

7^{ème} Conférence Africaine sur la Population

Johannesburg, Afrique du Sud

Novembre 2015

DISCRIMINATION A L'EGARD DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN MILIEU URBAIN CONGOLAIS

par :

Gabin IBEMBA ¹

Résumé

La discrimination à l'égard des femmes constitue un problème auquel les gouvernants sont confrontés dans le processus d'intégration de la femme au développement. Le but de cette étude est de vérifier l'existence de la discrimination sur le marché du travail en milieu urbain congolais et d'évaluer sa contribution au différentiel de salaire selon le sexe. La méthode utilisée est basée sur la décomposition du différentiel de salaire, proposée par Oaxaca (1973). L'application de cette méthode sur les données de l'EESIC-2011, met en exergue l'existence de la discrimination qui contribue à la hauteur de 26,96% au différentiel de salaire. Au regard de ces résultats, les décideurs devraient mettre l'accent sur l'application des textes et porter une attention particulière à la promotion de l'égalité de traitement en matière d'emploi. Aussi, devraient-ils mettre l'accent sur le suivi et le renforcement de la Politique Nationale Genre adoptée en 2008.

Mots clés : discrimination, marché de travail, milieu urbain, décomposition d'Oaxaca

1. Ingénieur Statisticien Economiste, en service à l'Institut National de la Statistique du Congo (INS-Congo). Tel :(00242) 06 526 02 85/ 05 617 68 38 ; E-mail : ibembag@yahoo.fr

Introduction

Depuis plus d'une décennie, la question de l'autonomisation des femmes occupe une place de choix dans l'élaboration des stratégies de développement des pays en de développement. L'importance de cette question en a constitué le troisième objectif du millénaire pour le développement : promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes. Ainsi, tous les pays ont été invités à mettre en place des politiques et stratégies afin d'atteindre cet objectif à l'horizon 2015.

Au Congo, les efforts consentis par les autorités politiques témoignent de leur volonté à vouloir améliorer la capacité des femmes dans la transformation de la société et du pays en faveur du développement. Ces efforts visent l'atteinte des OMD, notamment, le troisièmement objectif. Cette volonté s'illustre, notamment, à travers la reconnaissance dans la constitution du 20 janvier 2002 du principe d'égalité entre l'homme et la femme. A cela s'ajoute l'élaboration et la validation de la Politique Nationale Genre en 2008, ayant entre autres objectifs de lutter contre la discrimination à l'égard des femmes et le maintien au sein de l'équipe gouvernementale du Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Intégration de la Femme au Développement comme ministère de plein exercice. Tous ces efforts ont contribué à améliorer la participation de la femme dans le processus de prise de décision. Malgré ces résultats, des efforts restent à fournir, particulièrement, en matière de participation de la femme au marché du travail.

En effet, d'après les résultats du Recensement Général de la Population et de l'Habitation du Congo (RGPH-07) réalisé en 2007, la population féminine représente près de 52% de la population totale et 51,3% de la population en âge de travailler². En dépit de cette représentativité, la population féminine congolaise se caractérise par une participation relativement faible au marché du travail par rapport à la population masculine. En effet, selon les résultats de l'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESIC-2011) réalisée en 2011, le taux d'activité en milieu urbain est de 43,1% chez les femmes contre 64,4% pour les hommes. Ce constat met en évidence la nécessité de mettre en lumière les questions relatives à la relation entre le genre et le marché du travail.

Au plan national, quelques études ont été réalisées sur cette problématique (Banque Mondiale, 2014). Cependant, ces dernières se sont plutôt focalisées sur les aspects liés

2. La population en âge de travailler est constituée des personnes âgées de 15 ans ou plus.

à la participation des femmes au marché du travail et n'abordent pas de façon explicite les questions liées à l'existence de la discrimination ou encore à la quantification de son influence sur le différentiel de salaire selon le sexe. Cependant, il est important de prendre en compte les questions liées à la discrimination, dont les femmes font l'objet sur ce marché du travail et des conséquences que cela entraînent. Cette connaissance est sans doute cruciale pour mieux appréhender la présence de ces dernières sur le marché de travail et leur participation au développement via leur productivité.

Sur le plan théorique, plusieurs courants de pensée affirment l'existence des effets néfastes de la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail, notamment, la réduction de leur productivité et même leur volonté à participer au marché du travail. Avant de penser à une vérification empirique de cette théorie dans le contexte des pays en développement, il est important de vérifier dans un premier temps l'existence de la discrimination sur le marché du travail de ces pays.

A ce sujet, l'Institut National de la Statistique du Cameroun a mené une étude portant sur la question de la relation genre et marché du travail. Cette étude a mis en exergue l'existence de la discrimination sur le marché du travail dans ce pays qui explique à hauteur de 25% le différentiel de salaire entre les hommes et les femmes³. Au regard de la similitude qui existerait entre le marché du travail du Congo et celui du Cameroun, tout porte à croire à l'existence de la discrimination sur le marché du travail congolais.

La présente étude prétend contribuer à l'analyse de la problématique du lien genre et marché du travail sous l'angle de la discrimination à l'égard des femmes. Ainsi, l'objectif général de cette étude est de vérifier l'existence de la discrimination sur le marché du travail congolais et de quantifier sa contribution dans le différentiel de salaire entre les hommes et les femmes. Spécifiquement, elle vise à : (i) déterminer les facteurs de discrimination sur le marché du travail (ii) mettre en exergue les déterminants de la rémunération selon le genre ; et (iii) décomposer le différentiel de salaire existant entre les hommes et les femmes.

Cette étude est subdivisée en trois sections. La première traite de la littérature sur la

3. Institut National de la Statistique du Cameroun, Rapport EESI 2 : Genre et marché du travail au Cameroun page 33.

discrimination basée sur le genre. La seconde présente l'approche méthodologique ainsi que les données utilisées dans le cadre de ce travail. La troisième aborde la présentation et l'interprétation des résultats.

I. Paradigme sur la discrimination

D'après la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF) adoptée en 1979 par l'Assemblée générale de Nations Unies, la discrimination à l'égard des femmes se définit comme : *" toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine "*.

Sur le marché du travail, la discrimination se matérialise, notamment, par une rémunération différente entre les hommes et les femmes à compétence égale. On distingue ainsi deux formes de discrimination selon le genre : la pré-discrimination et la discrimination sur le marché du travail.

La première forme suppose une différenciation dans les possibilités d'augmentation de la productivité des différents sexes, en particulier due à l'éducation reçue avant l'entrée dans la vie active. La seconde est la continuation durant la période de vie active des processus de différenciation d'opportunités ou de traitements pour des individus économiquement comparables. On est en présence de cette forme de discrimination lorsque des individus ayant un niveau de productivité identique, reçoivent une "compensation" différente sous la forme de salaires ou d'opportunités inégales.

Quelle que soit sa forme, la discrimination agit sur les membres des deux sexes en termes de formulation des préférences en orientant plus ou moins les femmes vers des formations courtes, ce qui réduirait les possibilités de générer un niveau maximal de productivité potentielle. A travers ce comportement, les sociétés se privent des "gains économiques" que les femmes devraient leur apporter si elles avaient pu bénéficier des mêmes "avantages" que les hommes. Les coûts de la pré-discrimination sont donc potentiellement élevés bien que leur importance réelle ne puisse encore être évaluée en

termes économiques.

L'analyse théorique, montre qu'en présence de la discrimination par genre, l'allocation du travail n'est plus efficace. En outre, la discrimination peut aussi avoir des effets sur la productivité des individus. Les femmes en ayant l'information que, contrairement aux hommes, leur rémunération ne mesure que partiellement leur contribution au produit de l'entreprise, peuvent réduire leur engagement au travail et leur niveau d'effort, diminuant par conséquent leur niveau de productivité. Avec le temps, la productivité des victimes de la discrimination pourrait baisser jusqu'au niveau de leur salaire, imposant des coûts supplémentaires à l'entreprise et à l'économie. La baisse de la productivité pourrait alors être utilisée par les employeurs pour justifier des différences de salaires et des augmentations de la discrimination, entraînant l'économie dans un cercle vicieux de productivité déclinante et d'écart de salaires croissants entre les groupes. Ainsi, la discrimination aura tendance à ralentir la croissance économique en altérant l'efficacité de l'allocation du travail parmi les firmes, en réduisant la volonté, le dynamisme et les efforts des travailleurs, en diminuant l'importance de l'investissement en capital humain et le retour sur ces investissements.

Plusieurs méthodes de détection et de quantification de la discrimination sont évoquées dont la plus dominante reste celle proposée par Oaxaca (1973), Blinder (1973). Cette dernière a été utilisée par plusieurs auteurs, dans le but de déterminer la part du différentiel de salaire entre les femmes et les hommes imputable à la discrimination dans divers pays.

Yi Chen et All (2009), se sont servis de la libéralisation qu'a connue la Chine au cours de son processus de réforme pour tester la relation entre concurrence et discrimination à l'encontre des femmes. Ils ont examiné les déterminants des différentiels salariaux entre hommes et femmes sur le marché du travail urbain à l'aide d'une extension des méthodes de décomposition de type Oaxaca-Blinder. Les résultats des décompositions montrent un niveau de discrimination plus élevé au sein des entreprises à capitaux uniquement chinois (entreprises d'Etat et entreprises collectives).

Carlos Ordás et Criado (2013), en faisant une vérification empirique de la méthode de Oaxaca (1973) à partir des données américaines (PUMS 2006), ont confirmé la présence de la discrimination au sein des différents groupes démographiques considérés, mais

à des degrés variés. Selon les résultats des travaux de ces auteurs, la discrimination entre hommes et femmes semble plus importante dans le groupe des blancs que celui des noirs. En outre, ces résultats montrent qu'il existe une discrimination entre noirs et blancs.

II. Méthodologie et données utilisées

II.1. Méthodologie utilisée

Cette étude vise l'appréciation du niveau de la discrimination à partir de la décomposition de l'écart des salaires observés selon le sexe. Pour cela, il a été utilisé la méthode de décomposition de type Oaxaca-Blinder (Blinder, 1973 ; Oaxaca, 1973).

Si l'on suppose que le revenu moyen des hommes est R_H et que celui des femmes est R_F alors, les revenus moyens de ces deux groupes sont déterminés par les fonctions de gains suivantes :

$$R_H = h(X_H) \text{ et } R_F = f(X_F)$$

Dans ces équations, h et f sont des fonctions des gains respectivement de la population masculine et féminine.

X_H et X_F sont des vecteurs des caractéristiques moyennes applicables respectivement au groupe des hommes et des femmes.

Soit D la différence de revenu entre les hommes et les femmes. Elle est définie comme suit :

$$D = R_H - R_F \tag{1}$$

A l'équation (1), en ajoutant et en retranchant la quantité $h(X_F)$, qui est le revenu moyen de la population féminine estimé via la fonction des gains de la population masculine, elle devient :

$$D = R_H - h(X_F) + h(X_F) - R_F \tag{2}$$

Posons : $E = R_H - h(X_F)$ et $I = h(X_F) - R_F$

L'équation (2) devient :

$$D = E + I \tag{3}$$

La différence brute entre les revenus moyens des hommes et celui des femmes notée D se décompose alors en deux parties E et I . Dans cette décomposition, E est la partie expliquée par les différences de caractéristiques productives moyennes entre les deux groupes et I la partie inexpliquée résultant des différences dans le terme constant et les coefficients des équations de gains des deux groupes. Cette dernière partie (I) est considérée comme mesurant l'étendue de la discrimination. Elle constitue, en effet, un écart de rémunération qui n'est pas expliqué par des différences de productivité entre les individus.

II.2. Données utilisées

Les données utilisées dans le cadre de cette étude sont issues de l'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel du Congo en milieu urbain (EESIC-2), réalisée en 2012 par l'Institut National de la Statistique du Congo (INS-Congo). Cette enquête s'inscrit dans la logique du système d'enquêtes 1-2-3 pour laquelle la phase 3, qui porte sur les conditions de vie des ménages, en ce qui concerne le Congo, est l'Enquête Congolaise auprès des ménages (ECOM). A ce titre, la première phase vise principalement l'étude des conditions d'activité, et la seconde porte sur l'établissement des comptes du secteur informel.

Il s'agit d'une enquête par sondage réalisée dans les six communes du Congo (Brazzaville, Pointe-Noire, Dolisie, Nkayi, Mossendjo et Ouesso), basée sur un échantillon de 5 070 ménages répartis de la manière suivante : 1 536 à Brazzaville, 1 536 à Pointe-Noire, 828 à Dolisie, 552 à Nkayi, 168 à Mossendjo et 450 à Ouesso. Le plan d'échantillonnage appliqué est le tirage à deux degrés : le premier consistant en un tirage des zones de dénombrement, le second en un tirage de ménages dans les zones de dénombrement.

Cette enquête fournit plusieurs informations sur les secteurs public et privé et sur les secteurs formel et informel.

III. Bref aperçu du marché du travail congolais

La population congolaise résidente en milieu urbain se caractérise par une inactivité. Au sens du BIT, plus de la moitié (54,88%) de cette population est inactive. Cependant, ce taux cache des disparités entre les femmes et les hommes. En effet, 45,51% des hommes résidents en milieu urbain sont inactifs contre 63,41% chez les femmes.

TABLE 1 – Indicateurs sur le marché du travail

	Actifs occupés	Actifs non occupés	Inactif	Total
homme	48,9	5,59	45,51	100
femme	32,03	4,57	63,4	100
Ensemble	40,07	5,07	54,88	100

Source : calculs de l'auteur sur les données de l'EESIC-2012

Au regard de la disparité dans la participation au marché du travail selon le sexe, il est important de focaliser les analyses sur le taux d'activité et le taux de chômage selon quelques caractéristiques sociodémographiques. Par ailleurs, un indice de parité, qui est le rapport entre l'indicateur des femmes et celui des hommes, permettra de mieux apprécier la position des femmes par rapport à celle des hommes.

III.1. Genre et participation au marché du travail

Le Bureau International du Travail (BIT) définit le taux d'activité comme le rapport entre la population occupée ou ayant effectivement posé un acte de recherche d'emploi et la population en âge de travailler (15 ans ou plus). Il rend compte du poids relatif de la population active par rapport à la population en âge de travailler.

Au regard de cette définition, le taux d'activité en milieu urbain congolais est de 45,12%. Ce dernier est de 54,49% chez les hommes 36,6% et de chez les femmes, soit un indice de parité de 0,67.

Sur les six communes que compte le Congo, la commune de Pointe-Noire, avec un indice de parité de 0,47, s'affiche comme la commune où la participation des femmes au marché du travail est moins prononcée que celle des hommes. Par contre, le plus faible écart entre la participation des hommes et celle des femmes est observé au niveau de la commune de Ouesso et de Nkayi avec des indices de parité respectifs de 0,94 et

de 0,91. Ces écarts moins prononcés résultent de la prépondérance dans ces communes des activités agricoles qui demandent de la main d'œuvre aussi bien masculine que féminine.

L'analyse suivant le groupe d'âge montre que l'indice de parité le plus élevé s'observe au niveau des individus de plus de 50 ans (0,82). Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'à ces âges, la femme est généralement libérée des occupations liées à la maternité, ce qui l'inciterait davantage à exercer un emploi ou à en rechercher un.

En ce qui concerne le niveau d'instruction, il est à noter que quel que soit le niveau d'instruction, les femmes sont moins actives que les hommes. Néanmoins, cet écart est moins prononcé chez les individus ayant un niveau d'instruction primaire ou secondaire premier degré pour lesquels on note un indice de parité proche de 1.

Selon le statut matrimonial, les écarts sont moins prononcés chez les personnes vivant en union libre ou en couple monogamique, et ceux, en défaveur des femmes. En effet, pour ces catégories de population, l'indice de parité de la participation au marché du travail est de 0,51 pour les couples vivants en unions libres et de 0,66 pour les mariés. Ce résultat traduit le fait que les femmes en couple sont prises en charge par leur conjoint, ce qui ne les incite pas à participer au marché du travail. A contrario, les célibataires, les divorcées/séparées ainsi que les veuves, qui doivent faire face, dans la plus part des cas, seuls aux charges familiales, sont plus incitées à entrer sur le marché du travail, ce qui justifie que ces groupes aient des indices de parité supérieurs à 1.

Concernant la religion, la différence dans la participation à l'activité est beaucoup plus remarquable chez les animistes et les musulmans où le taux d'activité est nettement moins élevé chez les femmes que chez les hommes. En effet, en ce qui concerne la population musulmane, le taux de participation est de 81,63% pour les hommes et de 22,91% pour les femmes, soit un indice de parité de 0,28. Ce résultat s'explique par le fait que dans les moeurs musulmanes, les femmes sont appelées à consacrer la majeure partie de leur temps à l'exercice des tâches ménagères. Par contre, chez les chrétiens, on constate que la participation à l'activité économique est une préoccupation tant pour les hommes que pour les femmes. Ceci justifie l'indice de parité de 0,71.

III.2. Chômage et genre

Le Bureau International du Travail (BIT) définit le chômage comme une situation des personnes en âge de travailler (15 ans et plus) qui, bien que n'ayant pas exercé un emploi ne serait-ce qu'une heure au cours de la semaine de référence, sont néanmoins disponibles et recherchent activement un emploi.

Selon cette définition, 11,3% de la population congolaise résidente en milieu urbain est au chômage. Ce taux est relativement plus élevé chez les femmes (12,48%) que chez les hommes (10,20%), soit un indice de parité de 1,22. Cette situation est plus accentuée dans la commune de Dolisie où le taux de chômage est de 5,73% chez les femmes contre 2,48% chez les hommes. Par contre, c'est dans les communes de Nkayi et de Ouesso où les hommes sont plus exposés au chômage par rapport aux femmes.

L'analyse du chômage selon certaines caractéristiques sociodémographiques, montre que le taux de chômage des hommes est généralement inférieur à celui des femmes.

Toutefois, en considérant la tranche d'âge, à partir de 50 ans, le chômage est relativement plus prononcé chez les hommes que chez les femmes. En effet, dans cette tranche d'âge, le taux de chômage est de 6,69% et de 3,25% respectivement au niveau de la population masculine et féminine. Ce résultat se justifie par le fait qu'à ces âges, les femmes sont incitées à exercer une quelconque activité afin de s'assurer une certaine autonomie et/ou de contribuer aux dépenses du ménage.

Une analyse selon le niveau d'instruction montre que le taux de chômage croît avec le niveau d'instruction tant chez les hommes que chez les femmes. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les individus instruits, compte tenu de leur niveau d'instruction, deviennent plus rigoureux dans la recherche de l'emploi. Il est également à noter que, l'indice de parité croît avec le niveau d'instruction. Autrement dit, bien que le taux de chômage croisse avec le niveau d'instruction tant chez les hommes que chez les femmes, il croît plus vite chez les femmes que chez les hommes. Ce résultat se justifie du fait que d'une part, les femmes tenant compte de leur niveau d'instruction, s'intéressent moins aux activités peu rémunératrices, ou celles du secteur informel et, d'autre part, à l'accès difficile pour elles aux emplois du secteur formel à cause des préjugés sociaux et des coûts qu'elles représenteraient pour leurs potentiels employeurs, notamment, les problèmes liés à la maternité.

Par rapport à la religion, c'est au niveau de la religion musulmane que l'écart entre le taux de chômage des hommes et des femmes est le plus remarquable. En effet, pour ce qui est des partisans de cette religion, le taux de chômage est de 1,12% pour les hommes et de 9,94% pour les femmes.

TABLE 2 – Taux d'activité et Taux de chômage selon quelques caractéristiques

	Taux d'activité BIT				Taux de chômage BIT			
	Ensemble	Masculin	Féminin	Parité	Ensemble	Masculin	Féminin	Parité
Commune								
Dolisie	42,62	50,31	35,69	0,71	3,91	2,48	5,73	2,31
Nkayi	44,00	46,26	41,88	0,91	3,24	4,56	1,89	0,41
Ouessou	48,33	49,76	46,95	0,94	3,54	4,82	2,22	0,46
Brazzaville	48,09	54,96	41,87	0,76	12,67	11,24	14,37	1,28
Pointe-noire	39,67	54,97	25,61	0,47	9,79	9,80	9,79	1,00
Tranche d'âge								
15-29ans	33,05	40,1	27,46	0,68	19,5	17,24	22,12	1,28
30-49ans	77,34	92,01	62,3	0,68	8,66	8,01	9,65	1,20
50ans et plus	51,91	56,99	46,85	0,82	5,13	6,69	3,25	0,49
Niveau d'instruction								
Aucun	40,82	69,11	15,71	0,23				
Primaire	34,14	36,85	32,07	0,87	9,64	10,23	9,12	0,89
Secondaire 1	29,62	32,07	27,75	0,87	9,00	8,21	9,93	1,21
Secondaire 2	50,92	59,5	40,26	0,68	12,7	10,62	16,54	1,56
Supérieur	65,86	73	54,55	0,75	17,36	14,19	24,09	1,70
Situation matrimoniale								
Marié(e) monogame	62,07	74,67	49,46	0,66	4,80	3,59	6,61	1,84
Marié(e) polygame	53,97	66,81	45,94	0,69	4,68	4,75	4,62	0,97
Union libre	69,3	92,71	46,92	0,51	9,52	7,02	14,26	2,03
Célibataire (jamais m	27,44	30,52	24,28	0,80	21,07	21,85	20,08	0,92
Divorcé(e) / séparé(e)	68,36	68,66	68,25	0,99	8,76	13,95	6,91	0,50
Veuf (veuve)	45,72	34,14	47,15	1,38	4,18	14,59	3,25	0,22
Religion								
Christianisme	44,2	52,86	37,56	0,71	11,96	11,20	12,77	1,14
Musulmane	60,11	81,63	22,91	0,28	2,36	1,12	9,94	8,88
Animiste	39,67	68,97	6,66	0,10	4,51	4,90	-	-
Sans religion	53,66	59,33	31,34	0,53	7,47	7,31	8,62	1,18
Autre religion	41,77	54,33	29,14	0,54	10,9	11,47	9,82	0,86
Congo(urbain)	45,12	54,49	36,6	0,67	11,17	10,20	12,48	1,22

Source : calculs de l'auteur sur les données de l'EESIC-2012

IV. Présentation et interprétation des résultats

Dans un premier temps, la description des données est abordée à travers l'analyse du salaire horaire moyen selon quelques variables pertinentes afin de mettre en évidence certaine tendance.

Toutefois, cette analyse intègrera le volet genre en faisant à chaque niveau l'analyse selon le sexe. De plus, le test de moyenne (test de Mann-Whitney) sera appliqué afin d'apprécier la significativité de la différence entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes. Dans un second temps seront présentés et interprétés, les résultats relatifs aux déterminants de la rémunération. En dernier lieu, les résultats de la décomposition d'Oaxaca seront présentés.

IV.1. Analyse du différentiel de revenu

L'analyse du différentiel de revenu entre les hommes et les femmes montre que, dans l'ensemble, le salaire horaire moyen perçu par les hommes est 1,31 fois supérieur à celui perçu par les femmes.

De plus, quelle que soit la commune de résidence, la différence entre le revenu horaire moyen perçu par les hommes et les femmes reste significative en défaveur des femmes. Il est à noter que le surplus de revenu le plus élevé perçu par les hommes par rapport aux femmes est observé dans les communes autres que Brazaville et Pointe Noire. En effet, pour les employés des autres communes le revenu horaire moyen perçu par les hommes est 1,45 fois plus élevé que celui des femmes.

Concernant le niveau d'instruction, c'est au niveau des employés du niveau secondaire premier cycle et du supérieur que le salaire horaire moyen perçu est différent selon le genre. Aussi, le surplus perçu par les hommes comparativement aux femmes est plus élevé au niveau des employés du niveau supérieur. Pour cette catégorie des employés, les hommes gagnent 1,39 fois plus que les femmes.

Quelle que soit le secteur d'activité, le salaire perçu est significativement différent selon le sexe et ceux en défaveur des femmes, excepté la branche commerce. De plus, c'est au niveau des employés du secteur primaire que le surplus de revenu des hommes est plus élevé (1,97 fois plus élevé) par rapport à celui des femmes.

De même, que l'on soit du secteur informel ou formel, le salaire perçu par les hommes

est significativement supérieur à celui perçu par les femmes. Cependant, cet écart de revenu est relativement plus important dans le secteur formel 65%).

Une analyse selon la catégorie socio professionnelle montre que la différence de salaire horaire moyen des hommes et celui des femmes n'apparaît qu'au niveau des manœuvres et des cadres. Néanmoins, le surplus de revenu perçu par les hommes est plus élevé au niveau des manœuvres.

TABLE 3 – Salaire horaire moyen des actifs occupés en milieu urbain congolais selon quelques caractéristiques

	Moyenne en FCFA			Différence	
	Ensemble	homme	femme	valeur	Significativité
Congo (urbain)	795	880	670	210	0.0000
Niveau d'instruction					
Primaire/Aucun	395	350	440	-90	0.1117
Secondaire I	585	635	515	120	0.0000
Secondaire II	720	700	760	-60	0.3714
Supérieur	1860	2030	1465	565	0.0189
secteur d'activité					
Primaire	470	630	320	310	0.0047
Industrie	650	725	440	285	0.0000
Commerce	530	475	555	-80	0.0037
Service	980	1030	870	160	0.0444
Taille de l'entreprise					
Très petites entreprise	480	500	450	50	0.0000
Petites entreprise	1025	920	1310	-390	0.0619
Moyenne entreprise	1330	1200	2056	-856	0.0434
Grande entreprise	1075	1080	940	140	1,0000
Catégorie socio professionnelle					
Cadre	1810	1980	1475	505	0.0040
Aide familiale	460	300	730	-430	0.3722
Employé qualifié	555	550	565	-15	0.0064
Manœuvre	390	430	220	210	0.0009
Employeur	874	980	530	450	0.0510
Travailleur pour compte propre	460	400	480	-80	0.0141
Secteur d'activité					
Secteur formel	870	1050	635	415	0.0000
Secteur informel	645	590	775	-185	0.0004
Commune de résidence					
Brazzaville/Pointe-Noire	805	890	680	210	0.0000
Atres villes	710	800	550	250	0.0000

Source : calculs de l'auteur sur les données de l'EESIC-2012

La description des données a révélé que sur le marché du travail en milieu urbain congolais, les femmes subissent un désavantage en termes de salaire horaire comparé aux hommes, c'est-à-dire ne jouissent en général pas des mêmes conditions d'activité que ces derniers. Un approfondissement des analyses à travers un modèle économétrique permettrait d'apprécier les déterminants de la rémunération chez les hommes ainsi que chez les femmes d'une part et, dans quelle mesure les inégalités entre hommes et femmes peuvent être attribuées à la discrimination, d'autre part.

IV.2. Déterminant de la rémunération selon le genre

L'estimation faite sur l'ensemble de la population montre que les femmes gagnent en moyenne 8,46% de moins que les hommes.

En considérant la branche d'activité, dans l'ensemble, il est à noter que, le revenu des employés de la branche des industries est de 18,54% supérieurs à celui des employés du secteur primaire. Dans la population féminine, ce surplus est de 30,48%.

Par rapport au niveau du salaire perçu par les employés évoluant dans les très petites entreprises, celui des employés des moyennes entreprises et des grandes entreprises sont supérieurs respectivement de 29,59% et de 24,81%. Par contre, les salaires perçus dans les petites entreprises sont quasiment les mêmes que ceux perçus dans les très petites entreprises. Ce résultat se justifie par la proximité de traitement des salariés dans ces deux catégories d'entreprise. En intégrant la dimension genre, il apparaît qu'indifféremment du sexe, les meilleures rémunérations sont observées dans les moyennes entreprises. En effet, comparée à la rémunération des employés des très petites entreprises, celle des employés des moyennes entreprises est supérieure de 21,14% et 57,97% respectivement dans la population masculine et féminine.

Le niveau du revenu est une fonction croissante du niveau d'instruction. En effet, le revenu perçu par les employés du niveau secondaire premier cycle, secondaire deuxième cycle et du niveau supérieur sont respectivement de 14,05%, 31,64% et 72,68% plus élevés que celui des employés ayant au plus le niveau primaire. Toutes choses égales par ailleurs, l'analyse des résultats selon le sexe révèle qu'au niveau des femmes, les personnes ayant potentiellement les revenus les plus élevés sont celles ayant un niveau supérieur suivies de celles du niveau secondaire second degré. Au niveau des

hommes, ces personnes sont celles ayant un niveau d'instruction supérieur suivies respectivement de celles du niveau secondaire second degré, du secondaire premier degré et de celles ayant au plus le niveau primaire.

Dans l'ensemble, les acteurs du secteur formel ont des revenus supérieurs de 8,15% par rapport à ceux évoluant dans le secteur informel. Chez les hommes, ce surplus est de 11,93% alors qu'il n'est que de 3,86% chez les femmes.

L'estimation faite sur l'ensemble de la population montre que les employés de Brazzaville ou de Pointe-Noire gagnent en moyenne 17,21% de moins que ceux des autres communes du Congo. Ce manque à gagner est plus remarquable au niveau des femmes(34,53%). Selon la catégorie socioprofessionnelle, ce sont les cadres qui perçoivent les revenu les plus élevés, tant dans la population féminine que masculine.

TABLE 4 – Estimation des équations de gains par sexe

	Ensemble	homme	femme
Sexe			
homme	Réf.	-//-	-//-
femme	-0,0846 **	-//-	-//-
Age	0,0054 ***	0,0057 ***	0,0062 **
Niveau d'instruction			
Primaire/Aucun	Réf	Réf	Réf
Secondaire1	0,1405 ***	0,2372 ***	0,0338
Secondaire2	0,3164 ***	0,3673 ***	0,2605 ***
Supérieur	0,7268 ***	0,8050 ***	0,6549 ***
Expérience professionnelle	0,0284 ***	0,0220 ***	0,0352 ***
Expérience professionnelle²	-0,0006 ***	-0,0004 *	-0,0009 ***
Secteur d'activité			
Primaire	Réf	Réf	Réf
Industrie	0,1854 ***	0,1236	0,3048 ***
Commerce	0,0362	-0,0407	0,1815 *
Service	0,1122 *	0,0541	0,2285 *
Ville de résidence			
Autres villes	Réf	Réf	Réf
Brazzaville/Pointe-Noire	-0,1721 ***	-0,0634	-0,3453 ***
Secteur institutionnel			
Informel	Réf	Réf	Réf
Formel	0,0815 **	0,1193 ***	0,0386
Taille de l'entreprise			
Très petite entreprise	Réf.	Réf	Réf.
Petite entreprise	0,0381	-0,0594	0,3112 ***
Moyenne entreprise	0,2959 ***	0,2114 ***	0,5797 ***
Grande entreprise	0,2481 ***	0,1894 **	0,4227
Catégorie socio professionnelle			
Aide familiale	Réf	Réf	Réf
Cadre	0,8163 ***	0,8881 ***	0,7138 ***
Employé qualifié	0,1253	0,2398 *	-0,0662
Manceuvre	-0,0721	0,0925	-0,3949 *
Employeur	0,1299	0,2479 *	-0,0662
Travailleur pour compte propre	-0,1591	-0,0400	-0,2876
Constante	5,208 ***	5,0281 ***	5,2900 ***

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Source : calculs de l'auteur sur les données de l'EESIC-2012

IV.3. Décomposition du différentiel de salaire

L'estimation faite sur l'ensemble de la population montre que les femmes gagnent en moyenne 8,46% de moins que les hommes. L'analyse de la décomposition d'Oaxaca devrait permettre d'identifier les sources de cette différence en isolant d'une part, la portion imputable à la différence dans la productivité, et d'autre part celle due à la discrimination.

L'analyse des résultats de la décomposition d'Oaxaca, présentés dans le tableau ci-après, montre que le différentiel de revenu entre les hommes et les femmes est significatif. De plus, les deux composantes (différence de productivité et la discrimination) de ce différentiel sont significatives. La discrimination explique ce différentiel à hauteur de 26,96%.

TABLE 5 – Décomposition du différentiel de revenu selon sexe

Variable	Coefficient.
Rev homme	6,1505***
Rev femme	5,7092***
Différence	0,4413***
Expliquée	0,3223***
Non Expliquée	0,1190***

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Source : calculs de l'auteur sur les données de l'EESIC-2012

Conclusion et recommandations

Le présent travail avait comme but de vérifier l'existence de la discrimination sur le marché du travail congolais et, dans le cas échéant, quantifier sa contribution dans le différentiel de salaire entre les hommes et les femmes. Au terme de l'analyse, il en ressort que dans l'ensemble, le salaire horaire moyens perçu par les hommes est significativement sauveteurs à celui perçu par les femmes. De plus, cette différence est plus notoire au niveau des employés du niveau supérieur, des employés du secteur primaire, dans les très petites entreprises, des manœuvres et au niveau des employés évoluant dans d'autres commune autres que Brazzaville et Pointe-Noire. La décomposition du différentiel de salaire entre les hommes et les femmes a montré que 26,96% de ce différentiel est donc imputable à la discrimination à l'égard des femmes dans la rémunération du travail.

Au regard des principales conclusions auxquelles l'étude ait parvenues les recommandations suivantes peuvent être formulées :

- revisiter la législation en matière d'emploi de manière à encourager et à sécuriser l'emploi des femmes dans tous les secteurs de l'économie, notamment dans le secteur primaire ;
- sensibiliser les communautés nationale et internationale sur la situation des femmes en matière d'emploi en vue de la prise de mesures correctives ;
- encourager la scolarisation des filles afin d'améliorer leur statut sur le marché du travail particulièrement dans les zones d'éducation prioritaires ;
- intégrer la formation en entrepreneuriat dans les curricula scolaires.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ANKER Richard (1997), " Ségrégation professionnelle hommes- femmes : les théories en présence " ; in *Revue internationale du travail*, vol. 136 (1997), no3.

ANKER Richard (1986), "Inégalité entre hommes et femmes sur les marchés urbains du travail dans le tiers monde " ; BIT (1986).

BECKER, G.S (1985), " Human capital, effort and the sexual division of labor ", *Journal of labor economics*, 3, p.33- 58.

CAMBARNOUS François (1994), " Discrimination et le marche du travail : concept et coût", Centre d'économie de développement, Université Montesquieu-Bordeau IV-France.

CAMBARNOUS François (1997), " Discrimination sur le marche du travail urbain : le cas d'Abidjan en Cote d'Ivoire

Institut National de la Statistique-Congo (2012), *Deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel au Congo*, phase 1.

Institut National de la Statistique-Congo (2007), *Recensement Général de la Population et de l'Habitation au Congo*, Vol 4.

Jann, Ben (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models *The Stata Journal*8(4) :453-479.

Jean-François Giret,(2008), *Genre et valorisation des compétences sur les marchés du travail en Europe*.

Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Intégration de la Femme au Développement (2008), *Document de Politique Nationale Genre*.

OAXACA, R.L. (1973), "Male-female wage differentials labor markets", *International economic review*, 14 (3), p.693-709.

Yi Chen (2009), *Discrimination et libéralisation : Les femmes sur le marché du travail dans la Chine urbaine*