

N°2 MARS 2024

ECONEWS

INÉGALITÉS DE GENRE
AU SALAIRE MINIMUM
À LA BAISSE, MAIS
TOUJOURS IMPORTANTES

La présente publication sur le salaire minimum s'inscrit dans le cadre d'un plus grand projet d'étude de la population au SSM que la CSL a mené en analysant les microdonnées de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS). Pour de plus amples informations sur le SSM ainsi que sur la méthodologie sous-jacente à l'analyse, nous vous invitons à consulter la publication Portrait de la population au salaire minimum¹. Nous tenons à préciser que les résultats et avis formulés dans cette publication n'engagent que la CSL et ne reflètent en aucun cas les opinions de l'Inspection générale de la sécurité sociale.

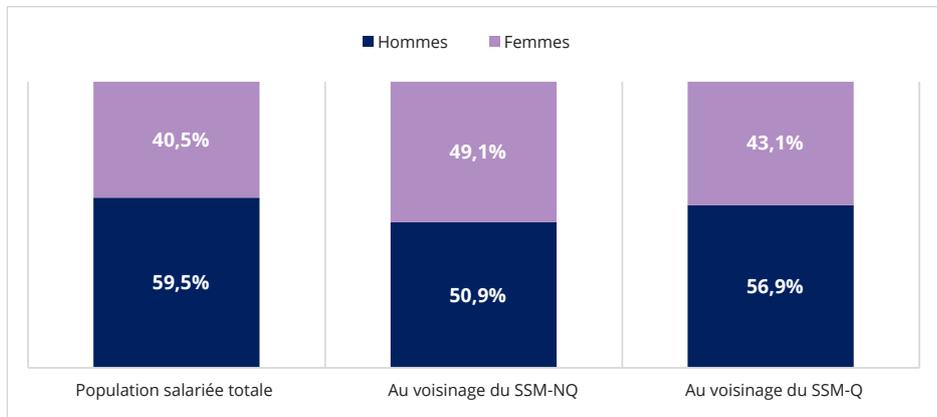
En mars 2022 plus de la moitié des 65 775 salariés rémunérés au voisinage du salaire social minimum (SSM) sont de genre masculin. En effet, tandis que dans la population au salaire social minimum non qualifié (SSM-NQ) les hommes représentent 50,9% des salariés, ils en représentent 56,9% dans la population au salaire social minimum qualifié (SSM-Q). Les femmes sont ainsi minoritaires à la fois dans la population globale au SSM que dans chacune des différentes sous-populations de SSM. Ce constat peut, à première vue, être considéré comme preuve que, finalement, les femmes ne sont plus défavorisées par rapport aux hommes en ce qui concerne la présence au SSM ; pourtant la conclusion ne pourrait être plus fausse !

S'il est vrai que la majorité des salariés au SSM sont des hommes, aucune conclusion sur une quelconque sur-, voire sous-représentation ne peut être tirée de ce constat, sans avoir mis en relation la population au SSM avec la population totale de salariés². En effet, les hommes représentent 59,5% de la population salariée totale, soit considérablement plus que leur poids dans la population au voisinage des SSM (53,4%, soit 50,9% au SSM-NQ et 56,9% au SSM-Q). Les hommes sont donc sous-représentés au SSM alors que les femmes y sont surreprésentées.

1 https://www.csl.lu/app/uploads/2023/10/20231012_ssm_complet_web.pdf

2 Pour mettre en évidence cette élémentarité, supposons un exemple, certes exagéré, mais illustratif d'une telle problématique. Supposons un groupe de 100 hommes et de 5 femmes dans lequel 5 hommes et 5 femmes sont rémunérés au voisinage du SSM. Si l'on analyse tout simplement la population au voisinage du SSM, on constate que celle-ci est constituée de 50% d'hommes et de 50% de femmes. Toutefois, on est loin d'atteindre une quelconque égalité de genre ! En effet, toutes les femmes (cinq sur cinq et donc 100%) sont rémunérées au SSM, tandis que pour les hommes ce ne sont que cinq parmi cent (5%).

Répartition de la population selon le genre

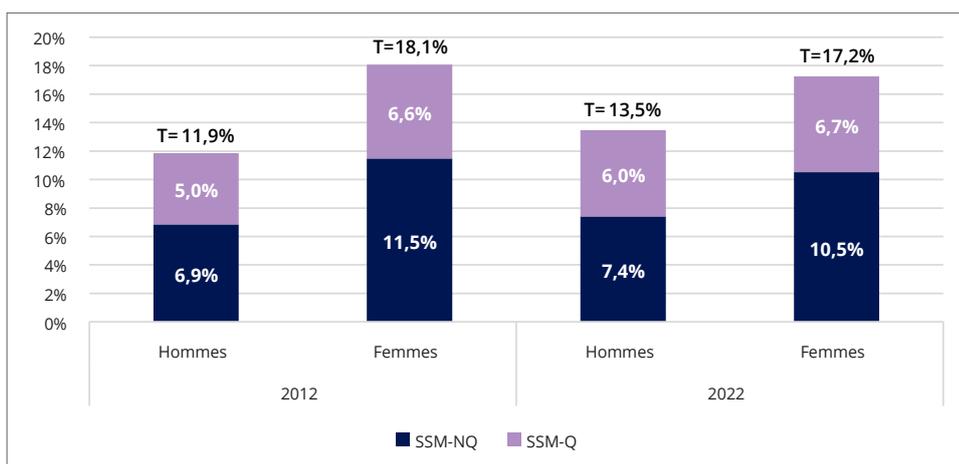


Données : IGSS ; graphique : CSL.

En analysant la proportion de salariés rémunérés au voisinage du SSM, l'on note que celle-ci s'élève à 13,5% pour les hommes tandis qu'elle dépasse les 17,2% chez les femmes. Proportionnellement à leur poids dans la population salariée totale, les femmes sont donc plus de 28% plus nombreuses au voisinage du SSM que les hommes. En différenciant entre SSM-NQ et SSM-Q l'on remarque que la surreprésentation des femmes est considérablement supérieure dans le premier que dans le deuxième. Ainsi, plus de 10,5% des femmes sont au SSM-NQ, un taux 42% et 3,1 points de pourcentage supérieur à celui des hommes. Dans le SSM-Q, la surreprésentation féminine se limite à 11% et moins d'un point de pourcentage.

Cette forte inégalité de genre est pourtant à la baisse si l'on compare la situation de mars 2022 à celle de mars 2012. En effet, en 2012, la proportion de femmes au SSM était encore plus élevée qu'en 2022, tandis que celle des hommes était plus faible. Plus concrètement, 18,1% des femmes étaient au SSM en 2012, un taux supérieur de 6,2 points de pourcentage et de 52,5% au taux masculin. La baisse de cette surreprésentation féminine s'explique notamment par une hausse du taux d'emploi féminin qui ne s'est pas traduite en hausse de la part féminine dans la population au SSM.

Évolution de la proportion de salariés au voisinage du SSM selon le genre



Données : IGSS ; graphique : CSL.

Or, l'inégalité hommes-femmes n'est pas constante et diverge dans différentes sous-populations.

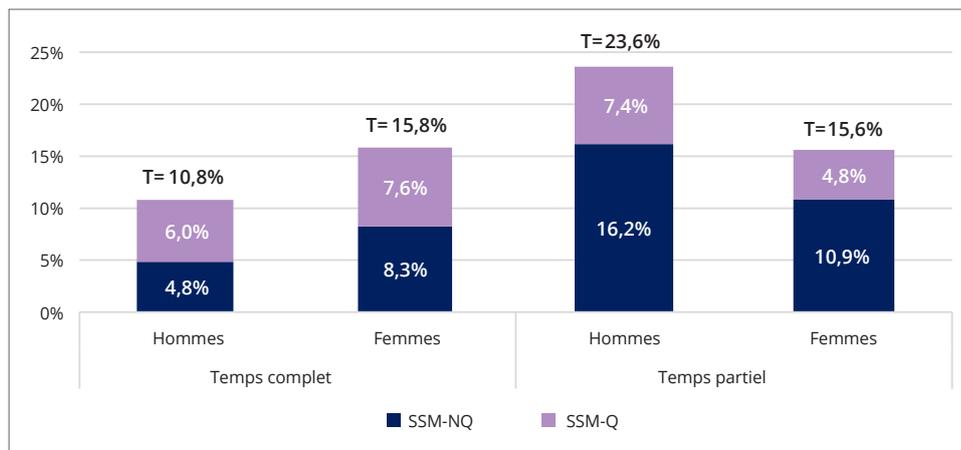
1. INTERACTION ENTRE GENRE ET TEMPS DE TRAVAIL

Si l'on subdivise la population salariée en fonction de leur temps de travail une première variation très importante du niveau des inégalités de genre peut être constatée. En faisant abstraction des salariés avec une relation très particulière avec le marché du travail, notamment les apprentis, les personnes en mesure d'activation et les personnes percevant un revenu d'inclusion sociale (Revis), et en subdivisant la population entre ceux qui sont à temps partiel³ et ceux qui sont à temps complet, un niveau d'inégalité de genre très différent peut être observé dans chacune des deux sous-populations. En effet, dans la population à temps complet les femmes sont surreprésentées à hauteur de 47%, tandis que dans la population à temps partiel ce sont les hommes qui sont surreprésentés, et cela même à hauteur de 51% !

Plus précisément, dans la sous-population à temps complet qui représente 89,4% des hommes et 71,2% des femmes, 15,8% des femmes sont au voisinage du SSM alors que ce taux est de 10,8% pour les hommes. Cet écart est davantage important pour le SSM-NQ (8,3% contre 4,8%, soit un écart de plus de 70%) que pour le SSM-Q (7,6% contre 6,0%, un écart de 27%). En revanche, dans la sous-population à temps partiel (représentant 8,4% des hommes et 26,5% des femmes), la proportion de salariés au voisinage des SSM est sensiblement supérieure pour les hommes où elle atteint les 23,6% que pour les femmes (15,6%).

En comparant les deux sous-populations l'on note que la proportion d'hommes au SSM est deux fois supérieure pour ceux qui travaillent à temps partiel que pour ceux qui travaillent à temps complet ; en ce qui concerne le SSM-NQ cet écart est même encore plus élevé. Pour les femmes, le taux de SSM n'est guère différent entre temps complets et temps partiels, même si dans les temps partiels le SSM-NQ représente une part plus importante du SSM que dans les temps complets.

Proportion de salariés au voisinage du SSM selon le temps de travail et le genre



Données : IGSS ; graphique : CSL.

...suite

3 Nous considérons comme salariés à temps partiel les salariés qui travaillent moins de 75% des heures légales d'un mois.

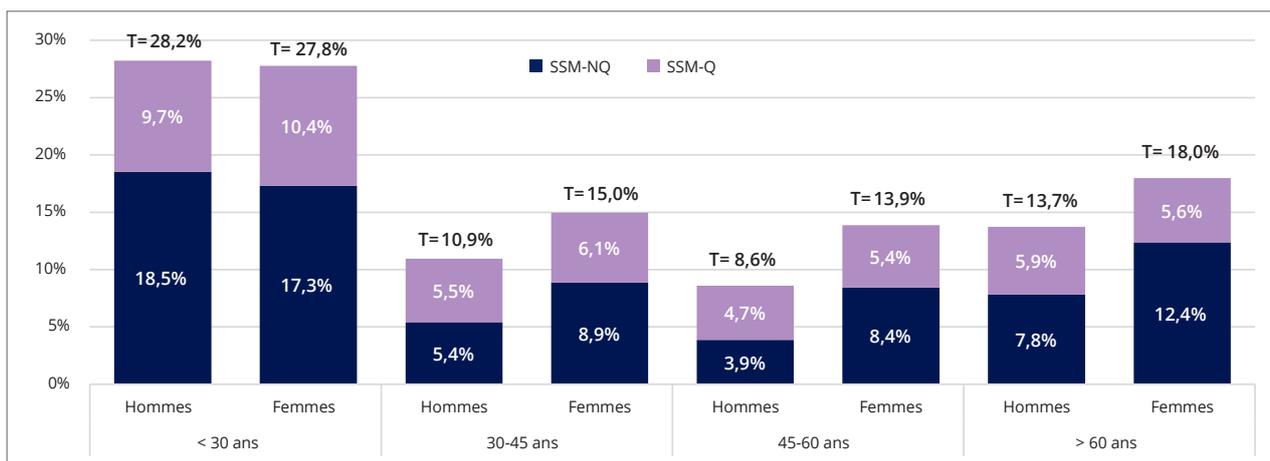
2. INTERACTION ENTRE GENRE ET ÂGE

Ce déséquilibre des inégalités de genre selon le temps de travail peut d'ailleurs être retrouvé avec d'autres caractéristiques sociodémographiques des salariés. En effet, en fonction de l'âge, les inégalités hommes-femmes varient très considérablement.

Ainsi, pour les salariés de moins de 30 ans il n'existe guère d'inégalités entre hommes et femmes quant à la proportion de salariés rémunérés au voisinage des SSM, tandis qu'elles sont d'importance pour les autres salariés plus âgés. Les salariées de moins de 30 ans ont, avec 27,8%, un taux de SSM qui est légèrement en-dessous de celui de leurs homologues masculins (28,2%) ; au niveau du SSM-NQ le taux y est 1,2 point de pourcentage inférieur à celui des hommes tandis qu'au niveau du SSM-Q il y est 0,7 point plus élevé.

En revanche, pour les classes d'âge supérieures les femmes sont clairement en désavantage avec des taux de SSM sensiblement supérieurs à ceux des hommes ; l'inégalité atteint son pic pour les salariés de 45 à 60 ans. Dans cette classe d'âge, le taux de SSM global des femmes est 13,9%, soit 61% supérieur à celui des hommes pour lesquels le taux de SSM s'élève à 8,6%. Cette forte inégalité est principalement causée par un taux de SSM-NQ qui est presque 120% plus élevé pour les femmes que pour les hommes avec des taux respectifs de 8,4% et 3,9%.

Proportion de salariés au voisinage du SSM selon l'âge et le genre



Données : IGSS ; graphique : CSL.

L'on peut se demander si cette quasi-égalité entre genre au sein des plus jeunes salariés est un fait structurel ou s'il peut être interprété comme rupture que les inégalités de genre n'existent plus auprès des plus jeunes. Or, s'il est vrai qu'en 2012 les inégalités de genre étaient déjà moindre parmi les salariés les plus jeunes, force est de constater qu'une égalité n'y existait pas encore. Le temps montrera si l'égalité parmi les salariés les plus jeunes d'aujourd'hui se maintient avec le vieillissement de ces mêmes salariés ou si au contraire cette égalité ne s'agit que d'un fait de jeunes et que les inégalités se développent avec la carrière professionnelle.

...suite

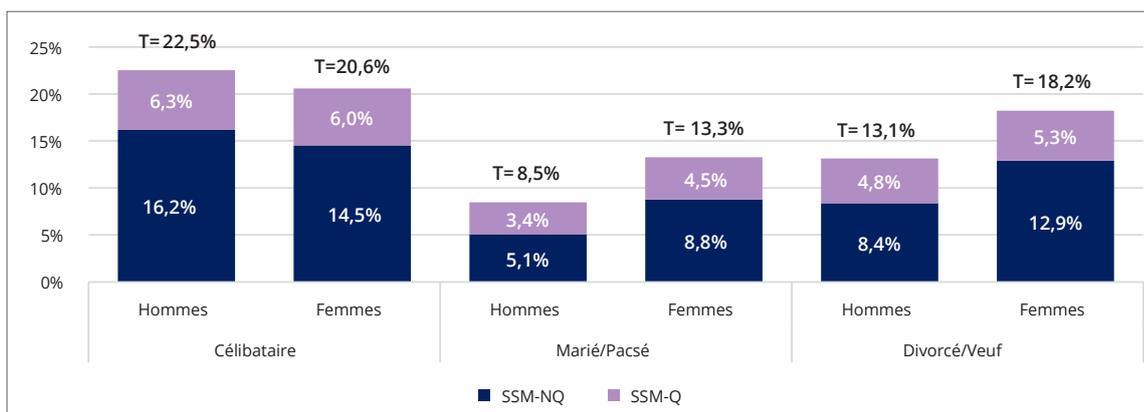
3. INTERACTION ENTRE GENRE ET STATUT CIVIL

Cette « inégalité des inégalités » peut aussi être illustrée, du moins pour les résidents, à travers le statut civil des salariés. La base de données de l'IGSS permet d'analyser la proportion de salariés au voisinage du SSM selon le statut civil uniquement pour les salariés résidents. Or, parmi l'ensemble de la population salariée résidente, les femmes sont surreprésentées à hauteur de 15,2% au SSM (un taux de SSM de 16,4% contre 14,2% pour les hommes) et cela de manière quasi identique à la fois au SSM-NQ qu'au SSM-Q. Cependant, si l'on analyse uniquement les résidents célibataires, le désavantage est du côté des hommes qui ont, avec 22,5%, un taux de SSM global qui est presque 10% et 2 points de pourcentage supérieur à celui des femmes. Cette surreprésentation des hommes célibataires au SSM est davantage importante au niveau du SSM-NQ qu'au niveau du SSM-Q.

Pour les salariés résidents avec un autre statut civil ce sont pourtant les femmes qui connaissent des taux de SSM considérablement plus élevés. Les salariées mariées ou pacsées ont ainsi un taux global de SSM qui s'élève à 13,3% ce qui est presque 5 points de pourcentage et 56% supérieur au taux masculin. Cette surreprésentation des femmes mariées ou pacsées au SSM se manifeste principalement au niveau du SSM-NQ où elles sont surreprésentées à plus de 72%.

Parmi les salariés résidents divorcés ou veufs, le désavantage reste pour compte des femmes, même si celui-ci est significativement moins prononcé qu'auprès des mariés et pacsés. Avec 18,2% le taux de SSM des femmes dépasse celui des hommes de presque 40%.

Proportion de salariés au voisinage du SSM selon le temps de travail et le genre



Données : IGSS ; graphique : CSL.

Tout compte fait, il reste remarquable que malgré une forte baisse des inégalités de genre au niveau de la population rémunérée au voisinage du SSM entre 2012 et 2022, le déséquilibre entre hommes et femmes demeure important. Le degré de ces inégalités est toutefois bien plus important dans certaines catégories sociodémographiques que dans d'autres signifiant qu'au moins une partie des inégalités peut être expliqué par des facteurs structurels de la composition de la population totale. D'après nos estimations, toute chose égale par ailleurs, les femmes ont une probabilité d'être au voisinage du SSM-NQ qui est supérieure à celle des hommes de 3,1 points de pourcentage⁴. L'égalité est donc très loin d'être atteinte, des efforts en la matière sont inévitables !

4 Cette estimation est faite à partir d'un modèle logistique en tenant compte comme variables explicatives l'âge, le pays de résidence, la nationalité, le type de contrat, le type de travail (col bleu/col blanc), le secteur d'activité, le statut légal de l'employeur (public/privé), le temps de travail, le taille de l'entreprise et l'expérience du salarié.