

---

# Les inégalités salariales de genre : expliquer l'injustifiable ou justifier l'inexplicable

Danièle Meulders, Robert Plasman et François Rycx<sup>1</sup>

---

**Abstract** – *In 2001 the gender wage gap in the European union was lying between 6 % and 21 % (ECHP, full-timers). Gender wage gap clearly appears as the core of the inequalities between men and women on the labor market. Using recent results from a research program on the gender wage gap, we show that the large impact of the sectoral and occupational factors in explaining the gender wage gap are not mainly due to differences in characteristics of men and women in employment. We also show that testing the job sharing theory is giving different results for men and women and that the particularities of the industrial relations system largely contribute to explain the size and the national differences in the gender wage gap. The article also stresses the fact that mainstream economic theory remains unable to explain what is usually called the explained part of the gender wage gap as well as the unexplained part.*

**Keywords** – *Gender wage gap, feminist economics, human capital, segregation, wage equations.*

---

## 1 DES INÉGALITÉS PERSISTANTES

Il n'existe aucun pays dans le monde où les salaires féminins égalent ceux des hommes. Si on se concentre sur les pays européens, les écarts salariaux (pour les salariés travaillant plus de 15 heures par semaine) varient entre 6 % et 21 % en 2001 (écarts salariaux calculés à partir de l'European Community Household Panel). D'autres sources, utilisant l'European Structure of Earnings Survey, indiquent des écarts plus importants encore (tableau 2).

---

1 Danièle MEULDERS est professeure ordinaire à l'Université Libre de Bruxelles (ULB). Elle est affiliée au Département d'Économie Appliquée de l'ULB (DULBEA). Robert PLASMAN est professeur ordinaire à l'ULB et codirecteur du DULBEA. François RYCX est chargé de cours à l'ULB et membre du DULBEA.

**Tableau 1 : Écart salarial de genre en Europe,  
en % du salaire masculin – 2001 (calculs réalisés à partir du ECHP)**

Autriche	20
Belgique	12
Allemagne	21
Danemark	15
Espagne	17
Finlande	17
France (2000)	13
Grèce	15
Irlande	17
Italie	6
Pays-Bas (2000)	21
Portugal	8
Suède	18
Royaume-Uni	21
Union européenne	16

Source : European Commission (2004).

**Tableau 2 : Écart salarial de genre – 1995 – secteur privé uniquement  
(calculs réalisés à partir du ESES)**

	<b>Temps partiel et temps plein</b>	<b>Temps plein</b>
Autriche	24	24
Belgique	16	14
Allemagne	25	23
Danemark	14	13
Espagne	24	24
Finlande	-	18
France	21	19
Grèce	25	25

	Temps partiel et temps plein	Temps plein
Irlande	26	25
Italie	19	19
Luxembourg	16	14
Pays-Bas	-	29
Portugal	28	1
Suède	13	12
Royaume-Uni	28	23

Source : Plasman *et al.*, 2002b.

Ces écarts salariaux persistent alors que les taux d'emploi et de participation féminins augmentent et égalent dans plusieurs pays ceux des hommes. Dans ces pays également les écarts persistent, même s'ils sont moindres que dans des pays où l'activité féminine est plus faible. Les écarts salariaux apparaissent clairement comme le noyau dur des inégalités de genre sur le marché du travail. Elles constituent en quelque sorte l'indicateur final et synthétique des inégalités de genre qui structurent le marché du travail.

Pourtant, toute discrimination salariale entre hommes et femmes est interdite dans les différents pays européens. L'article 119 du Traité de Rome (1957) établissait déjà l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal. Depuis 1975, une série de directives émanant du Parlement européen ont rendu obligatoire la transcription dans le droit des États nationaux de l'égalité salariale pour un travail égal. Plus récemment, la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale a également fait l'objet d'une directive ; de même que l'égalité de traitement dans l'emploi (accès à la formation, accès à l'emploi, conditions de travail, règles de promotion...) et l'égalité de traitement du point de vue des droits sociaux et en matière de sécurité sociale. Toujours au plan européen, en 1997, une directive a renversé la charge de la preuve en cas de discrimination selon le sexe. Cette directive implique que<sup>2</sup> :

1. Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

2. Official Journal of the European Communities, 1998, 8.

## 2 LES FACTEURS EXPLICATIFS DES INÉGALITÉS SALARIALES DE GENRE

L'ensemble de ces directives ayant été transposées dans les droits nationaux, on dispose donc en Europe d'un arsenal législatif qui aurait dû contribuer à réduire significativement l'écart salarial de genre. Les chiffres montrent que ce n'est pas le cas et que d'autres facteurs que la discrimination directe selon le sexe creusent l'écart salarial. Ceux-ci ont été clairement identifiés dans une série de recherches sur l'inégalité salariale (voir, par exemple, Blau et Ferber, 1987 ; Blau et Kahn, 1992, 1996, 2000 ; Fagan et Rubery, 1994 ; Rubery, 1998 ; Silvera, 1996) :

- rétribution en fonction du niveau d'étude, de la formation ou de l'expérience professionnelle ;
- ségrégation et/ou concentration sectorielle et professionnelle ;
- définition de la valeur égale : classification et évaluation des emplois ;
- temps plein contre temps partiel ;
- différentes formes de travail flexible ;
- structure de la rémunération : heures supplémentaires, ancienneté, rémunération en fonction de la performance, individualisation de la rémunération ;
- accès à de plus hautes fonctions hiérarchiques ;
- niveau et taux de couverture des relations collectives ;
- existence et niveau des salaires minima ;
- accès à la formation interne et aux formations financées par les pouvoirs publics, organisation du temps de formation ;
- organisation et structure industrielle : taille de la firme, sous-traitance...
- représentation des femmes dans les syndicats et dans les associations d'employeurs et les organes de négociation ou de représentation.

Les effets et l'amplitude relative de ces facteurs sur l'écart salarial selon le genre peuvent être affectés, renforcés ou diminués par des politiques agissant sur le marché du travail ou par des politiques familiales (Concialdi et Ponthieux, 1997). La sécurité sociale et les régulations fiscales peuvent également mener à des changements dans la continuité ou la discontinuité de la carrière, dans le type de travail affecté aux femmes et dans la rémunération de ces emplois (Ruspini et Saraceno, 1999) : allocations familiales dépendantes des revenus, mesures fiscales comme le Working family tax credit (UK), l'allocation parentale d'éducation (APE, France) ou le crédit d'impôt (Belgique). L'écart salarial selon le genre est hautement corrélé à l'inégalité salariale et à l'abaissement du niveau du salaire réel (Concialdi et Ponthieux, 1997). Les politiques qui encouragent les bas salaires ou qui freinent la progression du salaire réel peuvent donc avoir un effet indirect négatif sur l'écart salarial de genre. « Il existe (donc) un large champ ouvert aux choix politiques. La réduction des écarts salariaux de genre nécessite une intervention dans de nombreux domaines des politiques du marché du travail, via la pratique du *mainstreaming* appliquée aux inégalités salariales, aux

différents niveaux de la politique et de la gestion du marché du travail » (Grimshaw et Rubery, 2000, 2).

L'évolution est très contrastée selon les pays, les professions et la dynamique de l'activité et de l'emploi féminins. Les durées du travail différentes entre hommes et femmes, leurs évolutions parfois divergentes, les différences professionnelles et sectorielles, rendent toute comparaison unidimensionnelle fort insatisfaisante et souvent trompeuse.

### **3 LES INÉGALITÉS SALARIALES DE GENRE DANS LES THÉORIES ÉCONOMIQUES**

La question des inégalités entre les sexes n'a pas fait l'objet de travaux centraux en économie normative, où les discriminations entre hommes et femmes sont soit incluses dans la problématique plus large des inégalités sociales, soit ignorées sous couvert d'universalité : la libre confrontation entre les préférences des acteurs économiques produisant spontanément les équilibres sur les marchés.

La discrimination a fait essentiellement l'objet de travaux d'économie appliquée et comparative qui ont permis de la quantifier, de mesurer son évolution mais qui laissent de larges zones d'ombre quant à ses causes et sa dynamique. Deux approches ont été suivies pour formuler les modèles estimés : la théorie du capital humain qui explique les différences observées entre hommes et femmes sur le marché du travail par les différences dans l'investissement en capital humain et les théories de la discrimination qui analysent les différences entre individus dont les capacités productives sont identiques : il y a discrimination quand des personnes d'égale capacité et de même qualification sont traitées différemment en fonction de leur sexe (Blau et Ferber, 1992). Les travaux de Becker (1957, 1964) sur le capital humain et sur la discrimination, en ne prenant pas comme point de départ la division sexuelle du travail et les rapports de pouvoir entre sexes, ne fournissent qu'un outil limité dans l'analyse des discriminations salariales.

Les facteurs explicatifs relatifs à la ségrégation verticale dans l'emploi se retrouvent dans les théories relatives à l'offre et à la demande de travail, dans les théories institutionnelles et dans les théories relatives aux coûts de transaction (Jonung, 1998). Les théories relatives à l'offre de travail mettent en évidence les différences entre les préférences et l'habileté des hommes et des femmes, la socialisation des rôles et la division du travail domestique qui influencent les choix. Les théories relatives à la demande expliquent la ségrégation par les différences d'investissement en capital humain et par la notion de discrimination qui incrimine l'attitude des employeurs à l'égard des femmes. Les théories relatives aux coûts de transaction relèvent les informations imparfaites dont disposent les employeurs, ce qui les mène à des attitudes discriminantes basées sur l'observation des comportements moyens. Enfin les théories institutionnelles insistent sur les contraintes légales et sociales et les traditions qui pèsent sur les choix individuels. Ces théories permettent toutes à des degrés divers d'appréhender les phénomènes discriminatoires mais ne fournissent pas d'analyse cohérente des fondements des inégalités de genre sur le marché du travail.

De nombreux travaux d'économistes se sont attachés à mesurer tout d'abord, à expliquer ensuite l'origine des inégalités salariales de genre. L'essentiel de ces travaux se situent dans la lignée des développements théoriques de Gary Becker (théorie du capital humain, théorie de la discrimination) et des estimations d'équations de gain (Mincer, 1974). Les études quantitatives, notamment économétriques, se situent toutes dans ce cadre. Elles sont de ce point de vue fortement imprégnées du cadre théorique néoclassique, la notion d'inégalité ou de discrimination salariale étant identifiée par ce qui ne correspondrait pas à une juste rémunération des capacités productives des hommes et des femmes. Les décompositions des écarts salariaux de genre initiées par les travaux de Oaxaca (1973) sont devenues une des voies privilégiées de l'étude des écarts salariaux de genre, la méthodologie étant basée sur l'idée qu'il y a une partie expliquée par les différences de capacités productives (niveau d'éducation, expériences professionnelles, ancienneté dans le poste de travail) et par des différences de structure de l'emploi (secteurs, tailles des firmes, professions) et une autre partie résultant d'une différence de rémunération ou de return pour des caractéristiques identiques entre hommes et femmes. C'est dans cette deuxième composante que résiderait la discrimination, la première composante de l'écart salarial étant expliquée.

Ce type d'analyse s'est développé dans le sens d'une prise en compte dans les modèles et les variables utilisées d'éléments constitutifs des inégalités de genre en matière de salaire : ségrégation verticale et horizontale, formation et distribution des salaires, niveau et organisation des négociations collectives, structure salariale. On s'est progressivement éloigné du modèle de base construit sur la théorie du capital humain. Il reste cependant que les outils théoriques existants sont insatisfaisants : l'analyse empirique a progressé mais est à la recherche de fondements théoriques des inégalités de genre.

## **4 LES INÉGALITÉS SALARIALES DE GENRE EN BELGIQUE ET EN EUROPE : QUELQUES RÉSULTATS D'UN PROGRAMME DE RECHERCHE**

Le développement des travaux belges sur les inégalités salariales trouve son origine dans la décision prise par les autorités belges en 2001, à l'occasion de la présidence belge, de suggérer que l'Union européenne adopte dans la conduite de sa stratégie pour l'emploi et dans le suivi des conclusions adoptées à la Conférence mondiale sur les femmes de Beijing en 1995 une série d'indicateurs relatifs aux écarts salariaux de genre. Le choix des indicateurs finalement retenus par la Commission s'est basé sur une large étude réalisée au sein du DULBEA, Département d'Économie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles (pour une description, voir Plasman *et al.*, 2002b). Cette étude a également montré la richesse des analyses basées sur la décomposition des écarts salariaux, dans la foulée des travaux initiés par Oaxaca (1973). Elle a notamment proposé la construction d'indicateurs européens appliquant ce type d'analyse aux deux bases de données utilisables, le Panel européen des ménages (ECHP) et l'Enquête européenne sur la structure des salaires (ESSES). Cette dernière a pu être utilisée aux niveaux belge et européen

grâce à la recherche *Pay Inequalities and Economic Performance*, financée par la direction recherche de la Commission européenne (pour plus de détails, voir <http://cep.lse.ac.uk/piep>).

## Décomposition et dynamique des écarts salariaux de genre

Plasman *et al.* (2002a) ont utilisé cinq vagues du panel européen des ménages pour estimer les écarts salariaux de genre et leur décomposition. Une première analyse a permis de montrer que parmi les treize pays étudiés (l'Europe des 15 moins la Suède et la Finlande) quatre seulement ont une part d'écart salarial expliquée par les différences en termes de structure de l'emploi féminin et masculin (niveau d'éducation, expérience professionnelle et ancienneté, taille des entreprises, secteurs et professions) supérieure à la partie de l'écart salarial due soit à des différences de rémunérations pour des caractéristiques communes (discrimination pure et indirecte), soit résultant d'autres variables non présentes dans les données utilisées. Ce premier résultat est important puisqu'il montre que les écarts salariaux ne sont plus en Europe explicables majoritairement par des différences en termes de « capacités productives » entre hommes et femmes mais essentiellement par un niveau de rémunération inférieur à caractéristiques égales. L'aspect "discrimination" domine nettement et ceci d'autant plus que ce que l'on appelle couramment dans ce genre de travaux les caractéristiques productives sont elles-mêmes déterminées en très large partie par des pratiques et habitudes discriminatoires : appartenance sectorielle, durée des carrières et expérience professionnelle.

**Tableau 3 : Décomposition des écarts salariaux de genre en Europe – ECHP 1994-1998**

	Écart salarial	Part non expliquée par les caractéristiques	Part expliquée par les caractéristiques
Royaume-Uni	39.9	20.5	19.4
Irlande	32.0	16.7	15.2
Italie	22.1	15.1	7.0
Grèce	27.7	17.7	10
Espagne	22.0	18.1	3.9
Portugal	23.5	18.6	4.9
Autriche	38.4	18.6	19.8
Allemagne	39.4	19.7	19.7

	<b>Écart salarial</b>	<b>Part non expliquée par les caractéristiques</b>	<b>Part expliquée par les caractéristiques</b>
Danemark	20.9	9.5	11.5
Pays-Bas	30.9	10.6	20.3
Belgique	21	13.3	7.7
Luxembourg	25.7	10.8	14.9
France	24.6	13.4	11.2

Source : Plasman *et al.*, 2002a.

D'un point de vue dynamique si on compare les résultats de la vague 1998 à celle de 1994, on constate dans tous les pays, à l'exception du Royaume-Uni et de l'Espagne, une diminution de l'écart salarial global, très sensible au Portugal, en Irlande, en Belgique et en France. Dans huit pays sur treize la part non expliquée s'est accrue : les différences en termes de niveau d'éducation, d'expérience professionnelle, d'ancienneté ou encore de profession et de secteur d'activité diminuent et expliquent de moins en moins les écarts salariaux. Parmi les pays où la part expliquée s'accroît, en Belgique et au Portugal cette part expliquée est particulièrement faible.

**Tableau 4 : Dynamique de l'écart salarial et de sa décomposition  
– ECHP 1994-1998**

	<b>Accroissement de l'écart salarial</b>	<b>Diminution de l'écart salarial</b>
Diminution de la part non expliquée	Royaume-Uni	Irlande, Grèce, Portugal, Belgique
Augmentation de la part non expliquée	Espagne	Italie, Autriche, Allemagne, Danemark, Pays-Bas, Luxembourg, France

Source : Plasman *et al.*, 2002a.

## **L'impact sectoriel des écarts salariaux de genre**

Les résultats précédents montrent que les variables de capital humain sont incapables d'expliquer les écarts salariaux de genre. De plus les différences de genre ont tendance à diminuer, surtout du point de vue des niveaux d'éducation.



La réduction des écarts salariaux suppose donc que soient identifiés dans la formation des salaires les facteurs qui les expliquent. Les techniques usuelles de décomposition ont permis de montrer l'importance de la structure de l'emploi, des professions et des secteurs. Mais ces éléments doivent être approfondis. En utilisant l'Enquête belge et européenne sur la structure des salaires (ESES), appariée dans certains cas avec des données financières relatives aux entreprises, plusieurs papiers de l'équipe DULBEA-ETE ont apporté des éléments de réponse.

La ségrégation sectorielle est caractéristique des différences entre hommes et femmes sur le marché du travail. Or les écarts salariaux sectoriels sont significatifs (voir, par exemple, Rycx, 2002). Rycx et Tojerow (2002) mettent en évidence pour la Belgique, sur base de l'utilisation de l'Enquête sur la structure des salaires, l'existence d'écarts salariaux intersectoriels significatifs pour les hommes et les femmes, même après la prise en compte d'un grand nombre de caractéristiques productives. Ces différentiels sont fortement corrélés bien que significativement différents. Une décomposition de type Oaxaca (1973) et Blinder (1973), réalisée en Nace 3-digit, montre qu'environ un dixième de l'écart salarial total de genre (en moyenne les femmes gagnent 22 % de moins que les hommes) est dû à des effets sectoriels.

Au niveau européen, Gannon *et al.* (2005) analysent les interactions entre les différentiels salariaux interindustriels et l'écart salarial de genre dans six pays de l'Union européenne (Belgique, Danemark, Italie, Irlande, Royaume-Uni et Espagne) en utilisant pour ces six pays l'Enquête européenne sur la structure des salaires de 1995. Les résultats confirment l'existence de différentiels salariaux intersectoriels significatifs, pour les hommes comme pour les femmes. Si leur structure est relativement similaire à la fois pour les hommes et les femmes et entre les six pays, leur dispersion est significativement plus grande dans les pays où les négociations collectives sont plus décentralisées. Ces différentiels sont positivement et significativement corrélés avec la profitabilité des entreprises. L'amplitude de cette corrélation est cependant plus faible dans les pays où la négociation collective est relativement centralisée et coordonnée. Les résultats montrent également que dans les six pays 80 % des écarts salariaux de genre au sein des industries sont statistiquement significatifs. Par ailleurs, les écarts salariaux interindustriels sont en moyenne moins élevés pour les femmes que pour les hommes, entre 11 et 18 %. Au total, les effets sectoriels expliquent, selon les pays entre 0 et 29 % de l'écart salarial total.

## **Les effets de la ségrégation dans l'emploi et de la distribution des salaires**

La concentration de l'emploi féminin au niveau des professions est encore plus caractéristique de l'ensemble des marchés du travail que la concentration sectorielle. Avant que d'être source de discriminations salariales, entre autres, cette concentration résulte elle-même des inégalités sur le marché du travail : accès aux différentes professions, progression dans la structure hiérarchique des professions et métiers, orientation et choix d'études, organisation temporelle et durée du

travail. Les caractéristiques de la distribution des salaires sont également un facteur qui permet d'expliquer une partie des écarts salariaux de genre. Toujours en utilisant l'Enquête européenne sur la structure des salaires de 1995, Plasman et Sissoko (2004) proposent différentes méthodes de décomposition de l'écart salarial pour cinq pays de l'Union européenne : Italie, Irlande, Belgique, Danemark et Espagne. Celles-ci permettent d'estimer des comparaisons entre ces cinq pays de l'effet en particulier de la structure et de la distribution des salaires, de la ségrégation professionnelle et sectorielle sur les écarts salariaux. Les résultats montrent que ces trois éléments, sans oublier l'effet des niveaux d'éducation et d'expérience professionnelle, sont déterminants dans l'explication des écarts salariaux, même si leur importance relative varie entre pays. La distribution des salaires relativement plus concentrée en Belgique, au Danemark et en Italie qu'en Espagne ou en Irlande contribue significativement à expliquer les plus faibles écarts salariaux de genre dans ces trois pays. En simulant ce que serait la distribution de l'emploi féminin selon les professions et secteurs si elle était similaire à celle des hommes, compte tenu des différences en termes d'éducation, d'ancienneté et d'expérience dans l'emploi, ils montrent que la part des écarts salariaux due à la ségrégation professionnelle est d'environ 5 % en Italie, 13 % en Belgique, 20 % au Danemark et 27 % en Espagne. Les différences en terme d'éducation, d'ancienneté et d'expérience expliquent l'ensemble de cet écart pour l'Italie mais seulement moins de 50 % pour les trois autres pays, Danemark, Belgique et Espagne. Il y a donc dans ces trois pays cumul de discrimination dans l'accès aux professions et discriminations salariales.

## Taux de profit des firmes et écarts salariaux de genre

Le partage de la rente contribue à expliquer pourquoi dans certains secteurs ou entreprises les salaires sont plus élevés, toutes autres choses égales par ailleurs. *A priori* rien ne justifierait qu'il y ait là une source d'inégalité salariale de genre. Rycx et Tojerow (2004) ont cependant testé cette hypothèse en utilisant deux larges bases de données relatives aux entreprises et salariés du secteur privé, l'Enquête belge sur la structure des salaires (SES) d'une part, et l'Enquête sur la structure des entreprises (SBS), d'autre part, pour l'année 1995. Il s'agit d'une toute première utilisation des données individuelles appariées de ces deux enquêtes. Les résultats indiquent que les salaires horaires bruts individuels sont positivement et significativement corrélés aux profits par tête, même en contrôlant pour les caractéristiques individuelles des firmes et des individus, pour les différentiels salariaux sectoriels et l'endogénéité des profits. Le calcul de l'élasticité des salaires par rapport aux profits n'indique pas de différence significative entre hommes et femmes : elle est de 0,06<sup>3</sup>. Par contre, l'écart salarial de genre, de 23,7 % en moyenne selon cette source de données, s'explique à concurrence de 14 % par le fait que les femmes sont plus fréquemment occupées dans des firmes où le profit par tête est moins élevé : c'est donc un effet de la ségrégation de l'emploi féminin.

3. Ce résultat suggère que *ceteris paribus* lorsque le profit d'une firme double, le salaire moyen des travailleurs augmente de 6 %. À ce sujet, voir également Goos et Konings (2001).

## 5 CONCLUSION

Les différentes méthodes de décomposition des écarts salariaux de genre en Belgique et dans l'Union européenne permettent une meilleure connaissance des facteurs qui l'engendrent. Identifiés dans différentes études et recherches sans cependant que leurs effets aient pu être quantifiés, notamment dans une perspective comparative, ils expliquent significativement une partie non négligeable de l'écart salarial. Les résultats montrent que sans agir sur la ségrégation professionnelle et sectorielle, il n'est pas possible de réduire significativement les écarts salariaux de genre. Or la ségrégation professionnelle n'est généralement pas explicable majoritairement par les différences de caractéristiques des hommes et des femmes. Elle ne se réduira donc pas spontanément en même temps que se réduisent les différences entre hommes et femmes du point de vue de leurs caractéristiques relatives à leur participation au marché du travail : niveau d'éducation et de formation, expérience professionnelle, ancienneté dans l'emploi. Le système de relations collectives est également apparu comme central dans l'explication des ampleurs et des différences nationales des écarts salariaux. Selon son niveau de coordination et de centralisation, les effets de certains facteurs tels les différentiels intersectoriels seront plus ou moins importants sur l'écart salarial. Il apparaît clairement des travaux évoqués ci-dessus que tout processus de décentralisation des négociations collectives, se traduira par un maintien de différentiels salariaux de genre. Nos résultats soulignent également que l'ampleur des écarts salariaux de genre tout comme leur origine varient sensiblement d'un pays à l'autre, ce qui suggère que les instruments et actions à mettre en œuvre pour réduire et supprimer les écarts salariaux de genre ne peuvent être similaires et nécessitent d'être adaptés aux situations particulières des États membres.

Les méthodes de décomposition de l'écart salarial restent cependant basées sur la théorie du capital humain et sur l'idée qu'il y a dans l'écart salarial de genre une partie qui est expliquée, voire justifiée. Or la position des femmes avant leur entrée sur le marché du travail et en dehors du marché du travail explique à son tour les différences de caractéristiques qui constitueraient cette partie expliquée, ce qui souligne la nécessité d'une théorie des écarts salariaux de genre.

## RÉFÉRENCES

- BECKER, G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press.
- BECKER, G. (1964), *Human Capital*, New York, National Bureau of Economic Research.
- BLAU, F. et M. FERBER (1987), "Discrimination : Empirical Evidence from the US", *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 77(2), pp. 316-320.
- BLAU, F. et M. FERBER (1992), *The Economics of Women, Men and Work*, Englewood Cliffs NJ, Prentice Hall.
- BLAU, F. et L. KAHN (1992), "The Gender Earnings Gap : Learning from International Comparisons", *American Economic Review*, 82(2), pp. 533-538.

- BLAU, F. et L. KAHN (1996), "International Differences in Male Wage Inequality : Institutions Versus Market Forces", *Journal of Political Economy*, 104, pp. 791-837.
- BLAU, F. et L. KAHN (2000), "Gender Differences in Pay", *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), pp. 75-99.
- BLINDER, A. (1973), "Wage Discrimination : Reduced Form and Structural Variables", *Journal of Human Resources*, 8(4), pp. 436-465.
- CONCIALDI, P. et S. PONTTHIEUX (1997), "Les bas salaires en France 1983-1997", Document d'études, DARES, n° 15.
- European Commission (2004), "Second Version – Indicators for Monitoring the Employment Guidelines, 2004-2005 Compendium", Employment and Social Affairs DG.
- FAGAN, C. et J. RUBERY (1994), "Fixation des salaires et ségrégation sexuelle dans l'emploi dans la Communauté Européenne", *Europe Sociale*, Supplément n° 4.
- GANNON, G., PLASMAN, R., TOJEROW, I. et F. RYCX (2005), "Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap : Evidence from European Countries", DULBEA Working Paper, Research Series, N° 05-01.RS, February.
- GOOS, M. et J. KONINGS (2001), "Does Rent-Sharing Exist in Belgium ? An Empirical Analysis Using Firm Level Data", *Reflets et perspectives de la vie économique*, XL(1-2), pp. 65-79.
- GRIMSHAW, D. et J. RUBERY (2000), "The Gender Pay Gap : A Research Review", Report prepared for the Equal Opportunities Commission of the European Union.
- JONUNG, C. (1998), "Occupational Segregation by Sex and Change over Time", in I. Person et C. Jonung (eds), *Women's Work and Wages*, London, Routledge.
- MAHY, B., PLASMAN, R. et F. RYCX (Eds) (à paraître), *Gender Pay Differentials : Cross-National Evidence from Micro-Data*, Applied Econometrics Association Series, Palgrave-MacMillan.
- MEULDERS, D. et R. PLASMAN (2003), "Approche féministe de l'économie", in J. Laufer, C. Marry et M. Maruani (eds), *Le travail du genre*, Paris, La Découverte-MAGE, pp. 227-237.
- MEULDERS, D., PLASMAN, R. et F. RYCX (eds) (2002), "Gender Wage Gaps : A European Perspective", *Brussels Economic Review*, 45(2).
- MEULDERS, D., PLASMAN, R. et F. RYCX (eds) (2004), "Earnings Inequalities : Gender, Race and Sexual Orientation", *International Journal of Manpower*, 25(3/4).
- MINCER, J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, New York, National Bureau of Economic Research.
- OAXACA, R. (1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets", *International Economic Review*, 14(3), pp. 693-709.
- Official Journal of the European Communities (1998), "Council Directive 97/80/EC of December 1997 on the burden of proof in the cases of discrimination based on sex", L 14, 20.1.98, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- PLASMAN, A., PLASMAN, R. et M. RUSINEK (2002a), "L'évolution de l'écart salarial de genre dans l'Union européenne", *Brussels Economic Review*, 45(2), pp. 41-70.

- PLASMAN, A., PLASMAN, R., RUSINEK, M. et F. RYCX (2002b), "Indicators on Gender Pay Equality", *Brussels Economic Review*, 45(2), pp. 11-40.
- PLASMAN, R. et S. SISSOKO (2004), "Comparing Apples with Oranges : Revisiting the Gender Wage Gap in an International Perspective", Discussion Paper No. 1449, December, IZA, Bonn.
- RUBERY, J. (eds) (1998), *Equal Pay in Europe ? Closing the Gender Wage Gap*, Macmillan, in association with the ILO.
- RUSPINI, E. et C. SARACENO (1999), "Précarité des revenus, pauvreté des salaires : le cas des femmes en Italie", *Travail, genre et sociétés*, n° 1.
- RYCX, F. (2002), "Inter-Industry Wage Differentials : Evidence from Belgium in a Cross-National Perspective", *The Economist*, 150(5), pp. 555-568.
- RYCX, F. et I. TOJEROW (2002), "Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap in Belgium", *Brussels Economic Review*, 45(2), pp. 119-141.
- RYCX, F. et I. TOJEROW (2004), "Rent Sharing and the Gender Wage Gap in Belgium", *International Journal of Manpower*, 25(3/4), pp. 279-299.
- SILVERA, R. (1996), "Le salaire des femmes, toutes choses inégales", La Documentation Française, Collection Droits des femmes.

