

TRAITEMENT SALARIAL DES EMPLOYÉ(E)S DANS LES ENTREPRISES DE L'ESPACE UEMOA : D'IMPORTANTES INÉGALITÉS DE GENRE À CORRIGER

GRAAD Think Tank;

Sawadogo Martin, Lankoand#233; G. Damien;

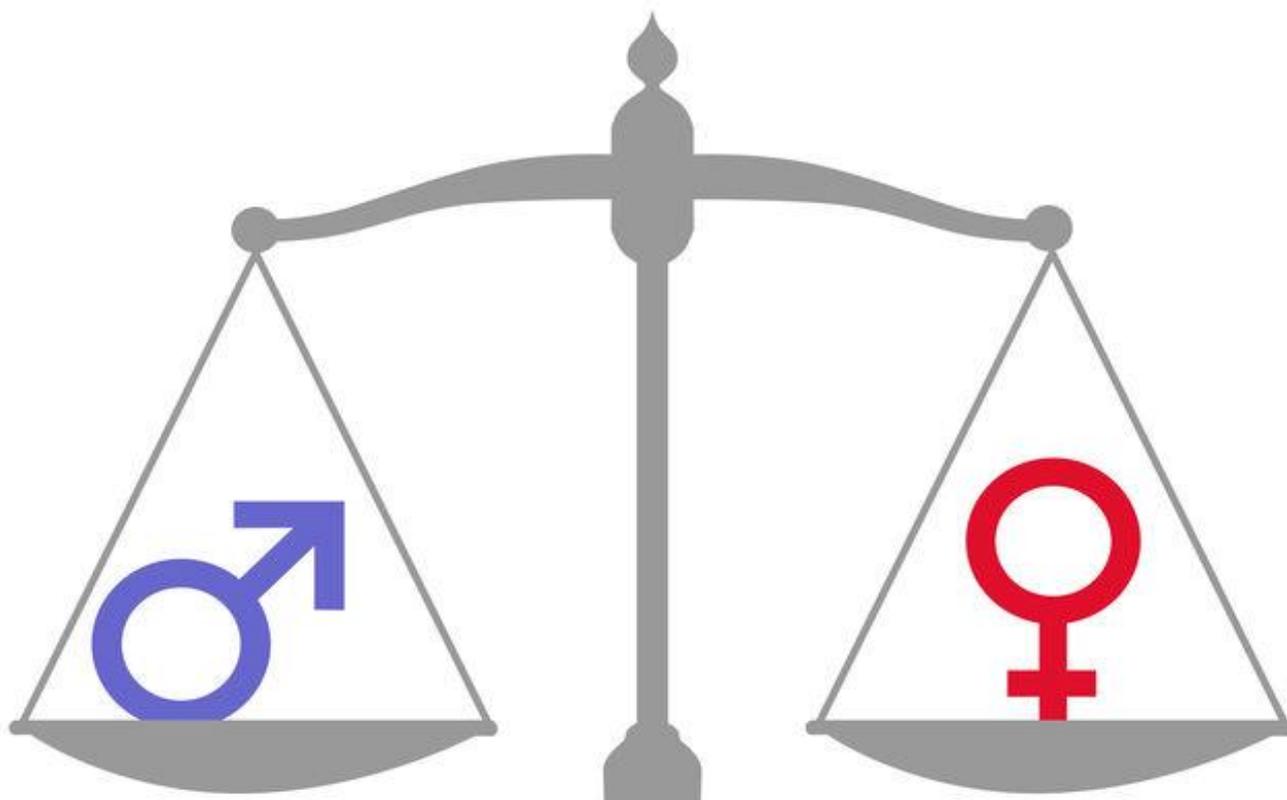
© 2021, GRAAD THINK TANK



This work is licensed under the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction, provided the original work is properly credited.

Cette œuvre est mise à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>), qui permet l'utilisation, la distribution et la reproduction sans restriction, pourvu que le mérite de la création originale soit adéquatement reconnu.

IDRC Grant/Subvention du CRDI: 108761-001-Regional integration, improving women's economic situation, and transformation of gender relations in West Africa



Traitement salarial des employé(e)s dans les entreprises de l'espace UEMOA : d'importantes inégalités de genre à corriger

MESSAGES CLES

- En moyenne, les hommes sont mieux payés que les femmes dans les entreprises.
- Au même niveau de responsabilité, l'employé de sexe masculin reçoit presque toujours un salaire mensuel moyen équivalent au double de celui d'un employé de sexe féminin.
- Les inégalités de salaires s'accroissent lorsqu'on passe d'un poste de rang inférieur à un poste de niveau supérieur.
- Accroître les capacités et le pouvoir de négociation de la femme ouest-africaine pourrait inverser les tendances.

■ Icône Inégalité | ©GRAAD Burkina

Les Notes politiques Genre sont publiées par le GRAAD Burkina avec l'appui technique et financier de ses principaux partenaires comme le Centre de Recherches pour le Développement International (CRDI-Canada). Ces notes ont pour but de fournir des analyses de haute qualité et de recommandations pratiques destinées aux décideurs pour des politiques plus inclusives. Accédez librement et gratuitement à toutes ces notes politiques sur le site web ou les blogs thématiques du GRAAD Burkina www.graadburkina.org

Les Notes politiques du GRAAD Burkina sont basées sur des thématiques spécifiques et ont pour but de stimuler la discussion et la prise de conscience sur la situation de la femme africaine et de corriger les inégalités qui persistent en raison des traditions.

Le CRDI en tant que partenaire neutre n'approuve pas nécessairement les opinions ici exprimées.



■ Des collègues travaillant dans une entreprise |
©GRAAD Burkina

Contexte

Le secteur privé constitue la principale source de richesses pour la plupart des pays de l'espace UEMOA. Il contribue à plus de 75% à la formation du PIB de ces pays. C'est également le principal pourvoyeur d'emplois (90,1% de l'offre d'emplois total de l'espace UEMOA) (Afristat, 2019).

Dans ce contexte, développer un commerce intracommunautaire (CIC) qui prend en compte le secteur privé, et qui engage et profite à la grande majorité des acteurs et actrices constitue une question centrale pour le développement économique de l'espace. Dans cette perspective, l'UEMOA a fait d'importants progrès avec notamment l'élaboration d'une stratégie genre pour la période 2018-2027, mais de nombreux travaux de recherche tendent à montrer que la question du genre reste faiblement intégrée dans le processus du développement du CIC et local.

Même dans les entreprises impactées positivement par le CIC, et qui constituent une porte d'entrée à l'emploi formel pour les hommes et les femmes, les inégalités de genre dans les traitements des employé(e)s persistent.

Cette note politique tirée du projet de recherche "InterGenre_UEMOA" fait l'état des lieux et des recommandations pour des politiques plus inclusives visant à permettre à tous les acteurs et actrices de tirer de manière équitable pleinement profit de l'intégration régionale.

L'analyse

L'objectif de cette recherche est d'analyser les inégalités de salaires qui existent entre les hommes et les femmes dans les entreprises de l'espace UEMOA. Les données utilisées proviennent d'une enquête réalisée en 2019-2020 dans cinq (5) pays : Sénégal, Côte d'Ivoire, Togo, Mali et Burkina Faso.

Ces données ont été collectées auprès de 296 entreprises de production et de commercialisation de biens et de 1 686 employés. L'enquête a été réalisée dans le cadre de la mise en œuvre du projet « Intégration régionale, amélioration de la situation économique de la femme et transformation des relations de genre dans l'espace UEMOA » financé par le Centre de Recherches et de Développement International (CRDI Canada).

Tableau 1 : Salaire mensuel moyen (FCFA) par sexe

	Homme	Femme	Ensemble	Différence	Rapport (homme/femme)
Salaire moyen	106 809,7	81 881,1	97 731,3	24 928,6	1,3
Salaire mensuel moyen de décideur	159 520,7	86 303,2	135 540,1	73 217,5	1,8
Salaire mensuel moyen de non-décideur	95 236,1	81 081,7	89 975,0	14 154,4	1,2

Les résultats

Le salaire mensuel moyen d'un employé de sexe masculin vaut 1,3 fois celui d'un employé de sexe féminin

De manière globale et en moyenne, un employé gagne un salaire mensuel de 97 731,3 FCFA (Cf. Tableau 1). Cependant, ce salaire est inégalement réparti en défaveur des femmes. Tandis que les hommes touchent en moyenne 106 809,7 FCFA par mois, les femmes ne gagnent que 81 881,1 FCFA en moyenne, soit environ 25 000 FCFA de moins que les hommes. Dans l'année, cette différence atteint le montant de 300 000 FCFA, soit trois (03) mois de salaires de l'employé de sexe féminin. En termes de rapport, les hommes gagnent 1,3 fois plus que les femmes en moyenne et par mois.

Au même niveau de responsabilité, le salaire mensuel moyen d'un employé de sexe masculin vaut presque le double de celui d'un employé de sexe féminin

On pourrait penser que les inégalités sur les salaires sont liées au fait que les femmes occupent en général des postes inférieurs comparativement aux hommes. Cependant, les données montrent que ce n'est pas le cas. Par exemple, lorsqu'un homme occupe la position de décideur, il gagne un salaire mensuel moyen de 159 520,7 FCFA, contre seulement 86 303,2 FCFA lorsqu'il s'agit d'une femme

(Cf. Tableau 1). Dans cette position, l'employé de sexe masculin gagne un salaire équivalant pratiquement le double (1,8 fois) de celui de la femme. En position de non-décideur, cette inégalité est moins importante : l'homme gagne tout de même 95 236,1 FCFA par mois contre 81 081,7 FCFA pour la femme.

Les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes s'accroissent en faveur des hommes avec le niveau de rang du poste occupé

Les résultats des enquêtes indiquent que les inégalités des salaires entre les hommes et les femmes s'accroissent, lorsque l'on passe d'un poste de rang inférieur à un poste de rang supérieur, comme l'exemple de la position de non-décideur et de décideur. Le même résultat s'observe lorsqu'on analyse les salaires mensuels moyens par poste occupé selon le sexe. En considérant le rapport entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes, il ressort que les hommes gagnent plus que les femmes pour le même poste occupé. Cette inégalité est encore plus importante dans les hauts postes que dans les postes de rang inférieur.

Au poste de DG/chef de section/département, le salaire mensuel moyen des employés hommes vaut 1,6 fois celui des femmes, soit une différence de 63 495,6 FCFA. Dans les postes d'ouvrier,

■ Source des tableaux : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019-2020
©GRAAD Burkina

Tableau 2 : Salaire mensuel moyen (FCFA) des employé.e.s selon le poste occupé et le sexe

Postes occupés	Homme	Femme	Ensemble	Différence	Rapport (homme/femme)
DG/ Chef de section/département	171 734,2	108 238,6	153 709,6	63 495,6	1,6
Gestionnaire	163 362,1	129 066,3	149 057,8	34 295,8	1,3
Secrétaire	126 041,7	110 000,0	112 092,3	16 041,7	1,1
Ouvrier/ouvrière	83 027,5	56 367,9	74 305,6	26 659,6	1,5
Autres	115 502,8	90 730,3	107 276,1	24 772,5	1,3

ce ratio est respectivement de 1,5 ; 1,3 et 1,1 fois (Cf. Tableau 2).

En général, ces inégalités de salaires s'expliquent par le fait que les femmes ont un pouvoir de négociation plus faible comparativement aux hommes. Cette faiblesse est liée à des inégalités structurelles émanant des écarts d'accès à l'éducation et à la formation (Fakih et Ghazalian, 2013 ; Tejani, 2011 ; Standing, 1999). De plus, les stéréotypes de genre sur le marché du travail jouent en défaveur de la femme et l'emmènent souvent à accepter certaines restrictions (comme un salaire relativement bas) pour pouvoir accéder aux hauts postes. Les enquêtes menées ont montré que les femmes sont moins satisfaites que les hommes par rapport à leur progression en grade : trois quart (67%) des femmes employées sont insatisfaites de leur progression en grade, contre 61% pour les hommes. Aussi, la moitié (50%) des femmes ne sont pas satisfaites de leur salaire.

Implications de politiques

En définitive, cette recherche a révélé qu'en général, les hommes sont nettement mieux payés que les femmes. Ces inégalités de salaires

entre hommes et femmes sont présentes quel que soit le poste, et se renforcent davantage dans les hauts postes. Pour réduire ces inégalités de traitements, l'UEMOA dans ses politiques d'approfondissement de l'intégration et en particulier dans sa politique genre, ainsi que chaque pays membre devraient travailler à :

Offrir aux femmes des formations de développement personnel (coaching), dans le but d'accroître leur pouvoir de négociation y compris par la formation à l'action syndicale ;

Mettre en place des mesures incitatives (mécanisme de rabatement fiscal) pour encourager les entreprises qui mettent en place des mesures visant l'égalité genre dans les traitements des employés ;

Sensibiliser le Patronat pour la création de cellules genre au sein des entreprises ;

Promouvoir l'application de la Budgétisation Sensible au Genre (BSG) auprès des entreprises de l'espace.

Références

- Fakih, A., & Ghazalian, P. L. (2013). Female Labour Force Participation in MENA's Manufacturing Sector: The Implications of Firm-Related and National Factors. IZA Discussion Paper No. 7197.
- GRAAD-Burkina. (2021). *Commerce intracommunautaire, autonomisation de la femme et relations de genre dans l'espace UEMOA : Rapport de projet de recherche*. Ouagadougou, Burkina Faso : Groupe de Recherche et d'Analyse Appliquées pour le Développement.
- Standing, G. (1999). Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited. *World Development*, 27(3), 583-602.
- Tejani, S. (2011). *The Gender Dimension of Special Economic Zones*. Dans F. Thomas, & A. Gokhan, In: *Special Economic Zones: Progress, and Future Directions* (pp. 247-281). Washington DC: World Bank.

Auteurs

Martin Sawadogo, Gountiéni D. Lankoandé

Remerciements

Personnel du GRAAD Think Tank

Appui financier

