

Objectif 5 : Égalité entre les sexes

Cible ONU : 5.1 - Mettre fin, partout dans le monde, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles

Indicateur 5.i1 : Écart des rémunérations entre hommes et femmes

Concepts et définitions

Définition de l'indicateur :

Cet indicateur, dénommé aussi couramment le « Gender Pay Gap », mesure la différence de salaire horaire brut moyen entre les hommes et les femmes salariés en pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes salariés. L'indicateur est défini comme non corrigé puisqu'il mesure une notion plus large que la notion d'égalité des rémunérations pour un travail égal.

Concepts :

Le « Gender Pay Gap » mesure à la fois les écarts de salaire induits par des différences de caractéristiques entre hommes et femmes (en termes de niveau de qualification, diplôme, expérience professionnelle, ancienneté, âge, profession, secteur d'activité, type d'employeurs, quotité de travail...) et les écarts de salaire qui pourraient exister à caractéristiques individuelles égales.

Le **salaire** est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur.

Le **salaire brut** correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, avant imposition et avant déduction des cotisations de sécurité sociale à sa charge, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Champ :

France, tous les membres du personnel travaillant dans les entreprises de dix salariés ou plus, dans l'industrie, la construction et les services (sauf l'administration publique, la défense et la sécurité sociale obligatoire)

Commentaires :

L'indicateur permet de mesurer les écarts de rémunérations entre hommes et femmes et d'en suivre les évolutions dans le temps. Il donne une vue d'ensemble des inégalités entre les hommes et les femmes sur le plan de la rémunération mais mesure une notion plus large que la notion d'égalité des rémunérations pour un travail égal.

Cet indicateur est un indicateur complémentaire¹ aux indicateurs Onusiens et peut être rattaché à la cible ONU 5.1

C'est également un indicateur européen.

Méthodologie

Méthode de calcul :

Indicateur annuel correspondant à la différence entre le salaire horaire brut moyen des hommes et celui des femmes, rapporté à celui des hommes

Désagréations retenues :

Aucune

Désagréations territoriales :

Sans objet

Source des données

Description :

L'indicateur européen Gender Pay Gap est calculé à partir des informations issues des enquêtes européennes quadriennales sur la structure des salaires (règlements (CE) 530/1999 et (CE) 1738/2005).

En France, ces enquêtes font partie du **dispositif d'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1221>**.

Entre deux enquêtes, le Gender Pay Gap est estimé en appliquant au dernier niveau observé les évolutions de salaire estimées à partir d'autres sources. Pour la France, les Bases Tous Salariés (BTS), source statistique annuelle construite à partir des déclarations sociales des entreprises, et le système d'information sur les agents des services publics (Siasp) sont mobilisés.

Champ de l'opération :

<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/operation/s2034/presentation>

Périodicité :

Annuelle

¹ Un indicateur complémentaire est un indicateur ne pouvant pas être rattaché à un indicateur onusien car trop dissimilaire ; mais pouvant être rattaché à une cible ONU la plupart du temps.

Commentaires (ex. comparabilité dans le temps et dans l'espace) :

<https://www.cnis.fr/enquetes/enquete-sur-le-cout-de-la-main-doeuvre-et-la-structure-des-salaires-ecmoss-cycle-2022-2025-2022a056ec/>

Références / Publications

[Écart des rémunérations entre hommes et femmes](#), Eurostat