

## Rapport mondial sur les salaires 2018/19

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

# Rapport mondial sur les salaires

## Partie I. Évolution des salaires: les grandes tendances

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

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

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

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

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

Étant donné la reprise de la croissance du PIB et la baisse progressive des taux de chômage dans divers pays, la faible croissance salariale enregistrée dans les pays à revenu élevé en 2017 était quelque peu déroutante et a fait l'objet de débats intenses. On pourrait l'expliquer notamment par une croissance ralentie de la productivité, l'intensification de la concurrence mondiale, l'affaiblissement du pouvoir de négociation des travailleurs et l'incapacité des statistiques du chômage à rendre compte adéquatement du fléchissement du marché du travail – sans parler des perspectives économiques incertaines qui peuvent avoir découragé les entreprises d'augmenter les salaires<sup>1</sup>.

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

---

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

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

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

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

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

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

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

### *Une inégalité salariale qui touche surtout les pays à faible revenu*

À partir des données d'enquêtes sur les salaires provenant de 64 pays qui, ensemble, représentent la répartition des rémunérations d'environ 75 pour cent des salariés du monde, le rapport conclut que les pays enregistrant les plus bas niveaux d'inégalité salariale font partie du groupe à revenu élevé – les pays enregistrant les plus hauts niveaux d'inégalité salariale se situant, eux, dans les groupes à revenu faible

ou intermédiaire. Parmi les pays à revenu élevé, c'est en Suède que l'on constate l'inégalité salariale la plus faible, et au Chili la plus forte. Parmi les pays à revenu faible ou intermédiaire, ce sont l'Afrique du Sud et la Namibie qui connaissent l'inégalité salariale la plus marquée, et l'Arménie et la Mongolie la moins marquée.

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

### *Mesurer l'écart salarial entre hommes et femmes*

#### *L'écart salarial brut entre hommes et femmes*

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

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

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

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

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

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

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

*Évaluer l'écart salarial entre hommes et femmes  
à tous les niveaux des salaires horaires*

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

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

Les hommes sont-ils mieux payés que les femmes parce qu'ils ont une meilleure instruction, ou parce qu'ils ont d'autres caractéristiques ou attributs observables qui sont associés à une plus forte productivité du travail? Selon des méthodes introduites par Fortin, Lemieux et Firpo<sup>2</sup>, le rapport décompose l'écart salarial entre hommes et femmes (en différents points de la répartition et dans l'ensemble) en deux éléments, à savoir: une première composante qui peut s'expliquer par des différences d'attributs professionnels entre les hommes et les femmes – à cet égard, l'accent est mis en particulier sur le rôle de l'éducation – et une deuxième composante qui ne s'explique pas par ces attributs. Par «attributs professionnels», nous entendons les caractéristiques dites «du capital humain» (principalement l'âge, l'expérience et l'instruction), les caractéristiques qui définissent les emplois occupés

---

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

par les individus (par exemple, catégorie professionnelle ou temps de travail) et les caractéristiques relatives au lieu de travail où a lieu la production (secteur industriel, situation géographique, etc.).

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

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

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

Qu'y a-t-il derrière la part inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes? Un élément de réponse partiel est la rémunération inférieure des femmes pour un travail de valeur égale. À défaut de nous donner une réponse complète, le rapport nous apporte un éclairage sur cette question en examinant les catégories professionnelles et en montrant que, dans de nombreux pays, les femmes ont un niveau d'instruction plus élevé que les hommes de la même catégorie professionnelle, ce qui ne les empêche pas d'être moins payées. Ce constat illustre le fait que le «rendement» de l'éducation en termes de salaire est généralement plus faible pour les femmes que pour les hommes, même lorsque celles-ci travaillent dans la même catégorie professionnelle.

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

dans les entreprises par ailleurs similaires en termes d'effectifs, de branche d'activité, de propriété du capital et de type d'accord salarial collectif signé.

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

### **Partie III. Comment progresser?**

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

#### *Disposer de meilleures données*

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

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

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

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

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

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

L'analyse par décomposition présentée dans le rapport montre qu'une partie de l'écart salarial hommes-femmes peut s'expliquer par des différences concernant les attributs professionnels des femmes et des hommes, y compris leur niveau d'instruction, et par le fait de travailler, en général, dans des professions ou des secteurs d'activité où les salaires sont moins élevés. L'importance de ces facteurs varie d'un pays à l'autre. Dans ceux où les femmes occupant des emplois rémunérés ont un niveau d'instruction inférieur à celui des hommes, des politiques d'éducation ciblant les taux de scolarisation des filles peuvent contribuer à réduire par la suite l'écart salarial entre hommes et femmes. On ne parviendra sans doute à réduire la polarisation et la ségrégation professionnelle qu'en faisant évoluer les mentalités et les stéréotypes, par exemple afin d'attirer plus de femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques – qui offrent des emplois mieux payés – ou de venir à bout des préjugés qui influent sur les décisions des employeurs en matière de recrutement ou de promotion.

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

Le rapport constate que, dans de nombreux pays, la majeure partie de l'écart salarial entre hommes et femmes ne peut s'expliquer par les différences concernant les attributs et les caractéristiques des femmes et des hommes. Les pays sont donc de plus en plus nombreux à s'intéresser à une législation nationale interdisant la



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

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

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

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

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

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

