

# Peu d'écart de salaire entre hommes et femmes

Qu'on le mesure par le salaire horaire, le salaire mensuel ou le salaire "toutes choses égales par ailleurs", l'écart est faible entre la rémunération des femmes et celle des hommes à La Réunion. Cependant, les catégories socioprofessionnelles les plus élevées et certains secteurs économiques restent discriminants vis-à-vis des femmes.

**A** La Réunion, il existe très peu d'écart de salaire entre les femmes et les hommes. Une femme perçoit en moyenne un salaire horaire brut moyen équivalent à 99,5 % de celui d'un homme. Notre région est ainsi celle où les écarts de salaire horaire selon le sexe sont les plus faibles. En France métropolitaine, cet écart est de 19,7 %.

Malgré tout, à la fin du mois, les femmes gagnent en moyenne 5 % de moins que les hommes car elles se retrouvent plus souvent sur des postes à temps partiel : 35 % d'entre elles sont dans ce cas contre seulement 16 % des hommes.

En fait, il s'agit là de moyennes et les salaires varient fortement selon la profession exercée, la durée du travail, le secteur d'activité, la durée dans l'emploi, la taille de l'entreprise. En prenant en compte ces facteurs dans une analyse "toutes choses égales par ailleurs", l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est de 3 % en défaveur des femmes. Les discriminations salariales envers les femmes sont donc toujours présentes, mais beaucoup plus faibles qu'en France métropolitaine où elles atteignent 7,3 %.

## Mêmes salaires entre hommes et femmes parmi les professions intermédiaires et les employés

Les écarts de salaires dépendent en fait plus des catégories socioprofessionnelles que du sexe. Dans les catégories "professions intermédiaires" et "employés", les salaires horaires proposés aux femmes et aux hommes sont quasi équivalents, avec même un léger avantage pour les femmes employées. Cependant, dans les catégories des "cadres et professions intellectuelles supérieures" ainsi que celles des "ouvriers" (qualifiés ou non qualifiés), les disparités restent importantes entre les genres.

Les femmes cadres, qui sont deux fois moins nombreuses que leurs homologues masculins, sont aussi moins bien payées : elles ne touchent en moyenne que 83 % du salaire horaire d'un homme. De plus, avec un niveau de diplôme équivalent, une femme occupe un poste moins qualifié qu'un homme, notamment pour les plus diplômées, celles qui détiennent une licence ou

## Un accès à l'emploi difficile

La Réunion fait partie des régions françaises où l'accès à l'emploi est le plus difficile et plus particulièrement pour les femmes. Quand elles se présentent sur le marché du travail, leur taux de chômage est de 29 %, soit 3 points de plus que celui des hommes. Le taux d'emploi des femmes dont l'âge est compris entre 15 et 64 ans est très faible : à peine 38 %. Quand elles travaillent, les femmes sont souvent reléguées sur des postes à temps partiel. Presque une sur trois est dans ce cas. Pour la moitié d'entre elles, le temps partiel est subi dans le sens où elles souhaitent travailler plus.

## Salaire brut moyen par sexe à La Réunion

	Salaire brut moyen			Rapport Femmes/Hommes
	Femmes	Hommes	Ensemble	
Salaire brut horaire	14,8 €	14,9 €	14,9 €	99,5 %
Salaire brut mensuel	2 028 €	2 138 €	2 097 €	95 %

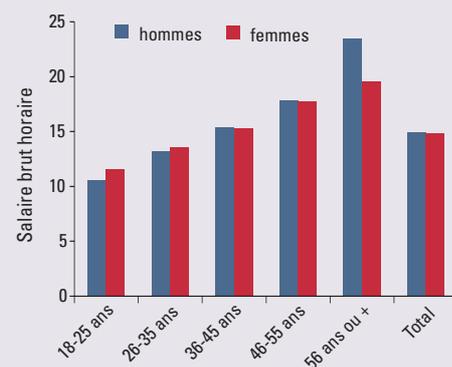
Source : DADS 2007

## Salaire brut horaire selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire brut horaire			Rapport Femmes/Hommes
	Femmes	Hommes	Ensemble	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	28,78 €	34,49 €	32,68 €	83 %
Professions intermédiaires	17,72 €	18,13 €	17,93 €	98 %
Employés	12,07 €	11,93 €	12,02 €	101 %
Ouvrier non qualifié	9,8 €	10,39 €	10,32 €	94 %
Ouvrier qualifié	11,02 €	12,29 €	12,25 €	90 %
<b>Ensemble</b>	<b>14,83 €</b>	<b>14,91 €</b>	<b>14,88 €</b>	<b>99 %</b>

Source : DADS 2007

## Salaire brut horaire selon la tranche d'âge



Source : DADS 2007

plus. Avec ce niveau de diplôme, presque six hommes sur dix occupent une fonction de cadre ou une profession intellectuelle supérieure, alors que ce n'est le cas que de quatre femmes sur dix.

Parmi les ouvriers, les discriminations salariales sont aussi très fortes vis-à-vis des femmes mais elles ne sont que très peu présentes dans cette catégorie : sur cent ouvriers, seulement huit sont des femmes.

Ce sont en grande partie les catégories socioprofessionnelles et le nombre respectif de postes qu'elles proposent qui expliquent le faible écart entre le salaire horaire brut moyen d'une femme et celui d'un homme. En effet, les hommes, largement plus nombreux chez les ouvriers, catégorie la moins rémunératrice, voient leurs salaires tirés vers le bas et ce malgré la proportion plus importante d'hommes cadres. Les femmes, beaucoup moins présentes parmi ces catégories, sont en revanche plus nombreuses au sein de celle des employés, seule catégorie socioprofessionnelle qui propose un salaire horaire féminin plus important. Cette combinaison fait que les salaires horaires moyens masculin et féminin sont très proches.

### Les plus grandes entreprises et le secteur financier moins favorables aux femmes

La taille de l'entreprise joue aussi un rôle dans les écarts de salaires observés. De manière générale, plus la taille de l'entreprise augmente, plus la

différence de salaire entre hommes et femmes augmente, en faveur des hommes.

Le secteur d'activité s'avère aussi être une source de discrimination. Certains secteurs se révèlent être plus rémunérateurs pour les femmes. C'est le cas de l'administration, du service aux entreprises ou de l'industrie des biens intermédiaires ainsi que de certains secteurs moins attendus comme l'agriculture, la construction ou le transport. Les autres secteurs proposent des salaires plus faibles, notamment l'activité financière, où une femme gagne 75 % du salaire horaire moyen d'un homme, et l'énergie (83 %).

Autre facteur explicatif, l'âge. En lien avec l'ancienneté, le salaire horaire progresse avec l'âge du salarié. Cependant cette progression profite plus aux hommes qu'aux femmes. Si les jeunes femmes entre 18 et 35 ans disposent d'un salaire horaire plus important que leurs homologues masculins, cette réalité s'amenuise puis s'inverse pour les femmes plus âgées. On observe un salaire quasi identique pour les hommes et les femmes entre 36 et 55 ans puis une forte différence après 55 ans, âge auquel les femmes touchent en moyenne seulement 83 % du salaire d'un homme.

Fabrice MICHAILESCO  
technicien conseil de l'action régionale

### L'analyse "toutes choses égales par ailleurs"

Afin d'expliquer leur mécanisme de formation, on exprime les salaires en fonction des variables qui influencent leur niveau et qui sont disponibles dans les fichiers DADS. Ainsi, quatre variables caractérisent le salarié : son âge, son sexe, sa condition d'emploi (temps complet ou non) et sa catégorie socioprofessionnelle. Deux variables relatives à l'employeur sont également prises en compte : la taille de l'établissement et son secteur d'activité.

Le modèle économétrique mis en œuvre permet de prendre en compte les interactions entre les différents facteurs propres aux salariés et à l'employeur. L'effet de chacun d'eux est isolé et estimé, indépendamment de tous les autres. Ce modèle, appliqué à La Réunion, explique 59 % des disparités individuelles des salaires, le reste étant attribuable à d'autres facteurs non pris en compte tels que le niveau de diplôme, l'ancienneté, le taux de syndicalisation de l'établissement, etc.



## La Réunion a le plus faible écart de salaire entre hommes et femmes

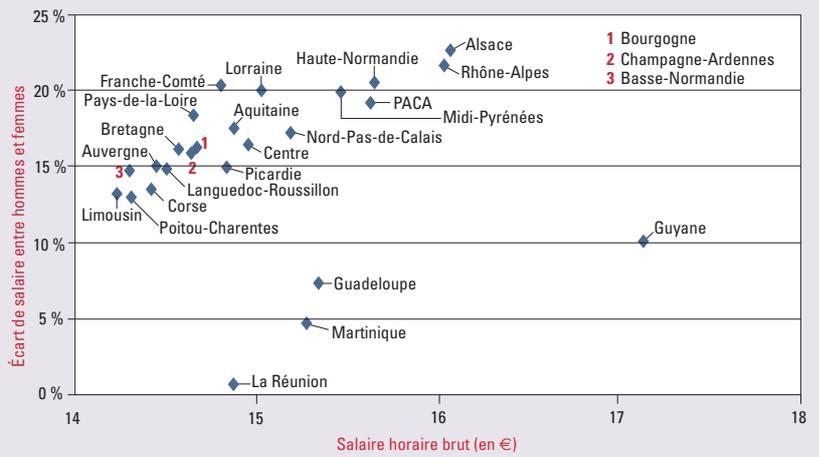
Parmi les régions françaises, tous genres confondus, La Réunion se place en milieu de tableau en ce qui concerne le salaire brut moyen mais elle est la région où l'écart de salaire moyen entre hommes et femmes est le plus faible.

Par comparaison aux autres Dom, La Réunion est la région qui propose le salaire brut horaire moyen le plus faible. En revanche, elle est celle où la différence entre genres est la moins marquée. Avec un salaire horaire moyen féminin équivalent à 99,5 % de celui d'un homme, elle devance largement la Guyane (91%), la Guadeloupe (93 %) ou la Martinique (96 %).

À l'intérieur de La Réunion, le Sud et l'Est proposent des salaires horaires moyens plus élevés pour les femmes, en particulier pour les salariées du Tampon et de Saint-Pierre dont le salaire horaire moyen est supérieur d'environ 6 % à celui des hommes. Cela s'explique par la part importante de la catégorie des employés où les femmes ont de meilleurs salaires.

À l'inverse, dans les microrégions Ouest et Nord, ce sont les hommes qui occupent les postes les plus rémunérateurs. Les communes du Port et Trois-Bassins détiennent l'écart de salaire horaire moyen le plus important avec respectivement + 15 % et + 13 % en faveur des hommes.

### Situation des régions françaises en fonction du niveau de salaire et de l'écart de rémunération entre hommes et femmes (hors Ile-de-France)



Source : DADS 2007

Il apparaît nettement que l'écart de salaire entre hommes et femmes s'accroît avec le niveau du salaire horaire moyen. Les Dom se distinguent par des écarts relativement faibles entre les salaires des hommes et des femmes.

### Méthodologie :

**Les fichiers** : on utilise dans cette étude les fichiers relatifs aux postes. Les fichiers postes contiennent une observation pour un poste, c'est à dire un emploi occupé par une personne donnée dans un établissement donné au cours de l'année civile.

**La source** : Les DADS sont un document administratif que doit remplir chaque année tout employeur ayant rémunéré au moins un salarié au cours de l'année. Pour chaque salarié, on dispose notamment d'information sur les caractéristiques de son employeur (secteur d'activité, taille), sur ses caractéristiques propres (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, lieu de résidence), sur la durée, le nombre d'heures et la condition d'emploi, et sur les rémunérations qu'il a reçues.

**Champ de l'étude** : Le champ de l'exploitation des DADS couvre l'ensemble des employeurs et de leurs salariés, sauf :

- les agents des organismes de l'État, titulaires ou non,
- les services domestiques,
- les activités extraterritoriales.

Les déclarations des services de l'état à caractère industriel et commercial (grandes entreprises nationales comme EDF, SNCF, RATP, La Poste, France Telecom...), ainsi que les collectivités territoriales et la fonction publique hospitalière sont en revanche prises en compte.