentation des inégalités salariales de 2,4 pour cent, mesurée à l'aide du ratio D9/D1, l'augmentation globale des inégalités salariales

au cours de la période considérée étant estimée à 6,6 pour cent. En d'autres termes, si la répartition des salariés par secteur d'activité économique était restée identique à celle de 2019 pour les déciles situés aux extrémités de l'échelle de la répartition des salaires, le ratio D9/D1 aurait augmenté de 4,1 pour cent au lieu de 6,6 pour cent (toutes choses égales par ailleurs). Lorsque le ratio de Palma est utilisé, le facteur «secteur d'activité économique» contribue en négatif à l'évolution des inégalités salariales en Argentine. Ainsi, les parts correspondant, par secteur d'activité économique, aux 10 pour cent de salariés les mieux rémunérés et aux 40 pour cent de salariés les moins rémunérés ont évolué entre 2019 et 2021 de telle sorte que les inégalités mesurées par le ratio de Palma ont diminué de 1,8 pour cent. À l'exception de l'Argentine – et peut-être également de l'Uruguay –, le facteur «secteur d'activité économique» ne semble pas avoir joué

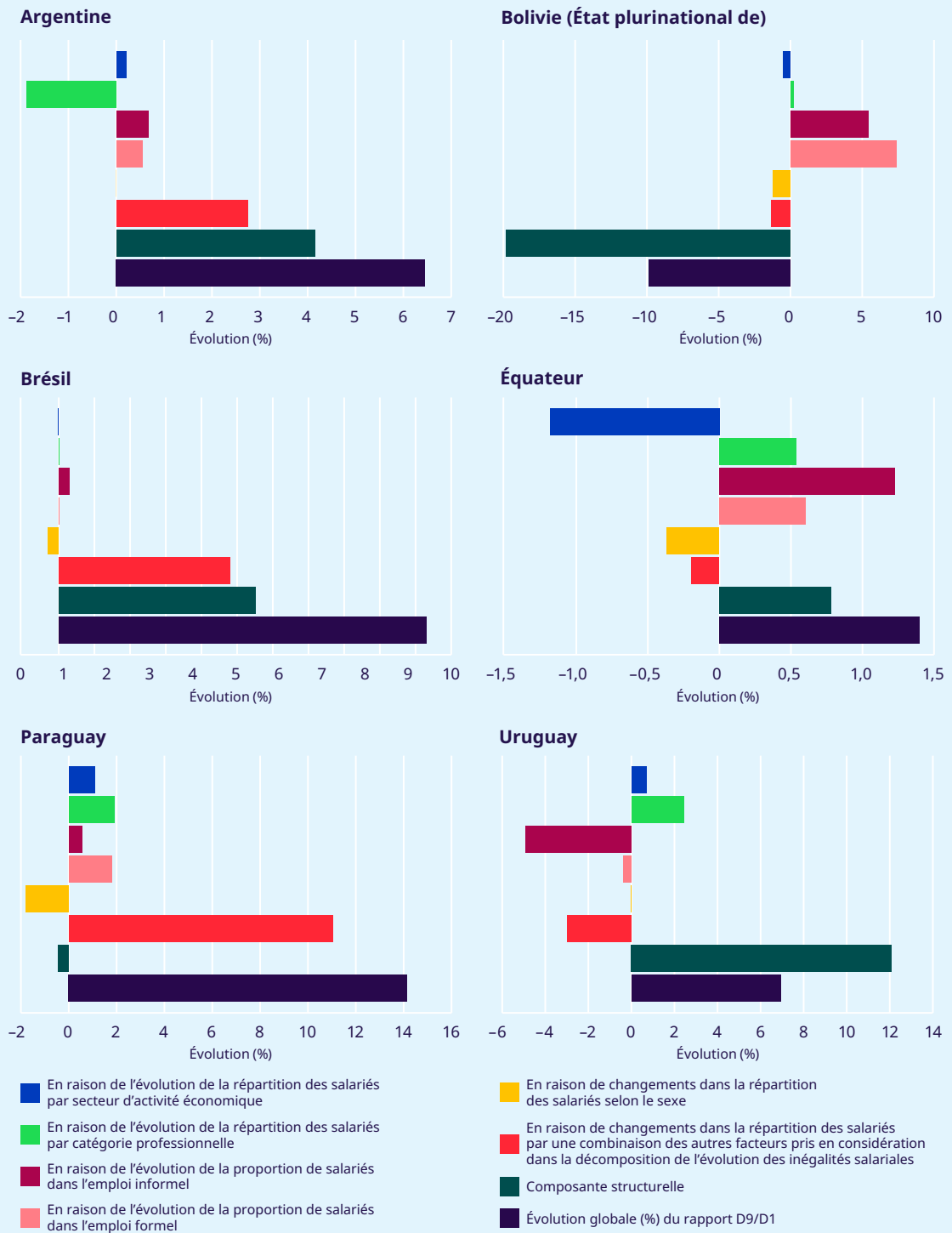
de rôle significatif dans l'évolution des inégalités salariales au sein des pays étudiés. Par rapport aux facteurs du sexe et du secteur d'activité économique, l'évolution de la répartition des salariés par catégorie semble être un facteur plus déterminant de l'évolution des inégalités salariales. En prenant en considération le ratio de Palma, les changements intervenus dans la répartition des différentes catégories professionnelles ont contribué à une augmentation notable des inégalités salariales en Colombie (14 pour cent), en Équateur (1,5 pour cent), au Panama (1,4 pour cent) et au Paraguay (1,4 pour cent), ainsi qu'à une baisse notable des inégalités salariales en Argentine (-1,4 pour cent), en Indonésie (-1,1 pour cent), au Pérou (-2,9 pour cent), en République dominicaine (-1,6 pour cent), au Royaume-Uni (-1,8 pour cent) et au Viet Nam (-1,2 pour cent).

De manière générale, les graphiques de la figure 4.2 démontrent que, malgré les changements intervenus au niveau de la composition de l'emploi pendant la crise liée au COVID-19 en ce qui concerne la catégorie professionnelle, le secteur d'activité économique ou la proportion de femmes et d'hommes dans l'emploi salarié, à l'heure actuelle, où les effets de la crise commencent à s'estomper sur les marchés du travail, l'effet de composition à l'origine de l'évolution des inégalités salariales diminue également. Ce résultat est cohérent avec la nature transitoire des effets de composition lors de crises sur le marché du travail. Dans certains pays, le groupe «autres facteurs», qui comprend l'éducation, l'âge et le statut d'emploi formel ou informel, semble avoir joué un rôle davantage déterminant dans l'évolution des inégalités salariales. Dans la plupart des cas, l'évolution de la composition de cet ensemble mixte de facteurs semble avoir contribué à accroître les inégalités salariales. Cependant, l'élément beaucoup plus frappant au sein de la figure 4.2 est que l'évolution des inégalités salariales entre 2019 et 2021 (ou 2022) semble être fortement influencée par les changements intervenus au niveau de la structure des salaires. Une fois que les effets de composition auront complètement disparu, les changements structurels continueront probablement à façonner l'échelle de la répartition des salaires à l'avenir. Dans certains des pays examinés (par exemple l'Argentine, la Colombie, le Panama, le Paraguay et la Thaïlande), cela se traduit par de fortes augmentations des inégalités salariales.

▶▶ Dans la plupart des cas, l'évolution des parts correspondant à l'emploi formel et à l'emploi informel entre 2019 et 2021 (ou 2022) a conduit à une augmentation des inégalités salariales.

Comme précédemment indiqué dans ce rapport (voir la section 2.4), à mesure que l'emploi retrouve progressivement ses niveaux d'avant la pandémie, dans certains pays – en particulier ceux qui comptent un grand nombre de travailleurs informels –, l'emploi informel augmente à un rythme plus rapide que celui de l'emploi formel. La figure 4.3 fait appel à un exercice de décomposition similaire à celui utilisé dans la figure 4.2, mais cherche plutôt à déterminer la manière dont l'évolution des parts correspondant à l'emploi formel et à l'emploi informel ont pu contribuer à l'évolution des inégalités salariales entre 2019 et 2021 (ou 2022). Comme cela peut être observé, dans la plupart des cas l'évolution des parts correspondant à l'emploi formel et à l'emploi informel a conduit à une augmentation des inégalités salariales. En Équateur et au Paraguay, par exemple, où l'informalité parmi les salariés a augmenté respectivement de 7 et de 4 pour cent, l'augmentation de l'emploi salarié informel et la diminution concomitante de l'emploi formel ont contribué à une augmentation des inégalités salariales. En Uruguay, où les microdonnées disponibles indiquent une diminution de 4 pour cent de l'emploi salarié informel (et une augmentation correspondante de l'emploi formel), nous avons assisté à une compression au bas de l'échelle de la répartition des salaires, reflétant une réduction des inégalités salariales. Les résultats issus de la figure 4.3 mettent en évidence l'importance d'assurer la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

► **Figure 4.3. Décomposition de l'évolution des inégalités au niveau du salaire réel (ratio D9/D1) entre 2019 et 2021 (ou 2022) afin d'isoler l'incidence des changements intervenus au niveau de l'emploi formel et informel, dans certains pays (en pourcentage)**



Source: Estimations du BIT.

► 4.3. La crise liée au COVID-19 et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

La crise sanitaire du COVID-19 a-t-elle contribué à creuser l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes? La figure 4.4 présente certaines estimations des écarts de rémunération moyens et médians pondérés entre les femmes et les hommes, sur la base du salaire horaire et des revenus mensuels. Les écarts de rémunération pondérés entre les femmes et les hommes ont été utilisés pour la première fois dans le *Rapport mondial sur les salaires 2018/19* (OIT, 2019a). Cette méthode constitue une alternative à l'utilisation traditionnelle des écarts de rémunération moyens et médians «bruts» entre les femmes et les hommes, et supprime les biais potentiels dus au regroupement inégal des femmes et des hommes à différents niveaux de l'échelle de la répartition des salaires (pour davantage d'informations à cet égard, voir l'encadré 4.2). Bien que cette section s'appuie sur les écarts de rémunération pondérés entre les femmes et les hommes afin de comparer les disparités de salaire entre les femmes et les hommes, la figure 4.5 vient compléter cette analyse en présentant les écarts de rémunération moyens et médians bruts traditionnels entre les femmes et les hommes sur la base du salaire horaire et des revenus mensuels.

Les parties A et B de la figure 4.4 présentent des estimations de l'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes dans 22 pays pour lesquels des données comparables sont disponibles entre 2019 et 2021 (ou 2022). Lorsque la méthode pondérée est utilisée, par opposition à la méthode traditionnelle des écarts de rémunération bruts utilisée à la figure 4.5, la totalité des estimations des écarts de rémunération (moyens ou médians) entre les femmes et les hommes, sur la base du salaire horaire ou des revenus mensuels, ont une valeur positive. Cela illustre la manière dont, dans de nombreux cas, l'utilisation de la moyenne brute ou de la médiane peut donner un aperçu trompeur de la répartition des salaires dans le but de comparer les revenus des femmes à ceux des hommes. Au lieu de cela, le recours aux moyennes pondérées des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour des sous-groupes de femmes et d'hommes ayant des caractéristiques similaires sur le marché du travail permet d'éviter de sous-évaluer ou de surévaluer l'écart de rémunération dans l'ensemble de la

population (voir l'encadré 4.2). Aussi, bien que la figure 4.5 soit intégrée dans cette section, par souci de présenter des données exhaustives l'analyse se centre ici principalement sur la figure 4.4, qui contient des estimations des écarts de rémunération pondérés entre les femmes et les hommes.

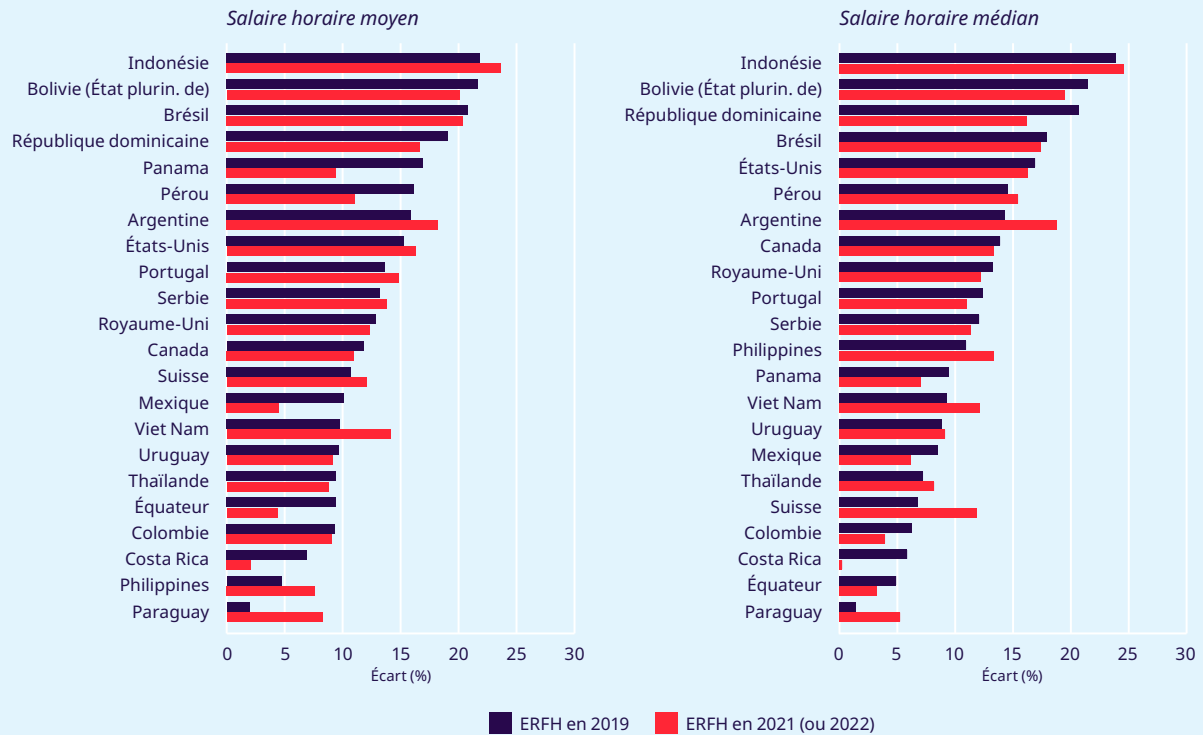
Les estimations contenues dans le *Rapport mondial sur les salaires 2018/19* témoignaient d'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes d'environ 20 pour cent à l'échelle mondiale, en se fondant sur les données de 80 pays (OIT, 2019a). La présente édition examine l'évolution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans un échantillon plus réduit de pays, constatant très peu d'évolution entre 2019 et 2021-22. Les graphiques de la figure 4.4 démontrent que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a une valeur positive dans l'ensemble des pays examinés, ce qui n'a pas évolué au fil du temps⁵. Dans ces 22 pays, l'écart de rémunération moyen pondéré entre les femmes et les hommes, calculé en se basant sur les salaires horaires, variait en moyenne, en 2019, entre 2 pour cent (Paraguay) et 22 pour cent (État plurinational de Bolivie), tandis qu'en 2021 cet écart variait en moyenne entre 2 pour cent (Costa Rica) et 24 pour cent (Indonésie). Par conséquent, alors qu'en 2019 la moyenne simple de l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes, en se fondant sur les salaires horaires dans les 22 pays, était de 12,8 pour cent, en 2021-22, cet écart était de 12,3 pour cent. Des estimations similaires sont trouvées pour l'écart de rémunération médian pondéré entre les femmes et les hommes, la moyenne simple s'établissant à 11,9 pour cent en 2019 et à 11,7 pour cent en 2021-22. Les estimations fondées sur les revenus mensuels présentées à la figure 4.4 sont supérieures de quelques points de pourcentage à celles fondées sur les salaires horaires: alors qu'en 2019 la moyenne simple sur la base des revenus mensuels moyens pondérés était de 17 pour cent, la moyenne sur la base des valeurs médianes était de 16 pour cent. Dans l'ensemble, la figure 4.4 suggère que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes persiste sur les marchés du travail du monde entier, les femmes percevant une rémunération en moyenne inférieure à celle des hommes.

►► L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes persiste sur les marchés du travail du monde entier, les femmes percevant une rémunération en moyenne inférieure à celle des hommes.

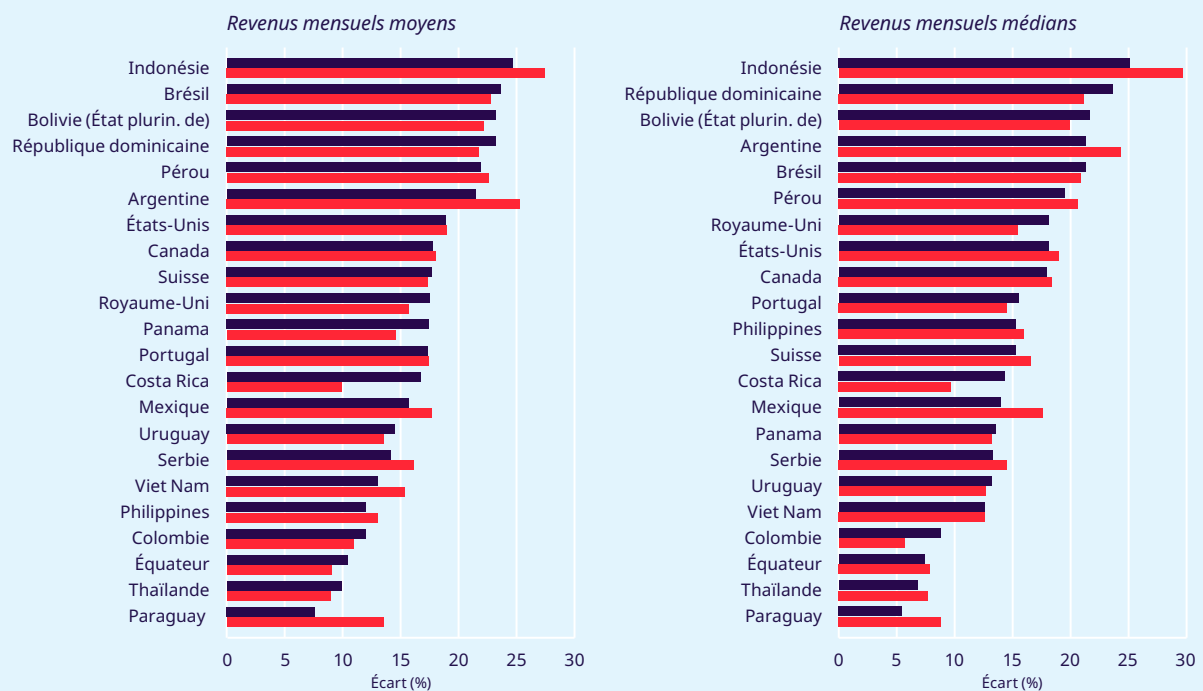
⁵ En réalisant une comparaison entre les différents pays examinés dans les parties A et B de la figure 4.4, il apparaît que l'écart de rémunération calculé sur la base des salaires mensuels est supérieur à celui estimé sur la base des salaires horaires (moyens ou médians). En effet, l'estimation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, calculée en se fondant sur les revenus mensuels, tient compte à la fois de l'écart au niveau des salaires horaires et de l'écart au niveau du nombre d'heures travaillées par mois.

► **Figure 4.4. Évolution des écarts de rémunération pondérés entre les femmes et les hommes entre 2019 et 2021 (ou 2022) dans un échantillon de pays (en pourcentage)**

Partie A. Sur la base du salaire horaire



Partie B. Sur la base des revenus mensuels



ERFH = écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Source: Estimations du BIT.

Un examen plus détaillé de la figure 4.4, partie A – complétée par le tableau 4.2 – révèle qu'entre 2019 et 2021 (ou 2022) l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé sur la base des salaires horaires moyens pondérés, a augmenté dans 9 des 22 pays, entre 0,6 point de pourcentage (pour la Serbie) et 6,3 points de pourcentage (pour le Paraguay). Parmi les 13 pays où l'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes, calculé sur la base du salaire horaire moyen, a diminué, cette baisse variait entre 0,3 point de pourcentage en Colombie à 7,5 points de

pourcentage au Panama. À l'exception de quelques pays, il existe une cohérence (ou en d'autres termes un signe) dans le sens de l'évolution des estimations moyennes et médianes entre 2019 et 2021 (ou 2022), que l'on se fonde sur les salaires horaires ou les revenus mensuels. L'une des exceptions est, par exemple, le Pérou: l'écart de rémunération moyen pondéré entre les femmes et les hommes, calculé sur la base du salaire horaire, a diminué de 5,12 points de pourcentage entre 2019 et 2022, alors que l'écart médian a, quant à lui, augmenté de 0,88 point de pourcentage.

► **Encadré 4.2. L'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes: un exemple à titre d'illustration**

L'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes est obtenu en sélectionnant d'abord un ensemble de variables (ou facteurs) qui déterminent la structure des salaires, afin de pouvoir regrouper les femmes et les hommes dans des sous-groupes pouvant être comparés. Quatre facteurs ont été identifiés comme particulièrement pertinents à cette fin, et les données les concernant sont facilement disponibles dans la plupart des bases de données des enquêtes. Il s'agit des facteurs suivants: «niveau d'instruction», «âge», «situation au regard du temps de travail» (c'est-à-dire emploi à plein temps ou à temps partiel) et «secteur privé ou secteur public». Cet ensemble de variables est utilisé pour diviser l'échantillon en sous-groupes. Il est préférable de garder un nombre relativement faible de sous-groupes afin de ne pas se retrouver avec des sous-groupes dans lesquels seul un petit nombre d'individus, pouvant être représentatifs ou non de leur groupe, dominent le résultat final. Les variables «niveau d'instruction» et «âge» sont utilisées pour classer les individus en quatre sous-groupes distincts dans chacun des cas. Les variables «plein temps ou temps partiel» et «secteur privé ou secteur public» sont par définition chacune composées de deux sous-groupes. Au total, ces quatre variables aboutissent à un total de (au plus) 64 sous-groupes, résultant de l'équation $4 \times 4 \times 2 \times 2$ sous-groupes différents. Une fois les sous-groupes formés, l'étape suivante consiste à estimer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes spécifique à chacun de ces sous-groupes, en se fondant sur les valeurs moyennes et médianes. Enfin, la dernière étape consiste à estimer les écarts de rémunération moyens et médians pondérés entre les femmes et

les hommes, en additionnant les valeurs pondérées des (au plus) 64 sous-groupes. Le poids de chaque sous-groupe correspond à la proportion que ce sous-groupe représente une fois rapporté à la population salariée totale, de sorte que les poids des (au plus) 64 sous-groupes totalisent 1. L'application de ces poids et l'addition des écarts de rémunération pondérés entre les femmes et les hommes des sous-groupes aboutissent à une valeur unique qui est appelée écart de rémunération moyen (ou médian) pondéré entre les femmes et les hommes.

Le tableau ci-après, en prenant l'exemple de l'Égypte, contient certains éléments permettant d'illustrer la méthode décrite ci-dessus et met en lumière l'effet des «groupes» au sein des estimations. Les quatre premières lignes du tableau se réfèrent au salaire horaire moyen perçu par les individus dans chacun des sous-groupes définis par leur niveau d'instruction et selon qu'ils sont employés dans le secteur privé ou le secteur public. Les trois lignes suivantes illustrent la proportion que représente chaque sous-groupe lorsqu'il est rapporté à la population salariée totale. Par exemple, les femmes égyptiennes diplômées de l'université ou davantage qualifiées qui travaillent dans le secteur privé gagnent en moyenne 4,8 livres égyptiennes par heure travaillée, contre 6,0 livres égyptiennes pour les hommes de la même catégorie. Dans l'ensemble, les femmes et les hommes ayant un diplôme de niveau universitaire ou au-delà et qui travaillent comme salariés dans le secteur privé représentent 17,2 pour cent de l'ensemble des femmes et des hommes qui travaillent en Égypte, et c'est donc le poids que cet écart spécifique de rémunération entre les femmes et les hommes se voit attribuer dans le cadre d'un calcul pondéré décomposant l'échantillon selon le niveau d'instruction et l'emploi dans le secteur public ou dans le secteur privé.

Dans l'ensemble, il ressort des quatre graphiques de la figure 4.4 que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes n'ont pas été foncièrement modifiés par la crise liée COVID-19. Alors que les estimations fondées sur le salaire horaire moyen indiquent une baisse moyenne de 0,61 point de pourcentage de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les 22 pays entre 2019 et 2021 (ou 2022),

les estimations fondées sur les revenus mensuels moyens suggèrent une augmentation de moins de 0,1 point de pourcentage. La variation moyenne de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est similaire si l'on utilise des estimations fondées sur le salaire horaire médian ou les revenus mensuels médians, à savoir: -0,19 point de pourcentage, d'une part, et 0,21 point de pourcentage, d'autre part.

► Encadré 4.2 (*fin*)

► Tableau 4.B1. Examen détaillé de l'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes en Égypte

		Secteur privé			Secteur public		
		Femmes	Hommes	Femmes et hommes	Femmes	Hommes	Femmes et hommes
Salaire horaire moyen pour chacun des sous-groupes (en livres égyptiennes)	Inférieur au secondaire	3,4	4,5	4,4	3,4	4,4	4,3
	Secondaire général ou professionnel	3,0	4,6	4,5	5,9	6,1	6,1
	Université et au-delà	4,8	6,0	5,8	6,5	7,7	7,2
	Moyenne globale pondérée	3,8	4,8	4,7	6,2	6,4	6,3
Part de chacun des sous-groupes dans la population salariée totale (%)	Inférieur au secondaire	36,8	47,0	46,2	4,4	23,3	17,0
	Secondaire général ou professionnel	27,3	37,4	36,6	37,1	36,8	36,9
	Université et au-delà	36,0	15,6	17,2	58,5	39,9	46,1
Nombre total de salariés dans chacun des sous-groupes		759 874	8 769 701	9 529 575	2 138 373	4 318 519	6 456 892

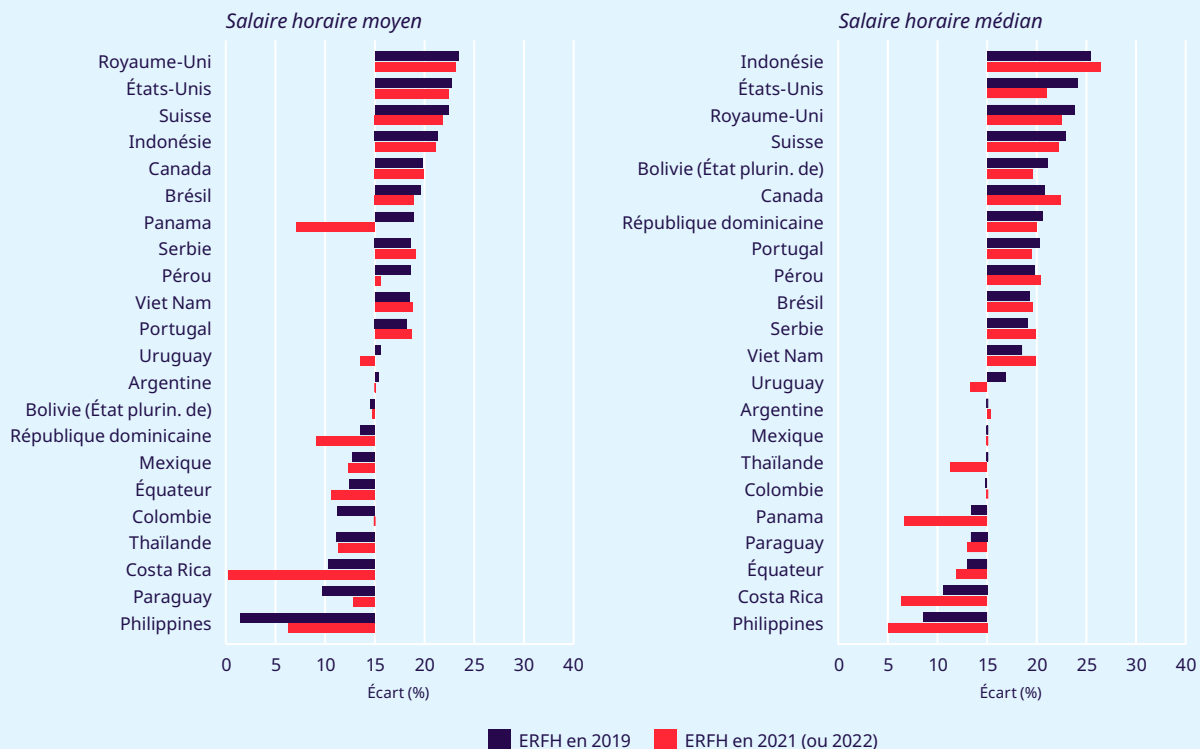
L'un des éléments qui ressort de ce tableau est que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a une valeur positive (c'est-à-dire en faveur des hommes) dans toutes les cellules correspondant au niveau d'instruction et au secteur économique. En Égypte, près de 74 pour cent des salariées travaillent dans le secteur public, dont 58,5 pour cent sont hautement qualifiées, ce qui se traduit par une augmentation du salaire horaire moyen pour toutes les femmes, alors que le fait qu'une proportion importante d'hommes se situe dans les niveaux d'instruction inférieurs – en particulier ceux qui travaillent dans le secteur privé – fait baisser le

niveau du salaire moyen des hommes. Il en résulte un écart salarial négatif entre les femmes et les hommes (c'est-à-dire en faveur des femmes) même si, au sein de chacun des sous-groupes définis selon l'éducation et l'emploi dans le secteur privé ou dans le secteur public, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes conserve une valeur positive (c'est-à-dire en faveur des hommes). Bien que tous les sous-groupes possibles (au maximum 64) ne figurent pas dans le tableau, une fois les effets de composition pris en considération en pondérant les (au plus) 64 sous-groupes, l'écart salarial entre les femmes et les hommes devient positif.

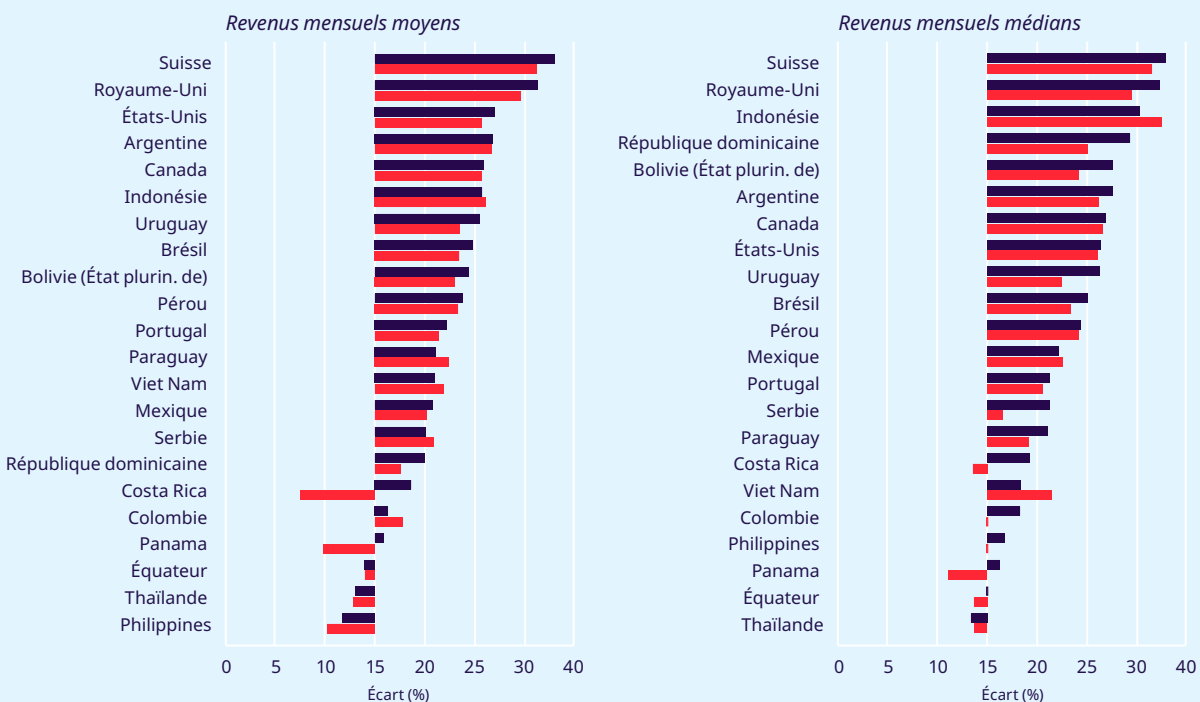
Source: Estimations du BIT fondées sur les données d'enquêtes nationales de l'Égypte, 2012 (voir OIT, 2019a, encadré 3 et annexe V).

► **Figure 4.5. Évolution des écarts de rémunération bruts entre les femmes et les hommes entre 2019 et 2021 (ou 2022), dans un échantillon de pays (en pourcentage)**

Partie A. Sur la base du salaire horaire



Partie B. Sur la base des revenus mensuels



ERFH = écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources de données, voir l'annexe I.

► **Tableau 4.2. Évolution de différentes mesures de l'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes entre 2019 et 2021 (ou 2022), dans un échantillon de pays (en points de pourcentage)**

	Évolution de l'écart du salaire horaire moyen	Évolution de l'écart du salaire horaire médian	Évolution de l'écart des revenus mensuels moyens	Évolution de l'écart des revenus mensuels médians
Panama	-7,49	-2,39	-2,88	-0,34
Mexique	-5,58	-2,34	2,00	3,66
Pérou	-5,12	0,88	0,66	1,09
Équateur	-5,06	-1,70	-1,37	0,49
Costa Rica	-4,85	-5,62	-6,83	-4,68
République dominicaine	-2,40	-4,45	-1,41	-2,45
Bolivie (État plurinational de)	-1,59	-1,99	-1,01	-1,78
Canada	-0,80	-0,53	0,24	0,48
Thaïlande	-0,67	0,96	-0,92	0,93
Uruguay	-0,56	0,32	-1,02	-0,51
Royaume-Uni	-0,54	-0,99	-1,79	-2,65
Brésil	-0,41	-0,51	-0,79	-0,39
Colombie	-0,26	-2,30	-1,05	-3,08
Serbie	0,61	-0,75	1,98	1,27
États-Unis	0,97	-0,65	0,11	0,86
Portugal	1,24	-1,40	0,09	-1,03
Suisse	1,31	5,15	-0,33	1,23
Indonésie	1,85	0,69	2,81	4,54
Argentine	2,37	4,53	3,84	3,00
Philippines	2,91	2,35	1,03	0,67
Viet Nam	4,39	2,79	2,34	0,07
Paraguay	6,28	3,85	5,92	3,35

Note: L'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes est calculé en regroupant les femmes et les hommes par groupes en fonction de leur niveau d'instruction, leur âge, leur emploi à plein temps ou à temps partiel, et leur emploi dans le secteur public ou dans le secteur privé. Pour le Paraguay, les Philippines et l'Uruguay, les données relatives au niveau d'instruction ne peuvent pas faire l'objet d'une comparaison entre les différentes années, et les femmes et les hommes ont davantage été rassemblés en groupes homogènes fondés sur les secteurs d'activité économique. La Colombie et le Mexique avaient respectivement 4 et 6 groupes (sur 64 groupes possibles) dans lesquels une seule personne dominait l'écart de rémunération observé. Afin d'éviter de trop grandes variations, ces groupes ont été exclus du calcul pondéré pour les deux années. Pour davantage d'informations sur la manière dont les écarts de rémunération pondérés entre les femmes et les hommes ont été calculés, voir l'encadré 4.2.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources de données, voir l'annexe I.