

INCIDENCES DU COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE SUR LES INÉGALITÉS DE SALAIRES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

GRAAD Think Tank;

Sawadogo Martin, Lankoand#233; G. Damien, Nikiand#232;ma Hedwige;

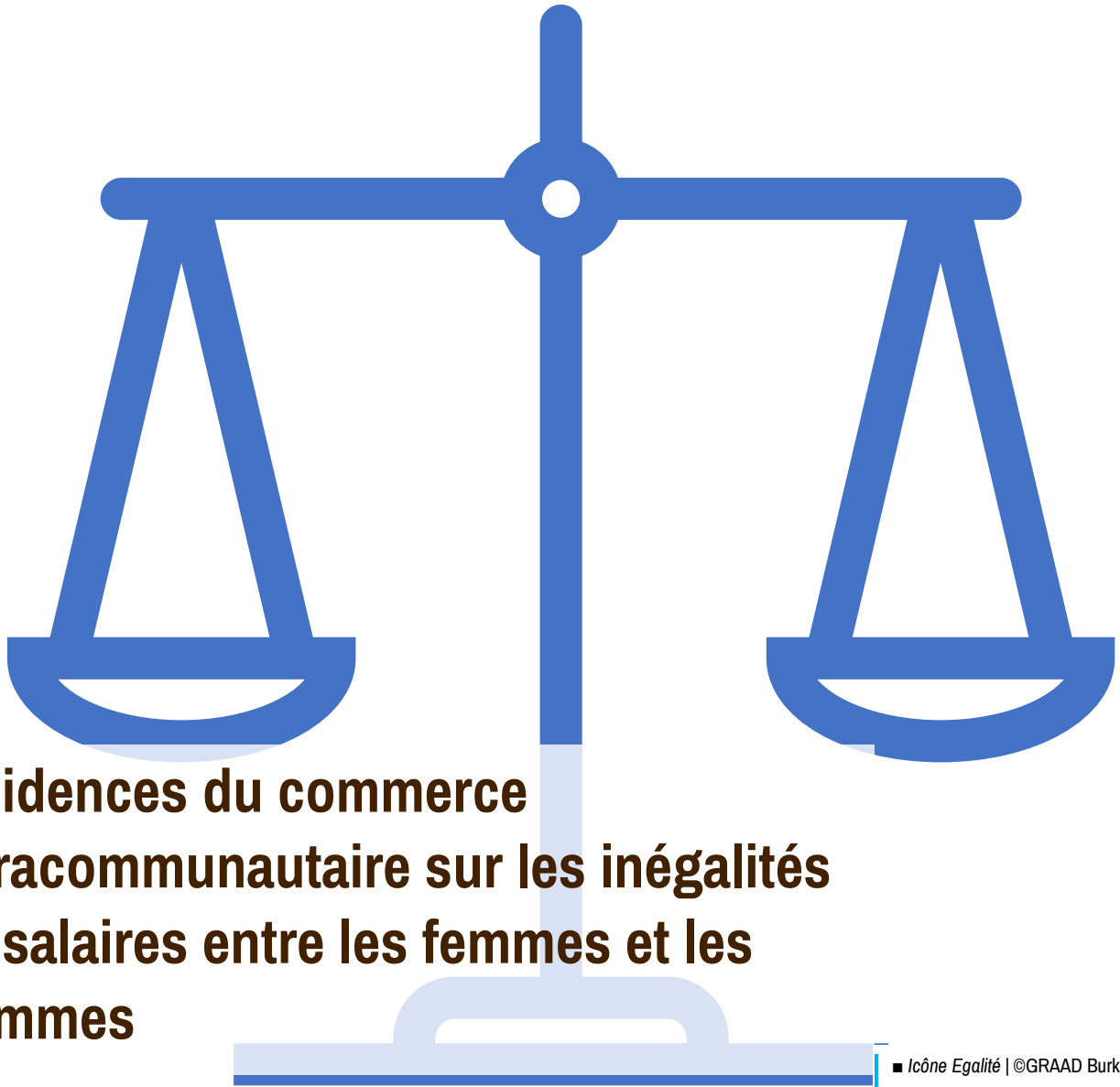
© 2021, GRAAD THINK TANK



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



Incidences du commerce intracommunautaire sur les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes

MESSAGES CLES

- Le commerce intracommunautaire contribue à accroître le salaire mensuel des employés quel que soit le sexe.
- Le commerce intracommunautaire contribue à accroître les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes dans les entreprises de l'espace UEMOA.
- Le commerce intracommunautaire réduit les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes dans les postes de décision, mais contribue à les accroître dans les postes de rang inférieur (de subordination).

■ *Icone Egalité* | ©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.



■ Une femme dans son atelier | ©GRAAD Burkina
©GRAAD Burkina

Contexte

L'Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA) constitue l'un des regroupements régionaux connus les plus aboutis en Afrique. De 2005 à 2015, les échanges de biens dans l'espace ont augmenté d'environ 129%. Le commerce intracommunautaire (CIC) au sein de l'espace, évalué sur la base des exportations a atteint une proportion de 16,7% et 12,8% du montant total des exportations de la zone, respectivement pour les années 2000 et 2019 (UNCTAD, 2020). Comparé au commerce mondial, le système commercial et de production des PED et particulièrement ceux de l'UEMOA n'offre aucune perspective de se positionner dans cet espace et tirer réellement un profit conséquent. L'industrie naissante ou embryonnaire selon les pays, doit de plus en plus faire face à la concurrence déloyale des multinationales dans ce contexte de mondialisation. Au regard de tout cela, il semble plausible pour ces pays de se concentrer sur l'intégration régionale. Les effets de l'accroissement des échanges intracommunautaires seront importants si les stratégies et politiques régionales permettent à la grande majorité de développer leur potentiel commercial et d'en tirer profit de manière équitable.

Développer donc un CIC qui engage et qui profite à la grande majorité des acteurs passe nécessairement par la prise en compte du genre. Etant donné que l'ouverture commerciale influence particulièrement le marché du travail en réduisant et/ou en augmentant surtout les inégalités de genre dans les salaires et les emplois, il convient donc de mener des investigations pour mieux orienter les politiques commerciales et de genre. Cette recherche qui s'intéresse aux inégalités de salaires s'inscrit dans cette perspective.

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 moyen des employé.e.s par sexe, selon la position de l'entreprise par rapport au CIC

	Homme	Femme	Ensemble	Différences (adulte - jeune)	Ratio de salaire (homme/femme)
Participation au CIC	113 376,9	81 869,4	101 430,4	31 507,5	1,4
Hors CIC	92 971,0	81 911,8	89 320,4	11 059,2	1,1

Résultats

Les entreprises qui participent au CIC offrent en moyenne des salaires mensuels plus élevés que celles qui n'y participent pas

Dans l'ensemble, selon les données de l'enquête, le CIC contribue à accroître les salaires mensuels moyens des employés. En effet, le salaire mensuel moyen d'un employé travaillant dans une entreprise qui participe au CIC est de 101 430,4 FCFA (USD 184,4), contre 89 320,39 FCFA (USD 162,4) lorsque l'employé travaille dans une entreprise qui n'y participe pas (Tableau 1). De façon globale, les travaux empiriques (Tran, 2019 ; Tejani, 2011) montrent que les entreprises qui sont dans le CIC font face à une concurrence accrue, et sont contraints de maîtriser leurs coûts de production, notamment les salaires à travers souvent la féminisation des emplois (en remplaçant les emplois « masculins » par les femmes, lesquelles ont généralement un pouvoir de négociation beaucoup plus faible que les hommes) pour avoir un avantage concurrentiel. Cependant, la participation au CIC nécessite aussi des compétences de haut niveau, ce qui peut entraîner des salaires élevés. Néanmoins, elle offre d'autres avantages (plus de débouchés) qui peuvent permettre de plus que compenser ces dépenses en salaires. D'un autre côté, cette dynamique créée par le CIC peut impacter les inégalités de salaires qui existent entre les hommes et les femmes au sein des entreprises.

Le CIC contribue à accroître les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes

En faisant le rapport entre le salaire moyen des employés de sexe masculin et celui de sexe féminin, il ressort que la participation au CIC accroît les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes. En clair, les résultats de la recherche indiquent que ces inégalités sont relativement plus faibles dans les entreprises qui ne participent pas au CIC, que dans celles qui y participent. Dans les entreprises qui y participent, le salaire mensuel moyen d'un homme vaut 1,4 fois celui d'une femme, alors que dans les entreprises qui n'y participent pas, le salaire mensuel moyen de l'homme équivaut à 1,1 fois celui de la femme (Tableau 1).

Le CIC contribue à accroître les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes dans les postes de rang inférieur, mais les réduit dans les hauts postes

Le fait que les inégalités de traitement salariaux entre hommes et femmes sont plus accentuées dans les entreprises qui participent au CIC qu'au sein de celles qui n'y participent pas, n'implique pas forcément que le résultat soit identique dans tous les postes de travail. En effet, l'ouverture commerciale peut impliquer des changements technologiques et organisationnels, et donc des

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

Tableau 2 : Salaire mensuel moyen des employé.e.s par sexe et par poste, selon la position de l'entreprise par rapport au CIC

	Femme	Homme	Ensemble	Ratio de salaire (homme/femme)
Participation au CIC				
DG/Chef de section/département	115 725,8	175 844,6	158 095,2	1,5
Secrétaire	109 151,8	126 562,5	111 328,1	1,2
Gestionnaire	123 684,2	171 794,9	151 481,5	1,4
Ouvrier/ouvrière	57 939,9	89 493,2	78 552,8	1,5
Autres	91 044,8	122 753,9	111 859,0	1,3
Non-participation au CIC				
DG/Chef de section/département	90 384,6	163 513,5	183 854,2	1,8
Secrétaire	111 979,2	125 000,0	160 416,7	1,1
Gestionnaire	140 865,4	146 052,6	166 428,6	1,04
Ouvrier/ouvrière	52 058,8	69 825,6	72 133,0	1,3
Autres	89 772,7	97 303,9	157 500,0	1,1

Source : GRAAD Burkina – Enquête InterGenre-UEMOA, 2019

investissements qui peuvent être complémentaires en main d'œuvre masculin ou féminin en fonction des caractéristiques des entreprises et des secteurs d'activité (Sauré et Zoabi, 2009 ; Galor et Weil, 1996). En plus, ces technologies/organisations peuvent nécessiter davantage de qualification, alors que selon la théorie du capital humain, les écarts d'investissement en capital humain (niveau ou type d'éducation initiale et expérience professionnelle) entre femmes et hommes entraînent des différentiels de productivité. Dans ces conditions, les changements introduits par l'ouverture commerciale vont modifier la demande de travail féminin et les salaires des femmes comparativement à ceux des hommes, créant ainsi des inégalités sur le marché du travail. L'analyse des données de l'enquête dans ce contexte fait ressortir que quelle que soit la position de l'entreprise dans le CIC, il existe des inégalités de salaire entre hommes et femmes dans tous les postes définis. Ces inégalités sont toujours en faveur des hommes. Aussi, en dehors des postes de rang élevé où les inégalités ont diminué, elles ont augmenté de manière quasi-similaire lorsqu'on passe des entreprises qui ne participent pas au CIC à celles qui y participent (Tableau 2).

Implications de politiques

Cette recherche a montré que le CIC contribue à accroître les inégalités de genre dans les salaires au sein des entreprises de l'espace UEMOA. Cette incidence sur ces inégalités est seulement enregistrée dans les postes de rang inférieur. Pour réduire davantage les inégalités dans les traitements salariaux et faire en sorte que les acteurs/actrices profitent équitablement des bénéfices de l'intégration, il faut :

Opérationnaliser la Budgétisation Sensible au Genre (BSG) en tenant compte des spécificités sectorielles ;

Encourager la création de cellules de promotion du genre au sein des entreprises de l'espace ;

Sensibiliser ou renforcer les capacités des femmes sur les lois et politiques relatives à la femme ;

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 ;

Encourager les entreprises qui participent au CIC à observer les critères conventionnels dans la fixation des salaires des employés.

Références

- Galor, O., & Weil, D. N. (1996). The Gender Gap, Fertility, and Growth. *American Economic Association*, 86(3), 374-387.
- 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.
- Sauré, P., & Zoabi, H. (2009). Effects of Trade on Female Labor Force Participation. *Swiss National Bank Working Papers 2009-12*.
- 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.
- Tran, T. A.-D. (2019). The Feminization of Employment through ExportLed Strategies: Evidence from Viet Nam. *Revue de la régulation*, 25, 1-39.

Auteurs

Martin Sawadogo, Gountiéni D. Lankoandé, Hedwige Nikiéma

Remerciements

Personnel du GRAAD Think Tank

Appui financier

