

REPUBLIQUE DU SENEGAL



UN PEUPLE – UN BUT – UNE FOI

**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

INSTITUT MERCURE

MEMBRE DU GROUPE SUP DE CO DAKAR



**INSTITUT
MERCURE**

48 x Rue de Kaolack - Point E - BP : 21354

Dakar – Sénégal - Tel : 33 859 95 95 Fax:

+221 33 823 25 04



7, Ave Faidherbe Dakar-Sénégal

Tél : 338496919 Fax : 338215074

www.supdeco.sn

Formation Système LMD

Domaine : Sciences Economiques et de Gestion

Mention : Ingénierie des Affaires

Option : Gestion des Ressources Humines

THEME

DISCRIMINATION DES FEMMES EN EMPLOI AU SENEGAL

Mythe ou Réalité (Cas des Banques au Sénégal)

**Mémoire de Recherche
pour l'obtention du Diplôme de Master
en Gestion des Ressources Humaines**

Présenté par :

M. Ousmane Mademba Yery Diagne

Encadré par M. Kaba Kamara

sous la supervision du Pr. Mor Talla Diallo

Année académique 2013/14

Remerciements

Au Professeur Mountaga El Karim Diagne, qui m'a permis de mener à bien l'élaboration finale de cette étude.

À Moustapha Tiello, à qui je témoigne une profonde gratitude pour sa disponibilité, sa bienveillance, son appui tout au long de mon projet d'étude.

À la Citibank Sénégal, pour m'avoir supporté à travers le programme Africa Bursary. Je remercie aussi Mme Mame Awa Cissé pour m'avoir inculqué son éthique de travail et son sens incommensurable de la droiture et du travail bien fait.

À Papa Massamba Sall dont les discussions, les conseils et les recommandations emprunts de sagesse et de profonde bienveillance n'ont cessé de m'encourager dans la poursuite de mon projet d'étude.

À tout le personnel de Supdeco, pour leur bienveillante sollicitude à la poursuite de mon cursus universitaire, notamment Mme Angelique Sall, Mr Thierno Diallo sans oublier Mr Meissa Diouf.

À toute ma famille, pour leur soutien quotidien indéfectible, leur affection inestimable, leurs mots justes et tendres pensées à mon endroit pendant les moments de dur labeur et qui ont su me galvaniser et me réconforter dans la poursuite et l'achèvement de cette thèse. Une pensée particulière à mon oncle André et à ma grand-mère Maguette défunts.

« La vraie connaissance ne s'obtient qu'avec humilité. La démarche pour s'acheminer vers elle est semblable à celle d'une personne qui veut boire l'eau d'un ruisseau : elle devra se baisser pour boire. L'eau est toujours située dans le lieu le plus bas, il nous faut être comme l'eau »
Paroles Soufies.

SOMMAIRE

Remerciements	- 1 -
Liste des figures	- 4 -
Liste des tableaux	- 5 -
Liste des sigles et abréviations	- 6 -
Résumé	- 7 -
Introduction	- 7 -
PREMIERE PARTIE : Cadre théorique et méthodologique	- 10 -
Chapitre 1 : Cadre théorique	- 11 -
Section 1 : Contexte de l'étude	- 11 -
Section 2 : Problématique	- 11 -
Section 3 : Revue critique de la littérature	- 13 -
Section 4 : Clarification des concepts	- 14 -
Section 6 : Présentation des hypothèses	- 16 -
Chapitre 2 : CADRE METHODOLOGIQUE	- 17 -
Section 1 : Types de sources à analyser	- 17 -
Section 2 : La recherche documentaire : explorer la diversité des ressources (techniques de collecte des données)	- 17 -
Section 3 : Méthode d'analyse des données	- 18 -
Section 4 : Difficultés rencontrées	- 19 -
Deuxième Partie : Présentation de la zone d'étude	- 21 -
Chapitre 1 : Pertinence scientifique et social de la recherche	- 22 -
Section 1 : Pertinence scientifique de la recherche :	- 22 -
Section 2 : Pertinence Sociale de la Recherche	- 24 -
Chapitre 2 : Objectifs généraux et spécifiques : L'équité salariale des femmes en emploi	- 27 -
Section 1 : Objectifs généraux : détermination des salaires des femmes : l'efficacité des politiques	- 27 -
Section 2 : Objectifs spécifiques : évaluation, résistance et travail des femmes	- 29 -
Chapitre 3 : Cadre conceptuel, normatif et théorique	- 31 -

Section 1 : Cadre conceptuel :	- 31 -
Section 2 : Cadre normatif	- 36 -
Section 3 : Cadre théorique	- 43 -
TROISIEME PARTIE : Cadre Analytique	- 51 -
Chapitre 1 : Présentation et analyse des résultats	- 52 -
Section 1 : Présentation des résultats	- 52 -
Section 2 : Analyse des résultats	- 56 -
Chapitre 2 : Solutions et recommandations	- 60 -
BIBLIOGRAPHIE GENERALE	- 65 -
ANNEXE I	- 68 -
Table des matières	- 74 -

Liste des figures

Schéma n°1 : modèle théorique pour la discrimination des femmes en emploi

Schéma n°2 : Discrimination des femmes en emploi et les dimensions y afférentes

Schéma n°3 : Taux d'activité en pourcentage

Schéma n°4 : Répartition de la main d'œuvre par secteur

Schéma n°5 : Répartition de la main d'œuvre par secteur suivant l'âge et le sexe

Liste des tableaux

Tableau 1 : Description du revenu par sexe, classe d'âge et secteur d'activité

Liste des sigles et abréviations

AJS : Association des Femmes Juristes du Sénégal

CEDEAO : Communauté des États d’Afrique de l’Ouest

CSNU : Conseil de Sécurité des Nations Unies

ESPS : Enquête Santé et Protection Sociale

Ibid : ibidem (au même endroit)

IED : Innovations, environnement et développement en Afrique

IGAD : Autorité Intergouvernementale pour le développement

OIT : Organisation Internationale du Travail

ONDH : Observatoire National du Développement Humain

Op. cit : Opus citatis (ouvrage cité)

PAE : Programme d’accès en emploi à l’égalité

RADDHO : Rencontre Africaine des Droits de l’Homme

SMIG : Salaire minimum interprofessionnel garanti

UNIFEM : Fonds des Nations Unies pour la Femme

Résumé

La problématique de la participation des femmes aux instances de décision et de façon générale à l'emploi constitue un des défis majeurs de la politique de nos gouvernants conformément au principe constitutionnel de l'égalité entre l'homme et la femme. L'effectivité de ce principe sacré en matière d'emploi est aujourd'hui devenue un véritable combat à mener sur tous les plans car les femmes restent un groupe quasiment marginalisé suivant des préjugés, sous représenté voire mal pris en compte lorsqu'il s'agit de mettre en pratique l'accessibilité en matière d'emploi. Cette étude se propose de passer en revue toutes les difficultés, tous les facteurs principaux qui font obstacle à ce principe sacro-saint.

Au regard de cette étude, les discriminations sont considérées comme des choix subjectifs établis sans tenir des règles en vigueur luttant explicitement contre cet état de fait. Elles sont accomplies en favorisant certaines catégories de personnes; cette situation s'explique en partie par le fonctionnement de la société reposant essentiellement sur des préjugés sociaux mais aussi l'influence du réseau relationnel.

Par ailleurs même s'il faut reconnaître qu'il existe un régime juridique national et international sur la lutte contre la discrimination, il est bien d'admettre que cette injustice est une réalité et elle gagne du terrain. C'est en entrant dans les fonts baptismaux de cette étude que nous serons édifiés plus amplement sur la véracité explicite de cette discrimination.

Dans ce cadre, notre étude consistera à relever les facteurs explicatifs de cette discrimination en emploi en se basant sur un examen exhaustif des données obtenues sur cette question mais aussi sur des expériences relevées lors des entretiens ou des réponses suite à des questionnaires. C'est sur la base des maux de ces femmes qui subissent injustement cette discrimination que nous nous attèlerons à formuler des propositions assorties d'argumentation pour une meilleure amélioration des conditions des femmes en matière d'accessibilité d'emploi pouvant réduire considérablement les discriminations.

Introduction

Depuis le début du XIX^{ème} siècle, le phénomène de l'émancipation de la femme a eu un impact considérable sur l'ensemble des aspects de la vie telle que nous la connaissons. Aujourd'hui, le rôle et la place de la femme, sont plus que jamais considérés comme la mesure du degré de civilisation. En fait, lorsqu'on évoque le mouvement des femmes, on fait généralement allusion à un vecteur central de modernité, de croissance et de cohésion sociale. En d'autres termes, il est possible d'affirmer que l'accentuation de l'industrialisation a opéré des changements radicaux dans les valeurs, la culture, les comportements et les attitudes des sociétés. Plusieurs intervenants dont Bourdieu¹ (1983, 249) affirment que l'histoire s'est déjà faite sur la base d'un acquis sociétal mais que l'avenir sera fondé sur de nouvelles valeurs et des dynamiques qui lui seront propres. En vertu de ce principe, nous préférons insister sur le caractère « relationnel » de la notion du *capital social* qui permet de restituer les rapports de pouvoir et le niveau des relations qui existent entre les acteurs qui disposent de liens durables au sein d'un groupe bien défini. En effet, cette notion revêt un caractère important notamment dans le cadre des pratiques de socialisation politique. L'égalité est une de ces pratiques, car au-delà de l'égalité homme-femme, c'est l'égalité des chances et des droits qui sont visés. C'est une vision universelle du respect de la dignité de la personne humaine.

Aujourd'hui, entre le droit solennellement consacré et la réalité pratiquement vécue, il est univoque de considérer qu'il existe trop de différences entre les individus. De prime abord, il est possible de soutenir, que la loi sur l'équité est un fait indissociable de l'accès aux responsabilités publiques et privées. On l'associe toujours à l'égalité professionnelle, l'égalité sociale et l'égalité des chances. À ce sujet, tous les secteurs sont concernés par cette loi : l'éducation, la culture, la formation professionnelle mais aussi les habitudes culturelles quotidiennes. Ainsi, l'auteure Jeanne Marazain² (1990) corrobore cette assertion en soulignant que : « depuis plus de dix ans qu'elles ont engagés la bataille de l'équité, les femmes sont encore loin du grand jour, celui où elles recevront un salaire équitable dans les emplois qu'elles occupent déjà; celui où les obstacles, qui les empêchent d'accéder à certaines emplois et certains postes, seront levés ».

A priori, pour savoir s'il y a réellement une égalité homme-femme en emploi, il urge de vérifier, à travers les textes relatifs à l'égalité en emploi (législation), et les écrits des auteurs, s'il est plausible de trouver cette égalité recherchée par les femmes en matière de dotation. Autrement, on peut sans ambages avancer l'idée selon laquelle, l'égalité pourrait céder la place à la discrimination. Le droit sénégalais a promulgué des lois destinées à corriger les contraintes passées, empêcher l'apparition d'autres obstacles et améliorer l'accès des membres de ces groupes désignés à tous les niveaux hiérarchiques de chaque profession. D'autre part, plusieurs

¹ Bourdieu Pierre, La reproduction en collaboration avec Passeron, 1970.

² Marazain Jeanne, Le recrutement, 1990.

recherches (Arbache³, 2000) ont tenté de répondre à un certain nombre d'interrogations relatives à la discrimination. Ces chercheurs s'interrogent sur l'égalité homme-femme en emploi, l'efficacité de la mise en œuvre de l'équité en emploi et la législation y afférente, l'équité salariale comme levier complémentaire de l'égalité des femmes en emploi, les causes de la discrimination à l'égard des femmes au travail ainsi que l'impact des attitudes adoptées par les hommes faisant discriminer le sexe féminin.

Ainsi, la recherche pourrait nous aider à trouver des solutions à ces différentes interrogations et contribuer à enrichir nos connaissances par rapport au thème choisi. Le questionnement principal de cette étude s'articulera autour de la discrimination des femmes en emploi plus particulièrement au Sénégal. En sus, le sujet s'inscrit parfaitement dans une trajectoire pédagogique et scientifique, puisqu'une comparaison entre la théorie et la pratique serait utile à un professionnel qui chercherait à comprendre les différences sexo-spécifiques, en dépit de la poursuite d'un même objectif qui est de réaliser une égalité en emploi. Au préalable, il s'agira de faire l'état des lieux de la recherche sur la place de la femme dans le secteur de l'emploi en Afrique, mais plus précisément au Sénégal.

³ Arbache, *Approches méthodologiques de la discrimination sur le marché du travail*, 2000.

PREMIERE PARTIE :
Cadre théorique et
méthodologique

Chapitre 1 : Cadre théorique

Section 1 : Contexte de l'étude

Cette étude est destinée à évaluer la certitude de la discrimination de la réalité de l'emploi dans le monde du travail, l'objectif est d'atteindre des résultats probants quant à l'existence ou non de la discrimination de la femme sur le marché du travail. Ainsi d'importantes inégalités d'accès à l'emploi et/ou de salaires affectent les femmes dans la compétition acharnée d'embauche.

Pour une étude non moins exhaustive l'accent sera mis sur les difficultés des femmes d'accéder à l'emploi mais aussi à l'équité dans le traitement salarial. A cela il faut noter qu'il existe des facteurs qui jouent un rôle non négligeable dans l'existence de cette discrimination portant sur la question du genre. En effet cette discrimination trouve justificatif sur des critères purement et simplement subjectifs dont la finalité est de favoriser une catégorie de personnes au détriment d'une autre. Cette situation découle du fonctionnement de la société et reste due aux préjugés des recruteurs et à leur réseau relationnel. C'est sur la base de cette étude que des éclairages seront apportés pour une étude plus exhaustive de notre objet de recherche.

Section 2 : Problématique

L'emploi rémunéré est un facteur déterminant de l'indépendance économique des femmes et un élément fondamental en vue de leur autonomisation. Tel que nous le révèle une étude menée par la Banque Mondiale (2000), réalisée par Jorge Saba Arbache, Alexandre Kolev et Ewa Filipiak, les auteurs s'interrogent sur le pourquoi d'une étude sur les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail ? En d'autres termes l'accès à l'emploi pour les femmes met en évidence des discriminations significatives dans des professions variées. Aujourd'hui la problématique de la réduction, pour ne pas dire de la fin de la discrimination homme/femme est l'un des défis majeurs du monde du travail. En 2010, une étude de la Banque mondiale intitulé *Gender Disparities in Africa's Labor Market* (Disparités entre les sexes sur le marché du travail en Afrique) indiquait comment les inégalités entre les sexes étaient prégnantes dans le marché du travail, malgré les variations d'un pays à l'autre. Ainsi, dans plusieurs pays africains, notamment le Sénégal, le Mali ou encore la Guinée les femmes auraient moins de chances d'obtenir des emplois rémunérés ; un nombre disproportionné d'entre elles se retrouve dans des emplois informels et précaires ; et elles sont moins bien payées. Les disparités entre les sexes sur les marchés de l'emploi doivent être réduites à la prémisses reconnue sur le plan international selon laquelle toute personne doit recevoir une égale rémunération pour un travail équivalent. Il est par conséquent essentiel de suivre la position relative des femmes en Afrique et d'attirer l'attention sur les localités dans lesquelles les femmes courent le risque de produire des résultats médiocres sur le marché de l'emploi.

Mais l'ensemble des écrits produits par la Banque Mondiale s'ordonnent autour d'une tendance unanime : « *La discrimination des femmes en emploi est une réalité qu'il n'est pas possible d'occulter même s'il est vrai que d'énormes progrès ont été réalisés* ». Dès lors cette étude prouve a priori l'existence de la discrimination homme/femme.

Pour autant, les déterminants explicatifs de cette tendance - facteurs sociologiques, économiques et politiques- n'ont pas été pris en compte. Ainsi les différences sur les plans de l'éducation et d'autres variables du capital humain, combinées aux normes socioculturelles et à l'absence de pouvoir des femmes dans les ménages, le niveau d'études, la formation ou l'expérience sont des facteurs importants qui conduisent à la détérioration des résultats des femmes sur les marchés africains de l'emploi.

Notre étude met aussi en lumière les zones de discrimination entre femmes et hommes. Il s'agit de s'interroger sur les objectives de cette discrimination à travers une réponse à apporter sur l'interrogation suivante : Qu'est ce qui explique la discrimination hommes/femmes alors que celles-ci sont pourvues des conditions objectives requises ? Au-delà de cette question centrale, il serait jugé légitime de s'interroger également sur les caractéristiques subjectives qui justifieraient cette discrimination tant décriée. Dans le cas du Sénégal, l'analyse du sous-emploi peut donner des résultats plus approfondis que les chiffres du chômage uniquement. De nombreux experts et organismes de développement ont déjà reconnu que le chômage n'est souvent pas une option abordable pour ceux qui rencontrent des difficultés pour trouver des emplois dans ces circonstances. Les mesures de suivi du sous-emploi – telles que la proportion de la population engagée dans des activités de subsistance ou des emplois sous-payés – pourraient être un meilleur moyen de déterminer la situation réelle de l'emploi sur les marchés africains. Comme on pourrait s'y attendre sachant que les femmes sénégalaises sont plus pauvres que les hommes tant sur le plan monétaire que du temps à leur disposition, les femmes sont surreprésentées dans les statistiques du chômage, notamment sur le continent africain. De même, de nombreuses disparités entre les hommes et les femmes ont une emphase particulière, selon que l'on étudie les populations rurales ou urbaines. Les disparités entre les sexes dans le secteur de l'emploi ont tendance à être plus importantes dans les villes, ce qui indique que les femmes auraient plus de difficultés à y trouver un emploi. Dans certains pays, le Sénégal⁴ par exemple, la division du travail par sexe est plus marquée en milieu rural qu'en zone urbaine, tout comme l'accès à des infrastructures appropriées, ce qui empêche davantage les femmes rurales de consacrer du temps à des activités productives que leurs homologues des villes.

⁴ Moustapha Ngaidé, Rokhaya Cissé Chambaz « Genre et décentralisation au Sénégal : Contribution à la réforme de la décentralisation » Revue IED Afrique, Juin 2007, p.20

Section 3 : Revue critique de la littérature

La question de la discrimination de la femme en emploi a fait l'objet de plusieurs écrits qui convergent presque à l'unanimité sur l'existence de cet état de fait. Pour mener à bien cette réflexion, nous avons effectué une recherche documentaire qui nous a poussé à consulter des ouvrages, des articles ainsi que des sites internet....

Au regard de l'étude sur la question, beaucoup d'auteurs posent de façon irréfutable la persistance de cette discrimination. En effet des auteurs comme Jeanne Mazarain montre que les femmes sont encore loin de la fin de l'égalité en matière d'emploi mais aussi d'équité sur le traitement salarial. Cette analyse prouve a priori que la femme est loin du compte et que ce n'est pas pour aujourd'hui le début de cette équité ; la société n'est pas encore prête pour poser de façon indiscutable et égalitaire la question du genre dans le secteur de l'emploi. De même Arbache va dans ce sens en s'interrogeant sur les raisons qui engendrent la discrimination persistante entre homme/femme. Il pose ainsi les jalons pour déterminer de manière objective les principaux actes qui accentuent cette discrimination et leur impact au regard du fonctionnement normal de la société. Ainsi il pose l'idée selon laquelle les femmes pâtissent d'une discrimination à l'embauche pour les postes à responsabilités les plus rémunérateurs. Par ailleurs pour le neuroscientifique Ben Barres la question de la discrimination est un aspect sociétal dont l'existence ne souffre d'aucun doute. Ainsi il note que l'une des raisons de cette discrimination est principalement liée au fait que la personne appartient à la gent féminine.

De toutes ces considérations théoriques il convient de noter qu'à l'unanimité les auteurs reconnaissent la pérennisation de la discrimination de la femme en emploi selon que l'on étudie des professions variées en des milieux différents et au-delà il y a une considération importante qu'il faudrait tenir compte, il s'agit de la question d'origine. Cependant il est bien de noter que ces auteurs utilisent parfois des méthodes différentes pour arriver à bout de leur analyse. Si certains mettent l'accent sur des facteurs endogènes de la société dont ceux socioculturels, politiques ou économiques, d'autres estiment que ce fléau est alimenté par des considérations purement sociologiques.

Conformément à cette littérature, il faut souligner que cette étude se propose de passer en revue les principaux obstacles à la participation égalitaire de la femme dans la gestion des affaires (emploi) et du traitement salarial afin de pouvoir formuler les propositions nécessaires pour une accessibilité plus accentuée de la femme dans le monde du travail. Cette méthode consistera à étudier les difficultés rencontrées par les femmes et essayer de poser des esquisses de solution pour atténuer cette discrimination.

Section 4 : Clarification des concepts

L'étude de ce thème ne peut être atteinte sans une précision des concepts utilisés tout au long de notre analyse. Tout au plus le concept majeur de cette étude s'avère la discrimination. En effet il existe plusieurs définitions de ce terme mais il faut faire un choix quant aux différentes définitions posées par les textes régissant cette question. Dès lors la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes semble donner une définition unanime. Ainsi elle pose en article 1^{er} l'assertion suivante « Aux fins de la présente convention l'expression "discrimination à l'égard des femmes" vise 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 tout autre domaine. »

Cette définition pose de façon claire et limpide tous les aspects qui concourent à la discrimination de la femme dans sa quête de bien être social, environnemental, politique et civil ainsi que tous les domaines qui vont dans le sens de l'épanouissement de l'individu. Dans ce sillage la femme doit être traitée selon les mêmes attributs que les hommes et doit pouvoir bénéficier également des mêmes titres. En définitive la discrimination⁵ est étroitement liée à la participation à la vie active. Elle renvoie implicitement et/ou explicitement à la subjectivité (favoritisme), au non respect des règles, à l'inégalité des chances, au piston ou à l'intervention des tiers.

La notion d' « emploi » quant à elle, doit être prise dans son sens large. Il est considéré comme toute occupation ou fonction que l'on peut bénéficier dans l'administration, l'agriculture, le commerce ou encore l'industrie, tous les secteurs de façon générale qu'il soit en milieu urbain ou rural.

Ainsi c'est sur la base de ces considérations et des études pratiques que l'on vérifiera si le concept de discrimination des femmes en emploi s'accroît ou tend à être réduite par les efforts consentis par les différents acteurs qui prônent un équilibre d'accessibilité et de traitement entre homme et femme.

⁵ Alain Akanni, « Recrutement et discriminations dans les entreprises sénégalaises » Questions de management 2013/1 (n°2) p.8

<https://www.cairn.info/revue-questions-de-management-2013-1-page-25.htm>

Section 5 : Les objectifs de recherche

Au Sénégal, il y a des obstacles qui édulcorent la recherche du principe d'égalité entre hommes et femmes en emploi. On ne peut affirmer de manière catégorique qu'un homme et une femme doivent être traités et placés dans la même situation au regard de l'embauche, de la promotion, de la formation professionnelle et des conditions de travail, ceci étant encore un préalable; toutefois, si la comparaison des emplois qu'occupent en général les femmes et les hommes au regard de la nature du poste, des responsabilités, de l'intérêt du travailleur, de l'évolution de la carrière, témoigne d'une ségrégation professionnelle, on peut douter de la signification réelle de l'égalité de traitement. Dans ce contexte, nous formulons la question de recherche suivante :

Si l'on ne peut nier la diversité des phénomènes qui entravent l'enracinement des principes de l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession, il convient néanmoins de les identifier pour saisir leur réelle portée dans les pratiques discriminatoires. Dans ce registre, quels sont les obstacles qui *accroissent la discrimination des femmes en emploi* ? Autrement dit quels sont les facteurs explicatifs de cette discrimination dans le monde du travail ?

Ces obstacles peuvent être regroupés en normes socioculturelles, administratives et économiques.

a. Question générale de la recherche

Pour le moins, il convient de tenter de saisir les causes de ces pratiques fréquemment constatées dans divers secteurs socioprofessionnels. Il nous revient alors de s'intéresser à l'interrogation suivante et d'y apporter des éléments de réponse : en dépit des efforts consentis pour annihiler cet état de fait, qu'est ce qui explique la persistance de cette discrimination d'accessibilité des femmes à l'emploi ? Quel impact pourrait-elle engendrer ?

b. Questions spécifiques de la recherche

Les préjugés sociaux et la sous-évaluation des emplois féminins ont-ils une influence sur la discrimination des femmes en emploi ? La question du niveau intellectuel des femmes peut-elle constituer un des obstacles pour accéder et conserver un emploi afin d'éradiquer la discrimination? Il est presque évident que la réponse à cette question sera différente en fonction de plusieurs paramètres, soit en raison du niveau d'instruction des femmes interrogées, soit en raison du plan d'action anti discrimination initié par l'Etat qui a suffisamment atteint ou non une certaine maturité démocratique ou libérale. Cette maturité se vérifie donc à travers la présentation de nos hypothèses.

Section 6 : Présentation des hypothèses

Tout travail scientifique doit inéluctablement reposer sur des hypothèses qui pourront être confirmées ou infirmées selon les résultats obtenus sur le terrain. Ces hypothèses sont les suivantes :

a. Hypothèse générale :

L'identification des facteurs explicatifs de la discrimination des femmes en emploi au Sénégal permet de poser les jalons pour lutter efficacement contre la progression de ce fléau.

b. Hypothèses spécifiques

Nous pouvons en relever deux types :

▪ Hypothèse 1 :

Les préjugés sociaux et culturels constituent un élément fondamental dans la discrimination des femmes en termes d'«employabilité»; ceci accentue les prises de décision allant dans le sens de croître cette discrimination.

▪ Hypothèse 2

La sous-évaluation des emplois féminins provenant de cette discrimination engendre indubitablement à l'iniquité salariale.

Chapitre 2 : MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Section 1 : Types de sources à analyser

Pour observer les mécanismes de discrimination au Sénégal, nous nous proposons d'étudier la réalité de la culture organisationnelle des secteurs de l'emploi. Pour la collecte et l'organisation des données, il faudra élaborer une méthodologie qui se base sur une grille d'analyse qualitative. Cette grille nous permet d'édifier un cadre flexible, souscrivant à une approche générale de la recherche et à l'exploitation des données des zones étudiées (Dakar,). La série d'enquêtes que nous réaliserons avec cette grille d'analyse nous permet d'édifier une phase de recherches dans les principaux centres de ressources documentaires, une phase d'entretien-structuré et d'interprétation de données auprès de plusieurs chercheurs et une phase d'enquête-terrain afin d'adopter la méthode la plus inductive possible dans notre étude sur la discrimination des femmes dans le secteur de l'emploi au Sénégal.

Section 2 : La recherche documentaire : explorer la diversité des ressources (techniques de collecte des données)

Pour les sources écrites et la revue documentaire, nous accéderons aux principales ressources des Grandes Bibliothèques, étant entendu que la recherche documentaire nous exhorte à mieux approfondir nos enquêtes-terrain, effectuées dans une deuxième phase d'études. Pour cerner le maximum d'acteurs collectifs qui exercent un niveau d'influence sur le système de discrimination au Sénégal, il convient d'explorer par des analyses de contenu, les travaux passés et présents (monographies, articles scientifiques, archives, thèses) sur la discrimination, son historicité au Sénégal et l'évolution de sa relation avec l'appareil de gouvernance au Sénégal. Certaines structures privées disposent de sites internet régulièrement mis à jour, qui constituent des ressources non négligeables pour l'accès à des informations directes sur les activités quotidiennes et périodiques des femmes dans le secteur de l'emploi. Depuis quelques années, il existe une grande diversité de ressources documentaires de sites internet des quotidiens nationaux sénégalais. Nous souhaitons compiler (des archives de presse, des articles de journaux, des bulletins, chroniques, revues périodiques et monographiques) sur plusieurs thématiques relatives à la discrimination au Sénégal. Enfin, lors de nos enquêtes, nous avons consulté des rapports d'activité auprès d'organismes nationaux et internationaux, données chiffrées sur les déterminants sociologiques de la discrimination). Ce travail nous aide à nous prémunir de toute forme d'orthodoxie théorique qui aurait tendance à reproduire les mêmes schèmes conceptuels et analytiques sur la discrimination au Sénégal. Au final, ces ressources nous permettent d'identifier de nouveaux indicateurs, pouvant repérer et délimiter l'évolution des rapports entre les femmes et les hommes dans le milieu de l'emploi au Sénégal.

Section 3 : Méthode d'analyse des données

a. L'enquête : chercher l'interdisciplinarité dans la réflexion scientifique

Pour les sources orales, nous prévoyons interroger une vingtaine d'experts issus de différentes disciplines (sociologues, politologues, économistes, juristes...) sur la question de la nature et de l'évolution des rapports de la discrimination au Sénégal, particulièrement au sein des localités urbaines. Nous prévoyons réaliser une vingtaine d'entrevues structurées, semi-structurées auprès de chercheurs, responsables politiques, représentants d'organismes institutionnels ou non gouvernementaux dans la grande région de Dakar. Ces entretiens menés auprès de personnes-ressources nous permettent d'affiner notre réflexion théorique pour saisir le contexte, les stratégies, les démarches, les modalités et les différentes interprétations données au sens et à la portée des relations de pouvoir et de discrimination au sein des secteurs ciblés dans l'emploi au Sénégal. Nous prévoyons réaliser d'autres entretiens pour diversifier nos ressources afin d'avoir l'expertise de plusieurs chercheurs. Ce qui nous permet de saisir l'aspect transversal des rapports (politiques, économiques et sociaux) qui structurent le système discriminatoire au Sénégal. Pour espérer rendre compte, de manière juste et scientifique des jeux de pouvoir, il faut tirer profit de cette manne d'experts, issus d'horizons divers pour inscrire l'étude empirique dans la profondeur multidisciplinaire.

b. Les enquêtes-terrain : privilégier la diversité des méthodes de collecte : documentation, entretiens et questionnaire

Enfin, il faudra rencontrer plusieurs interlocuteurs (femmes, hommes, responsables décisionnels, acteurs sociaux, etc.), pour saisir les acteurs et actrices dans leur vécu quotidien, dans la mise en œuvre de leurs activités professionnelles, dans des discussions improvisées et informelles sur la perception de la discrimination et aux modes de gouvernance. Il faut essayer d'atteindre une grande diversité méthodologique autour de nos questionnements, de sorte que les acteurs interrogés puissent répondre à des questions sur différentes thématiques identifiées. S'il nous paraît important de rencontrer plusieurs fois certains interlocuteurs qui occupent des positions stratégiques ou détiennent des informations essentielles, nous n'hésiterons pas à le faire.

c. Résultats escomptés

Ces observations, entretiens et questionnaires doivent nous permettre d'identifier les rapports discriminatoires entre genre, déceler les traits, normes et pratiques de ces rapports dans leur milieu professionnel, selon les parcours de vie, la position hiérarchique et les différentes activités des adhérents. Nous serons également à même de saisir la composition sociologique, sexo-spécifique...au sein des entreprises socio-professionnelles, tout en identifiant les situations

d'émulation et les stratégies de pouvoir qui se déroulent entre hommes et femmes dans le secteur de l'emploi au Sénégal. Plus particulièrement, nous espérons :

- Déceler les structures, constructions et compétences qui sont priorisées, reconnues et sollicitées par les femmes pour accéder au processus de décision, participer à l'espace public, résoudre des différends, acquérir des biens et services sociaux...
- Identifier les processus (formels et informels) par lesquels les droits et pouvoirs sur la gestion des ressources sont obtenus et assignés par les femmes
- Identifier les habitus sociaux, les logiques symboliques et normatives pour une meilleure connaissance de l'insertion professionnelle, socio-politique et économique des femmes.
- Identifier les formes de pouvoir (politique, administratif, social, économique...) dans les normes organisationnelles pour déceler toute logique de discrimination.
- Tenter de mesurer les perceptions des groupes et des individus dans les milieux socio-professionnels.
- Diversifier les terrains d'observation pour accroître la connaissance scientifique et sociale des logiques de discrimination
- Tenter d'évaluer les processus qui reconnaissent la capacité des femmes à produire des normes de gouvernance

Section 4 : Difficultés rencontrées

Les problèmes que nous évoquons sont assimilables à ceux qui ont été soulevés par M-C Diop dans sa thèse doctorale⁶. Ce dernier évoque en fait que dans toute enquête sociologique, anthropologique ou psychosociale qui exige la collaboration d'individus, on ne saurait procéder à des questionnements, sous forme d'interrogatoires adressés à des individus ou des groupes d'individus, en espérant des réponses tout aussi directes. Le problème méthodologique fondamental lié aux questions posées requiert une certaine psychologie sociale telle que nous le rapporte M-C Diop⁷ : « *dès qu'elles touchent à son individualité, à son passé, à ses qualités, elles sont éprouvées comme irrespectueuses, indiscrètes et même agressives* ». Pour contourner ces difficultés, il faut s'adresser à ces personnes de manière ordinaire, dans un contexte général qui

⁶ Momar-Coumba Diop, *La Confrérie mouride : organisation politique et mode d'implantation urbaine*, Thèse de Doctorat, Lyon, Université de Lyon II, 1980

⁷ Ibid., 19.

ne souffre d'aucune ambiguïté politique, religieuse... La réalité sociologique du Sénégal fait qu'il existe une norme culturelle qui gêne toute enquête approfondie par des questions/réponses. Dans la culture wolof, il est difficile d'admettre certaines questions touchant de près les individualités, surtout si ces questions proviennent d'étrangers (inconnus, nouveaux venus). Les parents et amis sont seuls autorisés à le faire. Cette norme culturelle codifie ce qui doit être communiqué et ce qui ne doit pas l'être (en fonction du statut du questionneur, parent, ami, inconnu) ... Des questions trop indiscrettes forcent à penser qu'on est trop curieux ou révèle un esprit irrespectueux. Il faut accepter les réponses même si elles paraissent incomplètes, insuffisantes ou inexactes pour ne pas contrarier l'enquête. Dans certaines sphères religieuses, il faut se contenter de ce que l'on nous dit, lors des entretiens ; une insistance particulière risquant d'offusquer les individus ou groupes interviewés. De plus, nous pensons qu'il serait difficile d'interroger des personnes, s'il existe un contexte de méfiance, lors des présentations préliminaires à l'enquête. Toutes ces difficultés se résument par l'inaccessibilité aux informations utiles et pouvant nous servir à vérifier nos hypothèses de recherche du fait de la réticence de nos interlocuteurs pour des raisons de confidentialité ou de discrétion. Ce risque est toujours présent au Sénégal, (les relations entre les hommes et les femmes, pouvant souvent se placer dans le registre du sensible et de l'émotionnel).

Ces difficultés rencontrées ont beaucoup influé sur les recherches que nous avons envisagé pour une étude exhaustive de notre sujet.

Deuxième Partie :
Présentation de la zone d'étude

Chapitre 1 : Pertinence scientifique et social de la recherche

L'étude de cette partie intitulée la pertinence scientifique et sociale de la recherche, sera axée sur deux points essentiels à savoir d'une part : le respect de l'application des normes fondamentales relatives à la non-discrimination dans l'emploi et d'autre part, les obstacles à cette application.

Section 1 : Pertinence scientifique de la recherche :

L'étude de la pertinence scientifique s'apprécie objectivement par rapport au respect de l'application des normes fondamentales relatives à la non-discrimination dans l'emploi. Dans le cadre de ce respect de l'application des normes, le Sénégal a pris des engagements sur le plan international dont la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 Décembre 1948 qui pose en article 2 le principe de non discrimination mais aussi la Déclaration et programme d'actions de Vienne du 25 Juin 1993 qui invite les gouvernements et les organisations internationales et régionales à faciliter aux femmes l'accès à des postes de responsabilité et une plus grande participation au processus de prise de décisions. Le Sénégal a adopté sur le plan interne des instruments juridiques allant dans ce sens. Les engagements souscrits par le Sénégal au niveau international pour le respect de l'application et la réalisation du principe de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi peuvent être généralement appréciées au niveau universel, régional sous-régional et bilatéral.

Ainsi, pour venir à bout des effets que la discrimination pourrait engendrer, le Sénégal à l'instar d'autres pays comme le Canada, ont ratifié plusieurs instruments juridiques qui prohibent formellement la discrimination sous toutes ses formes. Déjà, les préambules des deux Constitutions de ces différents pays avaient progressivement amorcé ce processus en affirmant clairement leur adhésion aux multiples textes relatifs aux droits de l'homme, tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen français de 1789, la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations-Unies de 1948, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples de 1981, et enfin, la Convention relative aux Droits des Enfants de 1989 et la convention portant sur l'élimination de toutes les formes de discrimination de 1979.

Or, ces textes sur lesquels nous reviendrons dans une partie subséquente, reconnaissent tous le droit au travail, et les droits et libertés fondamentales qui conditionnent son existence. Tel que nous l'indique Ousmane Sidibé (Afrilex, Janvier 2000, Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail). En Afrique, le droit du travail a été le fruit d'une longue évolution, La traite des nègres et le travail forcé étaient même une négation du droit du travail. Les premiers textes significatifs relatifs au droit du travail ne seront adoptés qu'à partir des années trente et, surtout après la seconde guerre mondiale, sous la pression des travailleurs. Comme l'a écrit Martin Kirsch, « la plupart des textes avaient pour finalité l'organisation du recrutement de la main-d'œuvre et accessoirement sa protection » [1].

Dans les pays francophones, il a fallu attendre le Code du travail des territoires d'Outre-mer de 1952 pour doter les colonies d'une véritable législation du travail relativement protectrice. Dans les colonies anglaises et belges, chaque territoire a été doté d'un texte spécifique plus ou moins inspiré des textes métropolitains, toujours après la seconde guerre mondiale. Après les indépendances, chaque pays s'est doté d'un code du travail qui était presque une copie du texte colonial notamment en ce qui concerne la philosophie des relations de travail. Malgré des évolutions nationales souvent significatives, cette référence initiale a engendré des écarts entre droit et fait. En outre, le droit du travail dans les pays africains est aujourd'hui confronté à de véritables défis. Au Sénégal, le droit au travail et les libertés syndicales sont aussi mentionnés à l'article 8 de la Constitution. Mais l'article essentiel en matière de droit du travail, est **l'article 25** qui énonce le cadre dans lequel il doit s'exercer : « *Chacun a le droit de travailler et le droit de prétendre à un emploi. Nul ne peut être lésé dans son travail en raison de ses origines, de son sexe, de ses opinions, de ses choix politiques et de ses croyances. Toute discrimination entre l'homme et la femme devant l'emploi est interdit si elle n'est fondée sur la nature du travail ou celle des prestations fournies.* » Ainsi, l'étude de la discrimination intéresse plusieurs sciences cognitives qui, ont d'ailleurs cherché à lui donner une définition très large mais différente de celle que donne le droit du travail. Sous l'angle du droit du travail, la discrimination est perçue comme un traitement inégalitaire subi par une personne humaine soit au moment d'accéder à un emploi soit en cours d'exercice dudit emploi. Vue sous ce prisme, la discrimination présente alors plusieurs formes dont l'exercice ou la pratique aboutit inéluctablement à refuser d'accorder à une personne, l'accès à l'emploi sollicité, ou de mettre un terme définitif à son contrat de travail que cette personne a obtenu au prix de beaucoup de sacrifices.

a. Le recul de la discrimination

Aujourd'hui, cette discrimination est en passe de prendre du recul à cause de plusieurs causes. D'ailleurs une autre étude basée sur une approche plus nuancée, met le manque de succès des femmes en entreprise, sur le compte d'un manque d'ambition. Cette étude a été réalisée par la Dr. Peggy Drexler, auteur, chercheur en psychologie, à l'Université Cornell. D'autres hypothèses, plus ou moins contestées, ont été avancées. À preuve l'histoire du neuroscientifique transsexuel Ben BARRES de l'université de Stanford: sa propre expérience lui a appris qu'en tant qu'homme, on le traitait avec plus de respect et qu'on l'interrompait moins souvent. Il relate une anecdote où il a entendu un autre professeur de Stanford dire "**Ben Barres** a donné un séminaire vraiment super aujourd'hui, mais ce n'est pas surprenant puisque son travail est tellement meilleur que celui de sa sœur". Bien entendu, la sœur en question n'est nulle autre que Ben Barres lui-même alors qu'il était encore Barbara. Dès lors, l'analyse met en évidence la discrimination bien réelle des femmes dans le travail du simple fait d'être des femmes. Cette "discrimination inconsciente" pourrait non seulement provenir du haut de la pyramide, mais également de l'intérieur des femmes elles-mêmes. Toute forme de discrimination persistante, qu'elle soit réelle ou perçue, finira par avoir raison de l'ambition d'une femme dans un

environnement professionnel, ce qui la poussera inévitablement à réviser ses ambitions à la baisse.

b. La discrimination sexuelle en emploi :

Au Sénégal, la discrimination sexuelle en milieu de travail s'inscrit parfaitement dans la trajectoire d'une science théorique et pratique. Car, il existe à ce sujet, une littérature assez abondante qui a apporté des éclairages sur le sort des abus commis en milieu de travail. S'y ajoutent également les efforts consentis par le législateur depuis plusieurs années pour pallier au péril que ce mal est susceptible d'engendrer. Malheureusement à la lumière des arguments déjà évoqués dans le cadre de la présente étude, la plupart de ces textes législatifs se heurtent souvent à des difficultés du point de vue de leur application particulièrement dans les secteurs non syndiqués. Ainsi, la pertinence scientifique de la discrimination sexuelle trouve sa plénitude dans le fait que des chercheurs, professeurs, théologiens, journalistes, et juristes ont donné et divulgué plusieurs informations qui jusqu'ici étaient inconnus du grand public.

A titre illustratif nous pouvons prendre en compte l'exemple de la doctrine au Sénégal au regard du droit du travail quant à son effectivité dans son application.

Citons l'exemple donné par Dr Fatou Kiné CAMARA qui pense que *ceci est dû « au manque de volonté des politiques affichées tant dans les milieux publics que privés, inefficacité relative dans l'application des législations, lenteur à modifier les pratiques d'emploi, absence de formation en entreprise vraiment qualifiante »*. Cependant, il est important de souligner que l'appartenance à un groupe désigné, peut créer une subjectivité tant dans la démarche que dans les résultats de la recherche. Ainsi, nous avons tenté parmi plusieurs auteurs de choisir ceux et celles qui ont tenté de préserver la démarche la plus scientifique et la plus objective possible. Aussi, il est important d'ajouter que, certains auteurs qui ont été choisis ne pouvaient se démettre de leur déontologie pour laisser libre cours à leurs sentiments et qu'un sujet aussi sensible ne pouvait qu'augmenter leurs motivations pour pallier à ce mal qu'est la discrimination sexuelle en emploi.

Section 2 : Pertinence Sociale de la Recherche

- Les inégalités sociales au creuset de la vulnérabilité des femmes

Comme il a été expliqué plus haut, le facteur déterminant qui crée les conditions initiales pour le renforcement des différences les plus importantes entre hommes et femmes est le manque généralisé d'opportunités économiques sur le continent. En Afrique, dans des régions connaissant une forte croissance économique, un chômage élevé des hommes est souvent associé à un chômage élevé des femmes, et il y a moins d'inégalités entre les sexes sur le marché de l'emploi. La situation est différente dans des pays connaissant des difficultés économiques. En période de difficultés économiques, l'absence d'emplois amène les personnes ayant une meilleure éducation, une formation et le pouvoir au sein du ménage, généralement les hommes, à s'attribuer les

quelques emplois disponibles. Les hommes s'adonnent plus au travail actif qu'aux tâches ménagères, et consacrent en moyenne plus d'heures de travail aux activités commerciales. Cette situation, couplée à leur avantage relatif sur le plan éducatif, fait qu'ils ont plus de chances que les femmes de s'approprier les emplois disponibles. Par conséquent, les femmes en Afrique sont généralement plus vulnérables au manque d'opportunités d'emploi. Les données disponibles suggèrent que la discrimination potentielle fondée sur le genre pourrait s'accroître davantage dans des conditions économiques difficiles qu'elle ne le ferait en période de forte croissance économique. Depuis l'entrée des femmes dans le monde du travail, celles-ci s'étaient toujours retrouvées à des échelons inférieurs, moins bien payées que leurs pairs masculins.

- Les disparités sociologiques entre genre

L'étude de la Banque Mondiale (2000) révèle que les femmes africaines sont plus pauvres que les hommes, tant sur le plan monétaire que du temps dont elles disposent. Étant donné surtout qu'elles génèrent moins de revenus que les hommes, mais aussi en raison des normes culturelles et sociales, les femmes africaines ont généralement moins de pouvoir de négociation au sein du ménage que les hommes, et souffrent par conséquent d'un manque relatif de contrôle sur les décisions d'investissement du ménage. Elles doivent cuisiner, nettoyer, s'occuper des enfants et des personnes âgées, ainsi que d'autres tâches ménagères. Le temps qu'elles passent à s'occuper des tâches ménagères diminue le temps à leur disposition pour chercher et occuper effectivement un emploi. Si, en Afrique, les disparités entre les sexes sont moindres en ce qui concerne l'accès à l'emploi en milieu rural, la division du travail par sexe est bien plus marquée en zones rurales que dans les villes, où les hommes se concentrent surtout sur le travail actif, alors que plus de femmes ont tendance à accumuler les deux types de travail.

Le manque d'accès à des infrastructures telles que l'eau et l'électricité réduit davantage la capacité des femmes à investir le marché de l'emploi, limitant le temps qui leur est disponible pour faire un travail productif dans d'autres secteurs. La quasi-totalité des chercheurs (Kainer 2002 ; Naomi et Brandt 1999) ont expliqué la ségrégation en matière d'emploi en rapport avec des types d'emploi réservés uniquement aux femmes, en plus de la persistance du faible niveau des salaires octroyés au sexe féminin. Par ailleurs, l'étude de Raddon prouve que les normes culturelles et sociales peuvent dévaluer les tâches des femmes. Ainsi, plus de recherches s'efforcent de découvrir les causes de la faible représentation des femmes dans le milieu du travail. Toutefois, l'ensemble des spécialistes semblent s'orienter vers la même direction : comprendre le principe de l'équité en emploi et expliquer le fondement de la discrimination subie par les femmes au travail. Cranford, Vosko et Zukewich (2003) notamment reprennent Lerner (1997) et Scott (1986), pour définir le sexe comme «le processus par lequel les signes culturels et les inégalités en termes de pouvoir, d'autorité, de droits et de privilèges en viennent à être associées avec une différence sexuelle».

Selon De Sève (1996), les emplois de type industriel, bastions de la main-d'œuvre masculine, diminuent alors que les emplois de services, ghettos féminins, progressent, mais les femmes sont

sous représentées. Il s'agit là encore une fois d'une preuve de la discrimination féminine en emploi. Au Sénégal, même si on constate une ségrégation professionnelle qui, pendant longtemps, s'est massivement répandue, on peut relever l'adoption de la loi sur l'équité salariale et les réformes ultérieures qui surviendront, juste après l'application du code de 1952. Les écrits démontrent également que les préjugés et les stéréotypes influencent largement la discrimination en emploi, notamment la croyance populaire selon laquelle les femmes sont essentiellement qualifiées pour les tâches domestiques (caissières, gardiennes d'enfants, secrétaires...). L'on assiste donc à une gestion sexuée de la main- d'œuvre sur le marché du travail qui se traduit par une féminisation des tâches et une importante disparité salariale entre hommes et femmes en emploi (Chicha 2002).

La division du travail par sexe est importante pour expliquer l'écart de salaire entre hommes et femmes. Si les marchés de l'emploi en Afrique semblent très diversifiés, il y a une différence entre les types d'emplois que préfèrent les femmes et les hommes ou pour lesquels ils sont capables de concourir. Les aspects spécifiques à un emploi, tels que les connaissances et les compétences, les besoins mentaux et physiques ainsi que les conditions de travail, peuvent influencer sur le type d'emplois qu'obtiennent ou qu'acceptent les femmes. Ces différences en termes de préférence d'emplois, combinées aux normes culturelles et sociales, contribuent probablement aux divisions sectorielles entre hommes et femmes, cela se reflétant aussi dans les disparités de salaire entre les sexes.

Il résulte par la suite de l'ensemble de cette étude que les femmes qui arrivent désormais sur le marché du travail seraient pessimistes et leur ambition s'en trouverait fragilisée. Mais en tout état de cause il ressort de toutes ces recherches que la place de la femme dans la société est encore en-dessous de l'homme. Et ce constat se vérifie à travers le principe l'équité salariale.

Chapitre 2 : Objectifs généraux et spécifiques : L'équité salariale des femmes en emploi

En ce qui concerne l'équité salariale, les lois ont tenté de s'attaquer à l'écart salarial qui existait entre hommes et femmes. Ainsi au Sénégal les dispositions des articles 105 de la loi 97-17 disposent que « A conditions égales de travail..... Le salaire est égal pour tous les travailleurs quelques soient son sexe..... ». Cette loi proclame théoriquement l'interdiction de la discrimination basée sur le sexe au moment de l'octroi du salaire. Cependant certains auteurs pensent que le degré de féminisation d'une profession pourrait avoir une incidence sur le salaire (Chicha, 2002). En effet, au Canada, une Statistique datant de 1998 a révélé que les femmes sont majoritaires dans la quasi-totalité des professions les moins rémunérées et dans le même sens elles sont quasi-absentes dans les dix professions les plus rémunérées (Chicha, 2002).

Ainsi, le salaire moyen d'une profession est inversement relié au degré de concentration des femmes dans cette profession. Ce constat est confirmé par le fait que la présence massive des femmes dans un secteur donné correspond corrélativement à un pouvoir salarial très bas. On dira qu'un travail qui se féminise perd de son prestige et sa valeur (**Fortier ,2002**). Cette remarque se justifie aisément et trouve son milieu de prédilection au Sénégal surtout dans le secteur informel où la présence massive des femmes entraîne la baisse des salaires. Néanmoins, la situation quant aux écarts discriminatoires de salaires n'est donc pas la même au Sénégal. Par conséquent, l'impact du taux de féminisation et du taux de rémunération reste encore plus marqué au Sénégal. D'ailleurs certains auteurs comme (Fortin et Lanoie, 1999) tentent d'apporter une nouvelle donne par rapport à la syndicalisation des catégories d'emploi. En effet chez les hommes le taux de syndicalisation étant plus important au Canada, l'absence d'iniquité salariale s'explique mieux (Baker et Fortin ,1999). En outre, plusieurs études ont fait ressortir l'impact du sexe dans la rémunération avec comme leitmotiv les stéréotypes et les préjugés sur les femmes. Cette discrimination est celle de la ségrégation professionnelle qui renvoie à une répartition inégale des femmes et des hommes dans les différents emplois (Rochette et al, 1993) repris par (Bourdon ; Cleaver 2000). Ces différentes études démontrent l'impact du déterminant sexuel sur la détermination du salaire des femmes.

Section 1 : Objectifs généraux : détermination des salaires des femmes : l'efficacité des politiques

Partout dans le monde, le salaire est considéré comme étant la contrepartie de la prestation fournie par l'employé. C'est pourquoi à ce niveau, l'inégalité ou la discrimination salariale a été vite perçue comme une atteinte à la dignité de la femme et le ralentissement du progrès déjà amorcé pour instaurer le concept de l'état de droit. A ce titre, il faudrait rappeler que la détermination du salaire peut se faire conventionnellement. Cette détermination peut être fixée

par la loi. C'est l'exemple du Sénégal, qui dans le code du travail prévoit une situation dualiste où le salarié est soit conventionnellement payé soit en fonction d'un certain montant fixé par la loi qui ne tient aucunement compte du sexe à charge pour l'employeur d'éviter de violer les dispositions afférentes au SMIG et aux salaires liés aux catégories ciblées. Mais des spécialistes pensent que même s'il est vrai que de légers progrès ont été réalisés dans certains pays comme le Sénégal, force est de constater que dans la pratique, la détermination du salaire n'a pas encore atteint son niveau le plus achevé surtout dans certaines branches d'activité qui exposent les femmes à recevoir un salaire inférieur à celui que fixe la loi.

Dans ce même ordre d'idées, des auteurs canadiens comme Ames et Lynda (1995) rapportent que, par rapport aux hommes, les femmes reçoivent des salaires inférieurs en contrepartie de leur service fourni sur le marché. En effet, cet écart ne tient pas compte des différences dans le capital humain. Ils ajoutent aussi que, l'écart persiste, au moins en partie, à cause du marché du travail qui fonctionne au détriment des femmes. L'existence et la persistance de ce genre de lacunes dans les salaires a entraîné un certain nombre d'initiatives émanant des pouvoirs publics, pour réduire l'écart salarial résultant des pratiques discriminatoires sur le marché du travail. Pourtant, une telle initiative a été un catalyseur pour établir l'équité des salaires basés sur une analyse de la comparaison de la valeur des travaux des deux sexes. À titre illustratif, il faut rappeler que des études, menées dans les années 70 et 80 aux États Unis et dans plusieurs provinces canadiennes, ont constaté une différence entre la théorie et l'application des politiques en matière de détermination du salaire ce qui aggrave le degré de la ségrégation à l'égard des femmes. D'une part, on peut dire que dans les années 70, la détermination du salaire, a commencé à gagner une légitimité politique, bien qu'elle n'ait pas été rendue immédiatement exécutoire (Steinberg 1984). D'autre part, les femmes se sont concentrées sur certains métiers (Reskin, Roos, Blum et McDermott 1991), et que beaucoup d'entre elles occupent des emplois dont la rémunération est relativement très faible (Blum 1991). Les auteurs (Biebley et Baron, 1984) rapportent que les femmes et les hommes n'occupaient pas les mêmes postes, ne faisaient pas les mêmes travaux, et cette situation entraîne une discrimination parce que les femmes sont moins payées que les hommes. Dans le même sillage, Ames (1991) affirme que : « beaucoup de chercheurs ont soutenu que le travail des femmes est largement dévalué parce que c'est un travail des femmes ». En fait les stéréotypes ne manquent pas d'expliquer la discrimination des femmes en emploi. Au Sénégal, le Professeur Isaac Yancoba NDIAYE pense que malgré l'avènement du code du travail qui est venu régler la question du salaire dans une orientation égalitaire par rapport à la situation antérieure, des progrès méritent d'être posés dans ce sillage. En définitive la détermination inégalitaire du salaire pourrait être un critère de discrimination à l'égard des femmes. Mais sur quel objectif sera-t-il nécessaire d'évaluer les femmes afin d'éviter de pratiquer une discrimination ?

Section 2 : Objectifs spécifiques : évaluation, résistance et travail des femmes

Elle concerne la capacité des femmes à être sélectionnées dans des postes et fonctions autres que celles qui sont inhérentes à leurs qualités dites féminines. De là est née la nécessité d'adopter des mesures de réglementation et d'analyse des emplois qui établiraient des critères d'embauche et de promotion objectifs et exempts de toute discrimination liée au sexe.

Au moment de l'embauche, le système d'évaluation traditionnellement mis en place par le droit sénégalais ne garantissait pas forcément une certaine transparence parce que le recrutement s'exerçait généralement de manière discrétionnaire dans le secteur privé et non dans le secteur public et cela peut entraîner une certaine discrimination à l'égard du candidat ou du postulant. Mais aujourd'hui, dans le secteur privé, un contrôle minimum tend à prendre forme et qui d'ailleurs tient souvent compte de plusieurs paramètres comme l'aptitude, la disponibilité du candidat etc. Par conséquent, puisque les femmes sont souvent exposées à des handicaps naturels certains employeurs rechignent à les recruter même si cette tendance n'est pas aussi générale qu'on pourrait le penser. C'est dire toute la délicatesse qui existe à ce niveau.

Plusieurs auteurs (Bulard, 1999 ; Chicha, 1997 ; Thériault et St-Onge 2000) ont défini l'importance d'une restructuration du processus d'évaluation des emplois qui est la première source de discrimination sexuelle. Pour cela, dans les dernières années, des systèmes d'évaluation du travail ont été changés ou reconstruits pour tenter d'évaluer au juste le travail des femmes, ce qui permet de mesurer le contenu de travail d'une façon équitable. (Steinberg et Walter 1992). En outre, Acker (1989) affirme qu'on ne peut évaluer la valeur du travail des femmes tout en ayant des préjugés sous-jacents des capacités du sexe féminin. Par ailleurs, le manque d'engagement politique dans les prises de décision et le libre choix laissé aux employeurs pour décider de la valeur et des critères du travail accroissent la dévaluation des travaux exercés par les femmes (Lynda ; 1995). L'inégalité commencerait dès l'embauche où les femmes seraient sélectionnées plus sévèrement que leurs collègues masculins avec pourtant des compétences égales et parfois supérieures (Bulard, 1999). Quelle que soit la méthode d'analyse des emplois utilisés, l'entreprise doit être en mesure de prouver que la méthode est exempte de tous préjugés liés au sexe des titulaires (Thériault et St-Onge, 2000). Il existe donc une grande différence entre l'évaluation des femmes et celles des hommes en milieu de travail. (Bourdon et Cleaver, 2000). Tous ces auteurs qui s'intéressent au problème de l'égalité en emploi, se sont aussi orientés vers les causes structurelles pour trouver une explication plausible à la discrimination féminine en emploi.

- Au niveau structurel :

L'étude de la discrimination des femmes en emploi peut aussi s'analyser sur le plan structurel. Ainsi au Sénégal le plan structurel met surtout en exergue la contribution des femmes dans l'économie générale. En effet, cette modeste contribution ou cette participation des femmes se limitait uniquement à une catégorie d'emplois qui avait difficilement accès au financement

octroyés par des structures bancaires. C'est pourquoi cette participation discriminatoire était susceptible d'engendrer une certaine inégalité. En effet ces inégalités qui sont de divers ordres faisaient que les femmes pouvaient difficilement être mises sur le même pied que les hommes du fait de ces préjugés qui les confinaient dans un cercle traditionnel.

Mais aujourd'hui les programmes d'éducation et des campagnes de sensibilisation ont uniquement pour but de réduire cette inégalité en donnant aux femmes la possibilité de bénéficier d'un emploi générateur de projets financés par des structures financières comme les Banques. C'est pourquoi il est possible de soutenir que cette politique initiée au niveau structurel peut contribuer à réduire progressivement l'inégalité qui avait cours dans les pays sous-développés. Par contre sur ce point précis, certains pays développés comme le Canada peuvent être moins concernés par cette pratique en raison de l'évolution des mœurs et du niveau de maturité que l'on retrouve généralement dans les Etats développés. D'ailleurs, au Canada on aborde cette question sous l'angle soit de la rémunération ou du racisme soit sous le prisme des travailleurs migrants. Elle est donc liée à l'idée que « le principe qui sous-tend l'équité au niveau structurel est à l'effet que les salaires des femmes de race ont historiquement été sous-évalués, qu'ils doivent être rectifiés par la comparaison d'emplois occupés par des hommes avec ceux occupés en grande majorité par des femmes et que l'ajustement des taux de salaires puisse se faire de manière à ce que des emplois de valeur comparable puissent légitimement recevoir un salaire de valeur égale » (Susan. M Hart, 2002). Dès lors, il convient d'aborder la partie théorique, conceptuelle et normative qui conditionne la recherche que nous envisageons de poursuivre dans les pages qui suivent.

Chapitre 3 : Cadre conceptuel, normatif et théorique

Le cadre théorique s'articule autour de plusieurs points qu'il convient de mettre en exergue dans le cadre de cette présente étude.

Section 1 : Cadre conceptuel

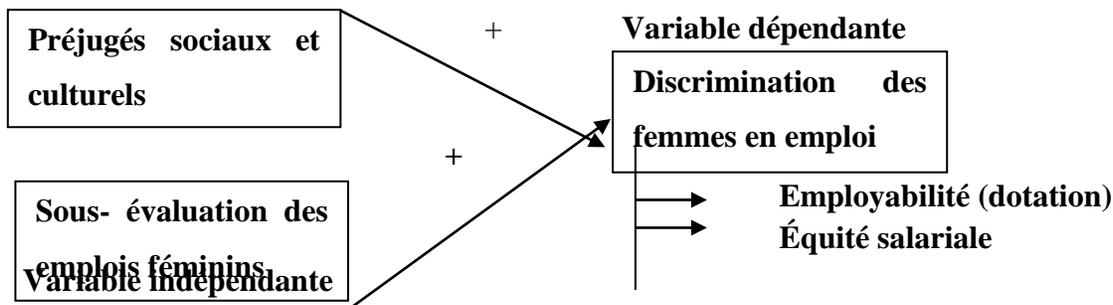
▪ La description des variables

Dès à présent, il importe de souligner que les auteurs choisis, ont fait ressortir plusieurs variables parmi lesquelles on peut citer le cas des (variables indépendantes). Mais les variables qui ont une influence directe sur la discrimination basée sur le sexe appelées -variables dépendantes- : demeurent la discrimination sexuelle, l'employabilité, l'équité salariale, les préjugés sociaux et la sous-évaluation des emplois féminins.

Liste des schémas

Schéma No1 : Modèle théorique pour la discrimination des femmes en emploi

Variable indépendante



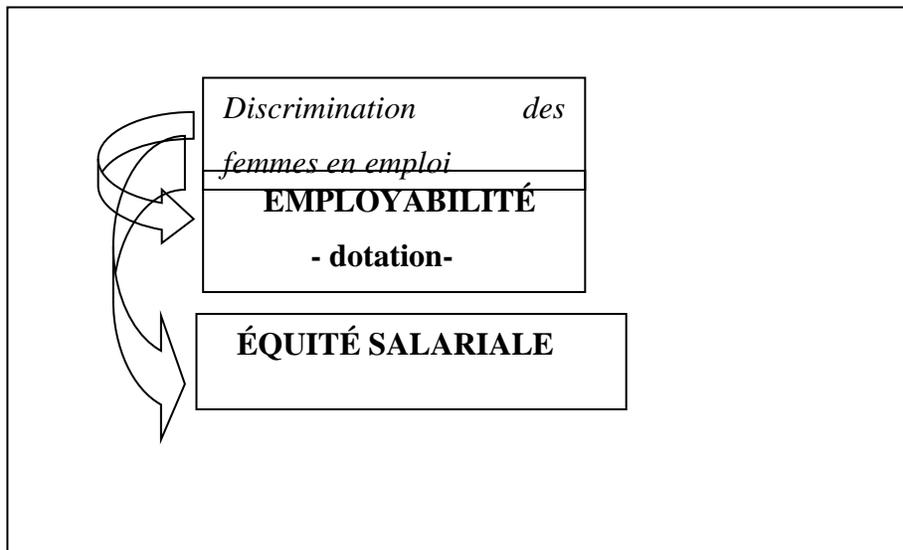
D'après le schéma de notre modèle théorique on peut remarquer ce qui suit :

Plus les préjugés sociaux persistent dans la société, plus le degré de la discrimination à l'égard des femmes en emploi sera amplifié. Ce constat a été souligné dans notre recherche par l'auteur Acker (1989) a conclu « qu'on ne peut évaluer la valeur du travail des femmes tout en ayant des préjugés sous-jacents des capacités du sexe féminin ». Plus la sous-évaluation des emplois féminins augmentent dans la société, plus le taux de la discrimination des femmes en emploi est élevée.

Ici la sous-évaluation du travail de la femme se fait par rapport au travail de l'homme dans cette optique, certains auteurs se sont efforcés de rendre insignifiant l'impact de la sous-évaluation : « pour cela ces dernières années, des systèmes d'évaluation du travail ont été changés

ou reconstruits pour tenter d'évaluer au juste le travail des femmes , ce qui permet de mesurer le contenu de travail d'une façon équitable et pallier à la discrimination des femmes » (Steinberg et Walter 1992). Les méthodes traditionnelles d'évaluation des emplois ne tiennent carrément pas compte des aptitudes spécifiques aux emplois féminins (Sorensen 1994 ; Wiener 1991). Autrement dit, la discrimination des femmes qui est une variable dépendante est influencée par les deux variables indépendantes à savoir les stéréotypes sociaux et la sous-évaluation des femmes en emploi. Pris ensemble, les chercheurs (Kainer2002 ; Naomi et Brandt 1999) ont explicité la ségrégation en matière d'emploi dans la mesure où il y'a des types d'emplois qui sont réservés uniquement aux femmes, en plus, la persistance d'un niveau de salaire assez bas octroyés légalement au sexe féminin demeure jusqu'à nos jours inchangés surtout dans certaines branches d'activités comme les Gens de Maison au Sénégal. Ils affirment qu'il y a plusieurs travaux des femmes qui sont sous-évalués par l'intermédiaire de la politique sociale. En outre, il y a lieu de souligner que la discrimination est concrétisée par, l'absence d'une réelle équité salariale ainsi que du faible taux d'employabilité à l'égard des femmes. Cette constatation nous amène à dresser un autre schéma explicatif n° 2.

Schéma No2 : Discrimination des femmes en emploi et les dimensions y afférentes



Donc, de cette même variable indépendante (discrimination des femmes en emploi) découle deux dimensions objectives à savoir l'équité salariale et l'employabilité.

Cette remarque a été clairement présentée par les auteurs Biebley et Baron (1984) qui nous ont rapporté que les femmes et les hommes, n'occupent pas les mêmes postes, ne font pas les mêmes travaux, cette discrimination fait en sorte que les femmes sont moins payées que les hommes. L'exemple du secteur de santé pour cette analyse, est assez probant et instructif parce que ce secteur est beaucoup associé au travail des femmes. Donc l'équité en emploi et l'équité salariale se complètent et doivent être poursuivies conjointement pour réduire l'écart de salaire entre les hommes et les femmes. Ainsi, l'équité salariale qui vise en particulier une représentation

équitable des groupes désignés notamment les femmes se voit entraver, par une discrimination dans le recrutement, la sélection, la promotion, la formation (employabilité). Ce qui ne corrige pas les injustices dans l'évaluation de la valeur des emplois des femmes que l'équité cherche tant bien que mal à supprimer.

▪ **L'équité Salariale :**

Pendant une très longue période, on a estimé qu'un homme, en tant que soutien de famille, devait recevoir un salaire plus élevé que celui d'une femme, considéré comme un revenu d'appoint. On s'interroge encore aujourd'hui sur l'utilité d'avoir recours à des mesures de coercition et de dissuasion envers les employeurs du public et du privé afin de respecter l'équité salariale (Bulard, 1999). Comme ce fut le cas en droit Sénégalais, depuis 2007, avec la fameuse loi sur la parité *homme femme* dans les Assemblées électives et d'autres mesures prévues par le droit pénal pour résorber le phénomène mais dont l'application sur ce plan reste encore peu effective.

▪ **L'employabilité :**

A ce niveau également plusieurs auteurs se sont intéressés au concept de la discrimination des femmes en emploi. Ainsi nous avons constaté une abondante littérature autour du thème de l'employabilité. Dans cette optique, un grand nombre d'auteurs insistent sur la nécessité de le traiter en étroite relation avec d'autres dimensions importantes telle que l'équité salariale et l'employabilité des femmes. C'est pourquoi l'« employabilité » des femmes reste un problème majeur pour la simple raison que les femmes ne bénéficient pas de la même chance de réussite que les hommes. Elles n'arrivent pas à accéder aux emplois supérieurs d'où le concept « plafond de verre » (Morrison, 1994) et repris par (Isabelle Fortier, 2002). En effet, cette barrière invisible les empêche quelles que soient leurs qualifications de bénéficier des promotions à cause de leur sexe.

Ce concept revêt toute son importance avec les différentes lois qui ont été votées au Canada afin de promouvoir l'accès à l'égalité des femmes en emploi. Aussi, un autre concept appelé « mur de verre » consiste à cataloguer les femmes dans une certaine catégorie d'emplois (couturières, caissières, gardiennes d'enfants...). La carrière des femmes évolue donc entre « sol de plomb » pour faire référence à la difficulté qu'ont les femmes d'accéder à des postes supérieurs, (Bulard, 1999) donc des promotions et « plafond de verre » qu'il est ardu de percer, pour revenir à ce qui était dit plus tôt par (Isabelle Fortier, 2002).

Dans un autre ordre d'idées, le fait que les femmes ne puissent ne pas accéder à de hautes responsabilités résulte de la discrimination systémique dont elles sont victimes devant un milieu largement dominé par les hommes. La discrimination systémique est une forme de discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des écarts salariaux entre les emplois traditionnellement occupés par les hommes et ceux traditionnellement occupés par les femmes.

Le problème reste le même outre Atlantique avec le Sénégal qui ne constitue point une exception. En effet, il existe un désert féminin dans les hautes sphères de l'administration Sénégalaise et canadienne malgré qu'elles demeurent démographiquement le plus nombreuses. Mais un

employeur qui pratique la discrimination n'est pas en conformité avec l'égalité des citoyens. L'employeur peut être un citoyen ordinaire ou une personne morale comme les banques, établissements financiers et autres structures destinées à poursuivre un intérêt lucratif et qui recrutent. C'est à ces deux types d'employeurs à qui la présente étude s'adresse directement car une personne morale peut poser des critères jugés vexatoires et discriminatoires au même titre qu'une personne physique au moment de l'embauche.

Par conséquent, le mot employeur est simplement perçu comme celui qui donne des ordres ou instructions et une rémunération ou salaire remis à une personne, après achèvement d'une prestation assurée par cette dernière à la suite d'une embauche. En effet, le pouvoir de ces employeurs était au départ très puissant. Et La gravité de la situation liée à la discrimination des femmes en emploi ne pouvait laisser indifférents les pouvoirs publics qui, très tôt, se sont empressés de prendre des mesures idoines pour résorber l'ampleur de ce phénomène. Mais le système mis en place pour lutter contre la discrimination des femmes en emploi est-il suffisamment efficace pour garantir les droits des femmes dans ce pays? Ou mieux s'agit-il de rechercher et d'instaurer partout une égalité parfaite entre homme et femmes en emploi? C'est donc par ces interrogations que sera menée l'étude de la discrimination des femmes en emploi en s'appuyant méthodiquement sur une étude qualitative axée sur la législation sénégalaise

- **Les préjugés sociaux :**

L'Anthropologue HOGO SECK de l'université de Gaston Berger estime que la plupart des sociétés ont longtemps été construite sur une division sexuelle des tâches, les femmes étant cantonnées dans leur rôle de mère et d'épouse au foyer, alors que les hommes occupaient largement le marché du travail. Cette division stéréotypée des rôles sociaux a eu des effets sur les salaires versés aux femmes. Tout d'abord, au Sénégal, les préjugés tirés de la religion ne facilitaient pas l'accès des femmes dans le monde du travail. C'est dire que l'articulation entre la religion et le droit était difficilement acceptée en raison de la place qu'occupait la femme traditionnellement.

Pourtant la religion n'est pas uniquement un obstacle qui freine l'émancipation des femmes mais c'est aussi une civilisation basée sur le rapport de travail. D'ailleurs les auteurs canadiens ont élaboré sur la matière une abondante littérature pour chercher les interactions entre la religion et la discrimination des femmes en droit du travail. Ces auteurs ont exposé de manière détaillée les résultats de ces recherches. Ils la résument, en affirmant que les professionnels sont confrontés à des difficultés concrètes devant lesquelles se placent les femmes immigrantes victimes de discrimination en emploi dans ces sociétés. C'est dans cette perspective que la discrimination en emploi pour ces groupes désignés revêt un caractère social évident et amène à vouloir porter une étude scientifique avec comme principal objet de recherche la place de la femme en emploi au Sénégal. Il ne faut pas être féministe pour se rendre compte qu'au Sénégal l'avancée progressive des femmes dans le marché du travail et leur accès à certains postes de haut niveau reste en marge de ce qui doit être accompli en ce sens. Cependant, beaucoup de spécialistes, continuent à associer les qualités et capacités des femmes intellectuelles aux clichés traditionnels tels que la

douceur, la naïveté, la subordination alors qu'aujourd'hui les femmes occupent pourtant des positions de direction ou titulaires de titres et diplômes de haut niveau.

À la base de la formation des préjugés à l'égard des femmes intellectuelles, on trouve les clichés de genre, manifestation d'un mode de pensée rigide et simpliste qui conduit à les évaluer sans s'appuyer sur leurs capacités réelles. Dans la réalité, la nature des activités des femmes intellectuelles les pousse à devenir plus indépendantes, à développer leurs compétences intellectuelles et l'esprit de démocratie, à faire entendre leur voix et affirmer leur position sociale et professionnelle. On peut dire que par rapport aux autres groupes sociaux, les femmes intellectuelles ont une aspiration excessive de l'égalité et une plus forte conscience de leur personnalité. Les analyses suivantes vont prouver que les idées et les actes de discrimination à l'égard des femmes sont deux moteurs des préjugés de genre.

Au Sénégal et au Canada les préjugés à l'égard des femmes s'expriment généralement par les paroles et la croyance en des clichés de genre traditionnels qui ne correspondent plus à la réalité des relations de genre dans la société d'aujourd'hui. En définitive, les croyances et les attitudes des hommes, même s'ils sont minoritaires, suffisent à rendre la vie des intellectuelles pénible. (Nguyễn Thị Tuyét, 2007).

▪ **La sous-évaluation des emplois féminins :**

La sous-évaluation des emplois féminins présente deux visages tantôt elle s'articule autour d'une évaluation faite par la société elle-même tantôt elle s'inscrit dans un cadre beaucoup plus globale faite au sein des milieux professionnels.

D'abord il faut souligner que sur le lieu de travail, lors des conversations amicales avec des collègues hommes ayant un niveau d'instruction élevé ou occupant des positions de direction, et même avec des jeunes intellectuels c'est-à-dire des personnes qui s'estiment progressistes, le constat en est que, l'égalité des genres est une lutte ardente qui s'articule plus sur le plan de la pensée et des croyances que sur le plan des intérêts des femmes intellectuelles ou du développement économique auquel ces femmes contribuent actuellement. Cependant la discrimination à l'égard des femmes dans le travail se manifeste non seulement dans les paroles mais aussi dans le comportement que leur paire adopte généralement.

Ensuite, sur plan social, la discrimination des femmes s'inscrit dans une logique tendant à sous-estimer les qualités et capacités des femmes intellectuelles sur la base de leurs capacités réelles ou sur les clichés de genre traditionnels.

Section 2 : Cadre normatif

▪ Les dispositions normatives internationales

En mars 2000, à l'occasion de la Journée internationale de la femme, le Conseil de Sécurité des Nations Unies a reconnu que l'égalité entre les sexes était essentielle à la paix sociale et a convoqué une session spéciale afin d'examiner la situation des femmes. Le 31 octobre 2000, *la Résolution 1325* a été adoptée, appelant la communauté internationale à faire participer les femmes aux négociations et aux accords concernant les processus décisionnels. Il s'en est suivi une série de mesures internationales visant à faire intégrer la perspective du genre. Il s'agissait principalement d'accroître :

- la participation des femmes aux processus politiques ;
- la formation en matière d'équité genre entre les sexes
- la protection des femmes et des filles et le respect de leurs droits ;
- l'inclusion dans les rapports institutionnels et gouvernementaux, de l'information sur l'intégration des questions de parité entre les sexes.

La participation des femmes dans les instances nationales et internationales de décision est régie sur le plan international et juridique par des textes qui mettent l'accent sur l'application du genre pour la gestion des conflits. Il s'agit principalement de :

- *La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des Femmes (1979)*. Cette convention entrée en vigueur en 1981, condamne toute discrimination de la femme. Elle contient une disposition en vertu de laquelle, les États acceptent que des mesures temporaires spéciales soient prises pour instaurer l'égalité de fait entre les femmes et les hommes sans que l'on puisse considérer qu'il s'agit là d'acte de discrimination.
- *La déclaration et Plate-forme de Beijing (1995)*

La plate-forme de Beijing adoptée à la 4e conférence mondiale sur les femmes, organisée en Chine en 1995, aborde la question des femmes et des conflits armés. La déclaration insiste sur le fait d'élargir la participation des femmes au règlement des conflits et au niveau de la prise de décision. Elle met l'emphasis sur la nécessité de protection des femmes dans les conflits armés et la réduction des violations des droits fondamentaux de la personne, en situation de conflit. Enfin, elle souhaite la promotion d'une contribution effective des femmes au développement d'une culture de la paix

- *La Déclaration de Windhoek : Plan d'action de la Namibie sur l'intégration d'une démarche soucieuse de l'équité entre les sexes dans les opérations multidimensionnelles de paix (2000)*. Il contient des dispositions qui demandent d'accorder une place prépondérante aux questions de parité hommes/femmes dans le Département des opérations de maintien de la paix de l'ONU. Le plan reconnaît la nécessité d'inclure quelques spécialistes des questions de parité entre les sexes au sein du Groupe de la démarche de planification stratégique des opérations de maintien de la paix, afin qu'une démarche sexo-spécifique soit intégrée à tous les aspects de ses activités.

• *Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies (CSNU) sur les femmes, la paix et la sécurité (2000)*. En octobre 2000, le Conseil de Sécurité des Nations Unies ouvrit une discussion sur les femmes, la paix et la sécurité. Il s'agissait principalement d'accroître la participation des femmes à tous les niveaux de prise de décisions et dans les opérations de maintien de la paix.

▪ **L'implication des Organisations Internationales**

De nombreuses organisations, notamment le G8, l'Union Africaine, l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD), la CEDEAO (Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest) ... ont fait des déclarations insistant sur le rôle crucial des femmes dans la prévention des conflits et se sont engagées à tenir compte des questions relatives à l'égalité des sexes. Parmi ces mécanismes institutionnels, nous retenons les mesures essentielles de l'UNIFEM (Fonds de Développement des Nations Unies pour la Femme) en matière de participation des femmes. L'UNIFEM a pour mission de lancer et de soutenir des initiatives novatrices en matière d'égalité des sexes. Elle s'engage aussi à aider d'autres organismes s'occupant de recueillir et d'analyser des données sur l'impact des conflits armés sur les femmes et sur le rôle des femmes dans la consolidation de la paix. L'organisation a intensifié son action depuis 2000 sur quatre mesures essentielles :

- Multiplier les informations relatives à l'impact des conflits sur les femmes et sur leur rôle dans la paix sociale ;
- Renforcer les mesures visant à protéger et à aider les femmes au niveau sociétal ;
- Accroître la participation des femmes à la prévention et au règlement des différends, à l'échelle nationale, régionale et internationale après un conflit ;
- Faire adopter une démarche sexo-spécifique dans le cadre des initiatives intergouvernementales.

- **Au niveau international** il convient de distinguer les engagements pris en dehors de l'OIT, de ceux pris dans le cadre de l'OIT comme :

La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 qui proclame en son article 1 que tous les êtres humains naissent égaux en droits. Dans son article 2, elle dispose que chacun peut se prévaloir de tous les droits proclamés dans cette Déclaration, sans distinction aucune, de race, de couleur, de sexe (...) ». Elle précise à l'article 7 que tous les êtres humains sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi (...) contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination. A l'article 23, la Déclaration proclame le droit au travail, en disposant que toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage ; le paragraphe 2 du même article précise que « tous (les hommes) ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal ».

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 qui dispose, à son article 2, que les Etats-parties au présent Pacte s'engagent à respecter et à garantir à tous les individus se trouvant sur leur territoire, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. Et à son article 26, il dispose que toutes les personnes sont égales devant la loi.

A cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe (...)

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966 qui dispose en son article 6 que les Etats-parties au présent pacte reconnaissent le droit au travail qui comprend le droit qu'à toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit. Mais c'est l'article 7 qui précise expressément l'interdiction des discriminations, en disposant que les Etats-parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'à toute personne de jouir des conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment la même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes. Dans son article 17 alinéa 1 le Pacte impose : « un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale, sans distinction aucune; en particulier les femmes doivent avoir la garantie que les conditions du travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail».

La Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes du 7 novembre 1967 qui proclame à l'article 10-1 que toutes mesures appropriées doivent être prises pour assurer aux femmes les mêmes droits qu'aux hommes dans le domaine de la vie économique et sociale et notamment le droit, sans discrimination fondée sur la statut matrimonial ou sur toute autre raison, à l'accès à la profession, au travail, au libre choix de la profession et de l'emploi, et à la promotion dans l'emploi et la profession.

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 novembre 1979,

Elle dispose en son article 11-1 que les Etats-parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains; le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi; le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la

stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, etc.

Dans le cadre de l'OIT, le Sénégal fait partie de la Convention (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et la profession de 1958. Cette convention précise à son article 1 alinéa 1 que le terme « discrimination » dont elle prohibe la pratique comprend :

a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession ;

b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le membre intéressé après consultation des organisations représentatives

L'article 1 de l'alinéa 3, de la présente convention, précise que le concept « emploi » et « profession » recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi;

La convention n° 111 prévoit également la formulation et l'application d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

La recommandation n° 111, qui accompagne la Convention susmentionnée, précise que cette politique nationale devrait tenir pleinement compte des principes suivants : tout individu devrait jouir, sans discrimination, de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne :

i) l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement ;

ii) l'accès à la formation professionnelle et l'emploi de son choix, selon ses aptitudes personnelles pour cette formation ou cet emploi ;

iii) la promotion, selon ses qualités personnelles, son expérience, ses aptitudes et son application au travail ;

iv) la sécurité de l'emploi ;

v) la rémunération pour un travail de valeur égale ;

vi) les conditions de travail, y compris la durée du travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les mesures de sécurité et d'hygiène du travail, etc.

c) les organismes gouvernementaux devraient appliquer dans toutes leurs activités une politique d'emploi sans aucune discrimination ;

d) les employeurs ne devaient pratiquer ou tolérer aucune discrimination à l'égard de qui que ce soit en ce qui concerne l'engagement, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emplois ;

e) dans les négociations collectives et les relations professionnelles, les parties devraient respecter le principe de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession et veiller à ce que les conventions collectives ne contiennent aucune disposition de nature discriminatoire en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emploi, etc. décembre 1987;

La convention (n° 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre féminine et la main-d'œuvre masculine pour un travail de valeur égale, 1951, fait partie intégrante du dispositif sénégalais. D'après cette convention, le terme « rémunération » comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Aux fins de la convention, l'expression « égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale » se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée, directement ou indirectement, sur le sexe.

- **Les engagements au niveau régional.** Dans le cadre régional, le Sénégal est partie aux instruments pertinents suivants :

La Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples adoptée le 27 juin 1981,

L'article 2 dispose que « toute personne a droit à la jouissance des droits reconnus et garantis dans cette charte sans distinction aucune, notamment de race, d'ethnie, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation; à son article 3, elle dispose que toutes les personnes bénéficient d'une totale égalité devant la loi, que toutes les personnes ont droit à une égale protection de la loi; à son article 15, la charte consacre le droit de travailler, en disposant que toute personne a le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes. L'article 15 de la Charte garantie à toute personne le droit de « percevoir un salaire égal pour un travail égal».

Le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits de la femme adopté le 11 juillet 2003.

L'article 1 définit la «Discrimination à l'égard des femmes» comme «toute distinction, exclusion, restriction ou tout traitement différencié fondés sur le sexe, et qui ont pour but ou pour effet de compromettre ou d'interdire la reconnaissance, quelle que soit leur situation matrimoniale, des droits humains et des libertés fondamentales dans tous les domaines de la vie».

L'article 2 est consacré à l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. L'article 13, dédié aux droits économiques et à la protection sociale, dispose que : les Etats adoptent et mettent en œuvre des mesures législatives et autres mesures visant à garantir aux femmes l'égalité des chances en matière d'emploi, d'avancement dans la carrière et d'accès à d'autres activités économiques. A cet effet, ils s'engagent à :

- promouvoir l'égalité en matière d'accès à l'emploi ;
- promouvoir le droit à une rémunération égale des hommes et des femmes pour des emplois de valeur égale ;
- assurer la transparence dans les recrutements, la promotion et dans le licenciement des femmes, combattre et réprimer le harcèlement sexuel dans les lieux de travail, etc.

- **Les engagements au niveau bilatéral**

Les autorités Sénégalaises ont signé de nombreuses conventions bilatérales, soit avec des pays non africains soit avec les pays africains, portant sur la libre circulation des personnes ou sur la main-d'œuvre. Toutes ces conventions contiennent des dispositions relatives à l'égalité de chances et/ou de traitement entre les travailleurs et ceux du pays cosignataire. Tous les instruments internationaux relatifs à la non-discrimination et/ou à l'égalité de rémunération auxquels le Sénégal a adhéré font partie du droit interne en vertu de l'article de la Constitution qui dispose que : « les traités et accords internationaux régulièrement approuvés ou ratifiés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois (...) ». Ils sont de ce fait directement applicables et susceptibles d'être invoqués devant les tribunaux.

- **Cadre institutionnel et normatif interne**

Dans un souci de se conformer aux recommandations et résolutions des Nations Unies, les autorités sénégalaises ont mis sur pied des structures de protection et de promotion des Droits de l'Homme. Nous pouvons citer d'abord les institutions non judiciaires à savoir :

- l'Association Sénégalaises des Femmes Juristes (AJS)
- la Délégation aux Droits de L'homme et à la Paix
- la Commission Interministérielle des Droits de l'Homme et de la Paix
- le Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme
- le Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme et à la Promotion de la Paix
- le Comité Sénégalais des Droits de l'Homme

Pour rendre plus efficace la protection et la promotion des Droits de l'Homme, en plus du médiateur de la République, le Président de la République a nommé auprès du Ministre d'Etat, de la justice, garde des sceaux, un Ministre Délégué chargé des droits humains. A côté de ces organes gouvernementaux, il existe des ONG chargées de la défense des Droits de l'Homme tels que la RADDHO et l'ONDH entre autres. Quelles sont les conditions qui ont présidé à la création des structures nationales chargées des Droits de l'Homme ? C'est pour parer à la discrimination des femmes dans le monde du travail que ces institutions extrajudiciaires ont été créées pour garantir l'effectivité de l'interdiction des discriminations à l'endroit des femmes surtout au

niveau de l'emploi. Mais si le système extrajudiciaire mis en place pour sanctionner la discrimination échoue, alors les pouvoirs publics ont envisagé d'autres mécanismes judiciaires capables de suppléer l'inefficacité des sanctions. Rendre la justice est une obligation de l'Etat. Donc nul n'a le droit de se rendre justice à soi-même. Le pouvoir judiciaire est gardien des droits et libertés définis par la Constitution et la loi. L'indépendance du pouvoir judiciaire participe des caractéristiques à l'État démocratique.

A cet effet l'article 88 de la constitution dispose que « Le pouvoir judiciaire est indépendant des autres pouvoirs. Sa mission fondamentale, est d'assurer l'égalité des citoyens par le droit ». Il est exercé par le Conseil constitutionnel, la Cour suprême, la Cour des Comptes et les Cours et Tribunaux. Mais l'article 7 de la loi 84- 19 du 2 février 1984 fixant l'organisation judiciaire précise que seules les juridictions prévues par la loi peuvent prononcer les condamnations. Tous les individus, quel que soit leur statut ou leur condition, sont justiciables des mêmes juridictions et soumis aux mêmes procédures.

Il appartient donc au tribunal du travail qui est une juridiction d'exception de trancher tous les litiges survenus en matière de discrimination subies par une femme. Pour attaquer la décision jugée discriminatoire, la procédure à suivre est règlementée par les articles 257 et suivants du code de travail qui permette à la victime d'une décision discriminatoire d'agir soit en référé social ou soit en contentieux pour tous les cas d'urgence après l'échec de la tentative de conciliation effectuée par l'inspecteur du travail et constaté par le juge.

Par contre s'il s'agit d'une décision émanant d'une autorité publique l'action sera portée devant la chambre administrative de la cour suprême qui est le juge du recours pour excès de pouvoir. Dans le système de droit interne Sénégalais, les principes de la non-discrimination et de l'égalité de rémunération sont aussi largement reconnus par La Constitution et de nombreux textes législatifs et réglementaires internes pertinents qui les incorporent. D'abord les textes législatifs et réglementaires concrétisent les normes relatives à la non-discrimination dans l'emploi et la profession et à l'égalité de rémunération. L'on peut citer

Les textes à valeur législative pertinente sont:

- **Le Code du Travail et les conventions collectives loi 97-17 du 1 Décembre 1997:** Le Code du Travail précise le contenu du droit au travail. Ainsi, l'article 1 dispose que« Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit fondamental. L'Etat doit tout mettre en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu. L'Etat assure l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion.»

L'article 2 alinéa 2 du code définit le travailleur: « est considéré comme « travailleur », (...) quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, celle-ci étant considérée comme «employeur». Pour la

détermination de la qualité de travailleur, il ne doit être tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé».

➤ **Le Code pénal**

Article 1: « La loi pénale s'impose à tous».

L'article 295 relatif à la torture et à la discrimination dispose que «Constituent des tortures, les blessures, coups, violences physiques ou mentales ou autres voies de fait volontairement exercés par un agent de la fonction publique ou par toute autre personne agissant à titre officiel ou à son instigation ou avec consentement express ou tacite, soit dans le but d'obtenir des renseignements ou des aveux, de faire subir des représailles, ou de procéder à des actes d'intimidation, soit dans un but de discrimination quelconque».

➤ **Le Code de la Famille**

En droit sénégalais, la capacité juridique est reconnue aussi bien à l'homme qu'à la femme.

L'article 276 de ce code dispose en effet que « Est majeure la personne de l'un ou de l'autre sexe qui a atteint l'âge de dix-huit ans».

Section 3 : Cadre théorique

▪ **Modèle théorique de la discrimination des femmes en emploi**

Au Sénégal, l'étude du modèle théorique de la discrimination des femmes en emploi a fait l'objet de plusieurs recherches de la part de spécialistes chevronnés qui n'ont pas hésité une seule fois à dénoncer l'inégalité et la discrimination qui se pratiquaient surtout au niveau de l'égalité des chances. En effet le Dr FATOU KINE CAMARA membre actif de l'association des femmes juristes Sénégalaises, met l'accent sur les mariages précoces qui ne donnaient pas suffisamment aux femmes l'occasion d'affirmer leurs compétences et de prétendre accéder à un emploi. Pour d'autres comme l'éminent Professeur Amsatou SOW SIDIBE qui a préféré engagé le débat sur un autre registre, montre l'illégalité des lois internes face aux nombreuses conventions et traités proclamés et ratifiés. Par contre, au Canada, le professeur Francis Edgeworth (1922) est l'auteur de la première théorie néoclassique mais les travaux de Gary Becker (1957) demeurent jusqu'à jours une référence dans l'analyse globale de la discrimination. La théorie de Becker (1957) expose les préférences discriminatoires, qui reposent sur le fait qu'il y ait un goût pour la discrimination de la part des employeurs, employés ou consommateurs qui renoncent à une partie de leurs revenus pour éviter de travailler avec les femmes.

Il faut d'emblée souligner que, si les théories relatives à la place des femmes sont nombreuses et résulte d'une perception différentes, seule l'approche néoclassique s'intéresse aux écarts de salaires entre hommes et femmes au sens où elle ne considère pas ce problème comme découlant d'autres facteurs ni comme anodin. Cette analyse révèle un aspect de la domination masculine qu'il est inutile de justifier. Cette perspective s'appuie principalement sur les travaux de G.

Becker ou à tout le moins reprend les principaux concepts déjà étudiés. Les différences de capital humain expliquent les écarts de salaires, via la productivité des travailleurs. Quant à la théorie de la discrimination elle présente les conséquences de la discrimination sur le fonctionnement du marché du travail. Une fois admise l'existence de la discrimination, la « ségrégation professionnelle » en est la conséquence directe qui en découle.

L'origine de cette discrimination est liée à un préjugé sexiste du patron qui maximise sa fonction d'utilité en plaçant des hommes prioritairement aux emplois les mieux rémunérés. Une présentation unifiée de l'approche néoclassique expliquerait la part non résiduelle des écarts de salaires tandis que la théorie de la discrimination pourrait en partie justifier cette assertion. L'insuffisance de cette conception tient en deux points : d'un côté elle prend comme hypothèse l'évaluation des femmes dans le travail ou à démontrer leur capacité à diligenter des projets et de l'autre elle suppose une absence de concurrence telle, qu'elle permettrait au patron de limiter son recrutement à une moitié des candidats sans conséquence économique sur ses résultats ni sur la pérennité de sa société.

La concurrence sur le marché du travail, même imparfaite, devrait amener le résidu à disparaître, or il est stable dans le temps et relativement comparable entre pays développés. Si le point de vue économique n'apporte pas d'enseignements décisifs, en est-il de même de l'abondante littérature sociologique, notamment celle qui fait dériver la discrimination d'un processus plus général de domination masculine ? Eric André Charest (2012) dans sa thèse sur le *Programme d'accès à l'égalité : réactions managériales au cadre légal québécois pour combattre la discrimination* expose pertinemment les principaux modèles théoriques de la discrimination. Dans l'ordre, il aborde les modèles théoriques suivants : 1- la discrimination fondée sur la préférence originellement, modèle élaboré par Becker en 1957; 2- la discrimination statistique.

- **La discrimination fondée sur la préférence – le goût pour la discrimination de Becker**

Le modèle théorique développé par Becker à partir de 1957 pour comprendre les phénomènes de discrimination sur le marché du travail a été considéré, à son époque, comme une contribution majeure en sciences économiques : avant les travaux de Becker, l'économie était plutôt réticente à s'intéresser à un phénomène surtout « social » et taxé d'irrationnel (Becker, 1992). La théorie économique néo-classique base ses raisonnements sur le postulat suivant :

« [Il existe] un marché du travail unique sur lequel l'offre et la demande de travail s'équilibrent par l'intermédiaire des prix en l'occurrence les salaires. Ce résultat est rendu possible grâce à une hypothèse de base selon laquelle tous les membres d'une société donnée se comportent comme des agents économiques rationnels : leur objectif est de maximiser leur satisfaction, leur utilité,

celle-ci étant mesurée par le profit, le salaire ou le niveau de consommation » (Chicha-Pontbriand, 1989, p. 51).

L'idée d'un « goût » pour la discrimination est l'innovation majeure de Becker et celle-ci concerne le fait qu'il soit faux de dire qu'un employeur, par exemple, se base uniquement sur le niveau de productivité d'un employé potentiel dans sa prise de décision d'embauche. En introduisant cette nouvelle variable dans le système, Becker (1971) tente de mieux refléter la rationalité des agents économiques sur le marché du travail. Ceux-ci, qu'il s'agisse d'employeurs, d'employés ou de clients, possèdent certaines « préférences » déterminées, qui seraient le reflet d'un « goût pour la discrimination » (Fugazza, 2003) ce qui peut donner lieu, comme l'a constaté Becker (1992), à des situations comme : « Employees may refuse to work under a woman or a black even when they are well paid to do so, or a customer may prefer not to deal with a black car salesman »²⁶ (p. 39).

Ce goût pour la discrimination de l'agent économique se reflétera par un coût supplémentaire afin d'avoir accès aux employés qu'il préfère (par exemple, l'employeur acceptera d'offrir un salaire supérieur à un employé blanc pour ne pas avoir à embaucher un employé noir) ou encore par un salaire moindre pour la personne qui n'est pas l'employé de choix de l'employeur (l'employeur pourrait accepter d'embaucher un employé noir, mais à condition que son salaire soit inférieur à celui de l'employé blanc à titre de compensation à l'employeur) (Alexis, 1999).

Le raisonnement de Becker mène inévitablement à la conclusion suivante : sur un marché du travail équilibré, les employés discriminés devraient éviter les emplois offerts par les employeurs « discriminants » (ceux qui ont un goût pour la discrimination), car ils ne pourraient obtenir d'eux un emploi qu'à condition d'accepter un salaire inférieur au salaire du marché ce qui irait à l'encontre de leurs intérêts; avec le passage du temps, les employeurs discriminants devraient disparaître, car ils seraient de moins en moins compétitifs par rapport aux autres à cause de cette obligation qu'ils s'imposent, de verser des salaires supérieurs pour une même prestation de travail afin de satisfaire leur goût pour la discrimination (Fugazza, 2003).

Bien qu'introduisant dans le modèle économique néo-classique, une variable permettant de prendre en considération la possibilité de discrimination sur le marché du travail, le modèle de Becker a fait l'objet de multiples critiques que résume Alexis (1999) :

- 1- confronter à la réalité, le modèle de Becker tient difficilement : alors qu'il prédit que la discrimination doit disparaître à moyen terme, car elle est intenable économiquement parlant, la réalité montre que les entreprises peuvent s'accommoder de la discrimination sur de très longues périodes sans disparaître;
- 2- et la croyance en la parfaite mobilité des travailleurs est probablement utopique : alors que, théoriquement, certains travailleurs auraient intérêt à aller travailler dans une autre firme afin de maximiser leur utilité, dans la réalité plusieurs considérations sociales les empêchent par exemple, l'attachement à leur famille ou à une région géographique, les lois et règlements entourant l'immigration, le système de santé en place dans la région où réside le travailleur, l'aversion au changement, etc. (à ce propos, Jones (1998) dans son

étude de l'histoire du marché du travail américain, note à plusieurs reprises l'impact des multiples facteurs sociaux, exogènes au monde du travail, qui influencent l'intégration des travailleurs noirs dans certaines entreprises ou certaines occupations).

- **La discrimination statique**

Ce modèle théorique tente, comme le précédent, d'enrichir la théorie économique néoclassique en introduisant une variable supplémentaire, dans le cas présent une prédiction de productivité basée sur les connaissances que possède l'agent économique des différents groupes sociodémographiques, ce qui impliquerait que chacun de ces groupes a un taux de productivité distinct (réel ou perçu) expliqué par des raisons exogènes au système (Fugazza, 2003). Ce modèle théorique est toujours fondé sur une prise de décision rationnelle justifiable; la comparaison des niveaux de productivité relatifs des différents groupes doit orienter l'agent économique rationnel à privilégier l'embauche de certaines personnes au détriment d'autres ou encore à fixer les salaires des membres des différents groupes, en fonction de leurs niveaux de productivité respectifs (Baumle et Fossett, 2005). En fait, pour Arrow (1973) qui est l'un des instigateurs de ce modèle, celui-ci combine le goût pour la discrimination de Becker avec une prise en considération des coûts différenciés de l'embauche et du travail qui permettrait d'expliquer la persistance d'écart salariaux. Dans les mots de Baumle et Fossett (2003) :

« [...] Statistical discrimination is based on rational decisions by maximizing actors who are guided by empirically informed assessments of productivity and risk [...]. The "true" statistical discriminator seeks to draw on valid empirical patterns as the basis for their assessments and decisions. This is what sets statistical discrimination apart from discrimination motivated by emotion, negative affect, irrational taste or prejudice, unfounded stereotypes, and group interest »27 (p. 1251). : « La discrimination statistique est basée sur des décisions rationnelles par des acteurs qui visent la maximisation et qui sont guidés par des évaluations basées sur des faits empiriques à propos de la productivité et des risques [...]. Le "véritable" discriminateur statistique cherche à s'appuyer sur des modèles empiriques valables lorsqu'il fait une évaluation ou prend une décision. C'est ce qui caractérise la discrimination statistique d'une discrimination basée sur l'émotion, les affects négatifs, un goût irrationnel ou encore, des préjugés, des stéréotypes sans fondement ou l'intérêt particulier du groupe ».

Ce modèle de la discrimination statistique justifie les choix « discriminatoires » d'embauche des employeurs qui veulent limiter les risques financiers liés à une « mauvaise » embauche. Rationnellement, l'employeur qui a une aversion au risque devrait s'en tenir à embaucher les personnes provenant des groupes sur lesquels il possède le plus d'informations (donc surtout les groupes sociodémographiques auxquels appartiennent ses employés actuels). Ainsi, meilleure est la qualité de l'information détenue sur les membres d'un groupe et meilleurs seront les appariements travailleur entreprise ou travailleur-occupation (Rothschild et Stiglitz, 1982). Évidemment, ceci peut signifier ne pas prendre en considération les candidatures de personnes

membres de groupes sur lesquels l'employeur ne possède pas suffisamment d'informations, même si celles-ci pourraient être plus performantes (Baumle et Fossett, 2003; Moss et Tilly, 2001; Hinds et coll., 2000). A contrario, ce modèle implique également d'embaucher des personnes moins compétentes qui appartiennent à des groupes privilégiés. Ce phénomène aurait donc tendance à maintenir la composition démographique actuelle de l'entreprise. Cette idée d'avoir davantage confiance en les capacités et compétences des personnes qui nous ressemblent et sur lesquelles nous avons l'impression d'avoir davantage d'informations fiables, revient dans de nombreuses études économiques expliquant que les personnes qui appartiennent à des groupes qui nous sont peu familiers subissent une contrainte supplémentaire dans l'établissement et le maintien de relations économiques (Bull et Frate, 2003 ; Kapur, 2001).

Non seulement ce modèle suppose que les « nouveaux coureurs » (les personnes membres d'un groupe sur lequel l'agent économique a moins d'information devraient logiquement être écartées) n'ont aucune chance, mais il a également été sérieusement critiqué quant à son postulat fondamental, à savoir que les agents économiques prennent des décisions rationnelles. En effet, les stéréotypes peuvent aisément influencer sur les décisions des acteurs en les amenant à considérer uniquement certains « faits » au détriment d'autres (Tomaskovic-Devey et Stainback, 2007). De plus, différents processus psychologiques comme la catégorisation sociale ou la similarité-attraction, recensés dans la littérature, pourraient expliquer les décisions d'embauche dites « rationnelles » (Roberson et Block, 2001). Plus simplement, nous pouvons également avancer que l'évaluation des candidatures des personnes du groupe majoritaire a tendance à se baser sur un long historique relationnel alors que celles des personnes des groupes minoritaires auront tendance à se baser sur des événements anecdotiques compte tenu de l'absence historique d'interactions soutenues (Fugazza, 2003). Le corollaire de cette dernière affirmation : les divisions entre groupes de travailleurs en fonction de leurs caractéristiques démographiques peuvent se maintenir en place longtemps sans qu'il y ait apparence de discrimination (au sens commun du terme) (Vallas, 2003).

▪ **Gouvernance et pratiques discriminatoires : incidences sociopolitiques au Sénégal**

Une société qui pratique la discrimination des femmes en emploi est atteinte par le syndrome de la corruption passive ou active. Or la corruption est un critère de mal gouvernance d'un pays qui ne respecte pas ses engagements internationaux. Cette mal-gouvernance généralisée dans le secteur de l'emploi annihile les efforts consentis pour la mise en place d'un État de droit. Donc toutes ces considérations peuvent être à l'origine d'un faible rendement de la productivité au niveau national qui se manifeste par une absence de main d'œuvre assez dynamique et d'une ressource humaine très qualifiée. C'est pourquoi dans presque tous les pays où les critères de bonne gouvernance ne sont pas définis et où la discrimination est flagrante, il est donc rare que les bailleurs de fonds puissent s'y investir.

Pour cela, il faudra tout d'abord mener une lutte sans merci à certains faits sociologiques sur lesquels ces pratiques discriminatoires sont assises et institués un cadre institutionnel adéquat suffisamment protecteur des droits des femmes en emploi. Ainsi, la réflexion sur la gouvernance au Sénégal a-t-elle été au cœur des travaux⁸ sur la modernisation et le développement politiques (déjà prolifique dans les années 60 et 70). Récusant les situations historiques propres à chaque région, les études sur la gouvernance⁹ dépeignent les dynamiques et les spécificités de l'État dans une grille d'interprétation commune, structurant la dichotomie entre pays développés et non développés. Les interprétations typologiques effectuées sous-tendent une conception structuro-fonctionnaliste¹⁰ de l'État-nation, perçu comme référent archétypique à la gouvernance et au développement des systèmes politiques non occidentaux. En prenant l'État comme objets d'analyse exclusifs, on déniait les spécificités culturelles et socio-politiques des cultures africaines incapables de concevoir d'autres formes d'organisation politique. Ce raisonnement se retrouve dans la littérature sur la gouvernance au Sénégal. Généralement dépeint comme l'un des premiers pays à avoir entrepris des réformes politiques de libéralisation, le Sénégal a fait l'objet d'études assez récentes.

Les premiers travaux de recherche¹¹ sur la gouvernance au Sénégal ont abondamment mis l'accent sur le multipartisme,¹² les réformes institutionnelles (modifications constitutionnelles, changements des processus électoraux, plans d'ajustement structurel...), sur l'action des structures administratives (presse, syndicats, services publics...) et des élites politiques (leaders des partis d'opposition...), ayant permis de réguler le politique dans la démocratie sénégalaise. On peut relever la démarche de *Politique Africaine* dans les années 90 qui prend dans un de ses numéros, l'exemple du Sénégal, comme « *un excellent laboratoire d'analyse de la problématique démocratique* »¹³. Les analyses portent leur attention sur les derniers développements politiques ayant permis la bonne gouvernance (réformes constitutionnelles ayant ré-institué le poste de Premier ministre, modifications du code électoral, ayant permis d'abaisser l'âge de la majorité,

⁸ Ces travaux ont bien été synthétisés par Daniel Bourmaud dans « L'État postcolonial. En quête d'une théorie », in *La Politique en Afrique*, Paris, Montchrestien, 1997, 43-57.

⁹ Adam Przeworski et Fernando Limongi, « Modernization: Theory and Facts », *World Politics*, 49, 1997, 156.

¹⁰ C'est l'idée que retranscrit Franck Petiteville dans son article, « Trois figures mythiques de l'État dans la théorie du développement », *Revue Internationale des Sciences Sociales*, 1998, 118-128.

¹¹ Même s'il convient de relever les travaux de Christian Coulon dans les années 80 (*Le Marabout et le Prince, Islam et pouvoir au Sénégal*, Paris, Pedone, 1981) et ceux de D. Cruise O'Brien (« Senegal » in J. Dunn, *West African States Failures and Promises*, Cambridge, Cambridge University Press, 1978, pp. 173-188), la perspective institutionnelle liée à la démocratie est traitée de prime abord dans la littérature, notamment celle de la *Revue Politique Africaine* qui consacre un numéro entier au Sénégal dans les années 90 (No 45, Mars 1992, « Sénégal : La Démocratie à l'épreuve »).

¹² Il était commun d'évoquer la libéralisation de la vie politique sous Abdou Diouf, avec les réformes institutionnelles ayant permis la légalisation de tous les partis politiques (alors qu'il existait un tripartisme vers les années 70 avec le règne de Léopold Sengor).

¹³ Christian Coulon, « La démocratie à l'épreuve : bilan d'une expérience », in *Politique Africaine*, Paris, Karthala, No 45, Mars 1992, 06.

renforcement des dispositions sur le caractère secret du vote, limitations à deux mandats présidentiels et création d'un gouvernement d'union nationale, regroupant les principaux partis d'opposition).

À côté de ces études qui inspectent les arrangements institutionnels de la démocratie sénégalaise, on observe toujours dans le même numéro, le « malaise du monde rural »¹⁴, « la vitalité et (...) capacités d'adaptation d'hommes d'affaires qui savent utiliser les connexions et les solidarités d'ordre familial »¹⁵, « Les pratiques et la culture entrepreneuriale »¹⁶ et les « politiques étatiques en matière d'urbanisme (...) dans les quartiers sauvages de Pikine »¹⁷. Même si l'attention est portée sur certaines dynamiques du local ou des réseaux sociaux, il n'en demeure pas moins que l'analyse est toujours rattachée à la logique institutionnelle et étatique défaillante, comme le remarquent d'ailleurs les auteurs de la Revue : « *les analyses développées (...) renvoient à des problématiques plus larges qui intéressent tout le continent. Il en va ainsi notamment de la « spécificité » démocratique du Sénégal (...) qui a donné le ton à une culture politique faite d'une accoutumance à la compétition, mais aussi au patronage et au clientélisme* »¹⁸. Même si l'on reconnaît l'existence d'une culture politique propre au Sénégal, on ne peut s'empêcher de le rattacher aux mêmes types de trajectoires et de comportements politiques régis par la gouvernance corruptrice et patrimoniale devenue marque de fabrique des « démocraties » africaines. Ces pratiques constituent le cadre d'analyse des études sur la gouvernance au Sénégal (l'État, au centre de la réflexion, étant perçu comme l'acteur politique vicié in extenso). Au final, c'est cette attitude qui permet de mettre en cause la capacité d'invention démocratique des sociétés africaines, mises au défi d'imaginer un système politique distinct des régimes autocratiques, si fréquemment décrites dans la réflexion scientifique. Certains auteurs ont pourtant tenté d'apporter un « *réglage de sens du concept démocratie au Sénégal* »¹⁹ et offrir un plaidoyer²⁰ des divers modes d'organisation socio-politiques. Pourtant, il semble vain d'étudier la gouvernance sénégalaise hors des sentiers battus, sans évoquer la nature, les acteurs, le contenu et

¹⁴ Abdoulaye Bara Diop, « Les paysans du bassin arachidier : Conditions de vie et comportements de survie », in *Politique Africaine*, Paris, Karthala, No 45, Mars 1992, 39-62.

¹⁵ Makhtar Diouf, « La crise de l'ajustement », Paris, Karthala, No 45, Mars 1992, 62-86.

¹⁶ Victoria Ebin, « A la recherche de nouveaux "poissons" : Stratégies commerciales mourides par temps de crise », Paris, Karthala, No 45, Mars 1992, 86-101.

¹⁷ Gérard Salem, « Crise urbaine et contrôle social à Pikine : Bornes-fontaines et clientélisme », Paris, Karthala, No 45, Mars 1992, 21-39.

¹⁸ Christian Coulon, Op. cit, 1992, 7-8.

¹⁹ Moussa Daff, « Réglage de sens du concept « démocratie » au Sénégal », *Politique Africaine*, « Démocratie : le pouvoir des mots », No 64, Paris, Karthala, 1996, 31-41.

²⁰ On peut citer ici les travaux de Lucy C. Behrman, (*Muslim brotherhoods and politics in Senegal*, Cambridge, Harvard University Press, 1970), de Sheldon Gellar, (*Senegal: An African nation between Islam and the West*, Boulder, Westview Press, 1982) et de Momar Coumba Diop (*Successions légales : les mécanismes de transfert du pouvoir en Afrique*, Dakar, CODESRIA, 1990) qui ont tenté de documenter les modalités plurielles et historiques de la gouvernance au Sénégal.

les changements du système institutionnel, (partis politiques, processus électoral, pouvoirs publics, élus locaux, syndicats, presse, ajustements structurels, performance économique... deviennent les maîtres-mots de la réflexion théorique sur la démocratie au Sénégal). Au bout de l'analyse, il est fréquent d'étudier (quelquefois à outrance) les modalités institutionnelles²¹ et le rôle stratégique des élites politiques.²² Dans la construction démocratique au Sénégal, on oriente les débats théoriques vers des analyses macro-politiques de l'État. Ces analyses fonctionnalistes de l'État restent encore à l'heure actuelle parmi les modèles les plus représentés dans les études sur la gouvernance en Afrique et au Sénégal.

Toutefois, peut-t-on affirmer, qu'elles ont satisfait le dessein d'offrir une meilleure connaissance des pratiques sociopolitiques, sans le conformisme²³ qui leur est inhérent: « *le rare débat sur l'Etat en Afrique n'a porté que sur son épiphénomène, en l'occurrence l'Etat postcolonial, ignorant totalement la crise en amont qui touche le modèle importé dont ce dernier n'est que la caricature, à savoir la crise de l'Etat-nation libéral et la crise de l'Etat-nation totalitaire* »²⁴. Ainsi, les analyses macropolitiques incriminent l'inadaptation des mécanismes institutionnels importés, mais considèrent toujours l'État au centre de la gouvernance des sociétés africaines. Vers la fin des années 90, on retrouve de nouvelles perspectives chez plusieurs auteurs qui privilégient l'étude de la gouvernance dans les espaces sociaux et locaux en Afrique. Certes, on retrouve encore des analyses centrées sur l'État²⁵ qui décrivent la réalité déliquescence du pouvoir institutionnel mais elles associent des phénomènes observés dans les sphères locales. Il convient aussi de noter que le Sénégal dispose d'un dispositif institutionnel créé pour le respect des principes sociaux comme l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et de la non-discrimination dans l'emploi et la profession.

²¹ On peut citer l'étude récente d'Alioune Badara Fall (« La démocratie sénégalaise à l'épreuve de l'alternance », in *Afrilex*, Revue électronique des Droits et des Instituts, No 5, Juin 2006, consulté en ligne le 29 avril 2008) qui s'interroge sur la construction institutionnelle de la démocratie au Sénégal.

²² L'ouvrage d'Antoine Tine (« Élitisme partisans et démocratisation au Sénégal : pour une lecture néomachiavelienne », in *Polis*, Dakar, UCAD, Vol. 11, Numéro Spécial 2003, 1-18) explore la construction élitiste de la démocratie au Sénégal en donnant une part belle aux élites des partis politiques.

²³ Les formules descriptives autour du modèle d'État en Afrique ont été l'œuvre des tenants de l'hybridation institutionnelle, (Bayart, Médard) qui, dès les années 80, tentent de décrire les trajectoires institutionnelles des sociétés africaines, avec comme thème de prédilection, la « corruption » et la « criminalisation » de l'État africain.

²⁴ Mwayila Tshiyembe, « La science politique africaniste et le statut théorique de l'Etat africain : un bilan négatif », *Politique Africaine*, No 71, Octobre 1998, 109.

²⁵ Jean-François Médard, « L'État en Afrique ne fonctionne pas parce qu'il est une copie de l'État occidental (ou de l'État colonial) », dans *L'Afrique des idées reçues*, sous la direction de Georges Courade, Paris, Belin, 2006, pp.191-196

TROISIEME PARTIE :
Cadre Analytique

Dans cette troisième partie, il s'agira d'abord de faire une analyse de la situation du marché de l'emploi au Sénégal, ensuite faire une interprétation de résultats obtenus après soumission de 200 questionnaires. Et enfin terminer par une phase de synthèse portant sur les solutions ainsi que les recommandations.

Chapitre 1 : Présentation et analyse des résultats

Section 1 : Présentation des résultats

Dans ce chapitre, il s'agira de présenter les différentes composantes du marché du travail que sont : la structure générale de la population, la population active, les caractéristiques des emplois (catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité, et les revenus du travail).

Ces résultats sont obtenus grâce à une exploitation statistique et économétrique.

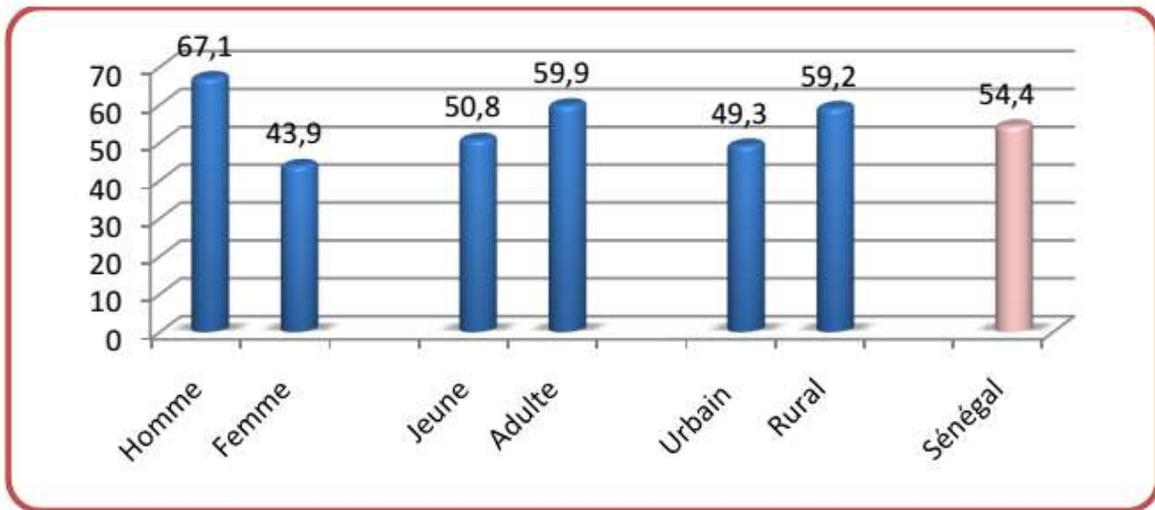
➤ **La population active**

La population active, définie comme étant l'offre de travail ou l'ensemble des personnes en activité ou à la recherche d'un emploi (occupés + chômeurs), est estimée par l'ESPS II à 31,3 % de la population totale. Elle est majoritairement constituée d'hommes (55,5%) et de jeunes (57,1%).

Le taux d'activité, qui mesure l'offre de travail, est estimé à 54,4%, c'est-à-dire que sur 100 personnes en âge de travailler, 54 participent au marché du travail. Ce taux est de 67,1% pour les hommes contre 43,9% pour les femmes et 50,8% pour les jeunes contre 59,9% pour les adultes. Cela veut dire que comparativement aux femmes, les hommes sont plus présents sur le marché du travail ; de même que les adultes comparativement aux jeunes.

Selon le milieu de résidence, le taux d'activité est beaucoup plus élevé dans le milieu rural (59,2%) qu'en milieu urbain (49,3%). Les ruraux participent donc beaucoup plus à la force de travail que les citadins.

Graphique 5: Taux d'activité en % (population active/population 15 ans et +)



Source : *ESPS 2011, calcul des auteurs*

➤ **Caractéristiques des emplois**

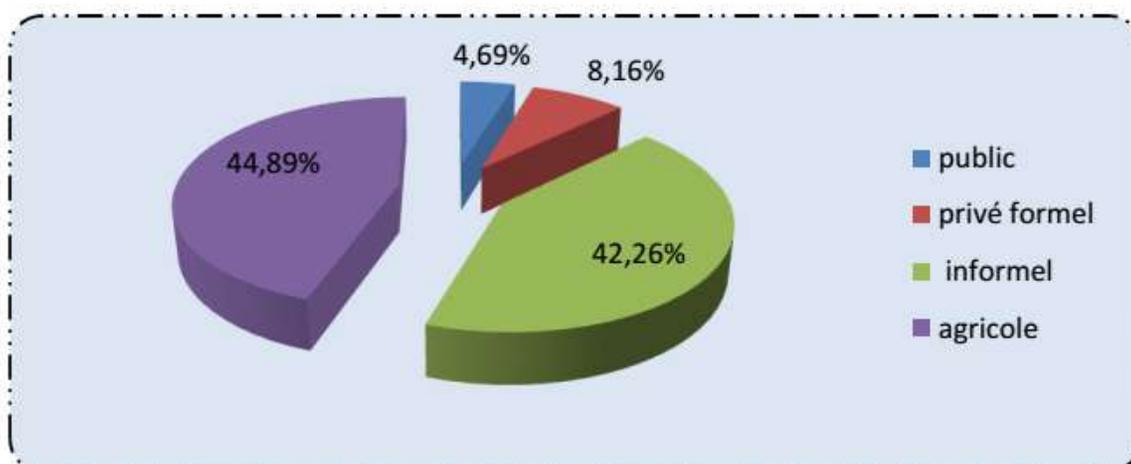
Nous allons nous intéresser dans cette partie aux actifs occupés en étudiant les caractéristiques de leurs emplois. Nous analysons successivement la répartition des actifs occupés entre les différents secteurs institutionnels et catégories socioprofessionnelles ainsi que la dispersion des revenus tirés du travail.

• **Secteur des emplois**

Pour mieux approfondir l'étude sur le marché du travail, il est important de prendre en compte la segmentation au sein de ce marché. Dans la présente étude, nous considérons les quatre segments qui sont en général les plus utilisés : secteur public, secteur privé formel, secteur informel et secteur agricole.

Le secteur agricole emploie la plus grande partie de la main d'œuvre (44,9%), suivi de l'informel (42,2%). Les secteurs public et privé formel occupent de faibles proportions d'employés estimées respectivement à 4,7% et 8,2%.

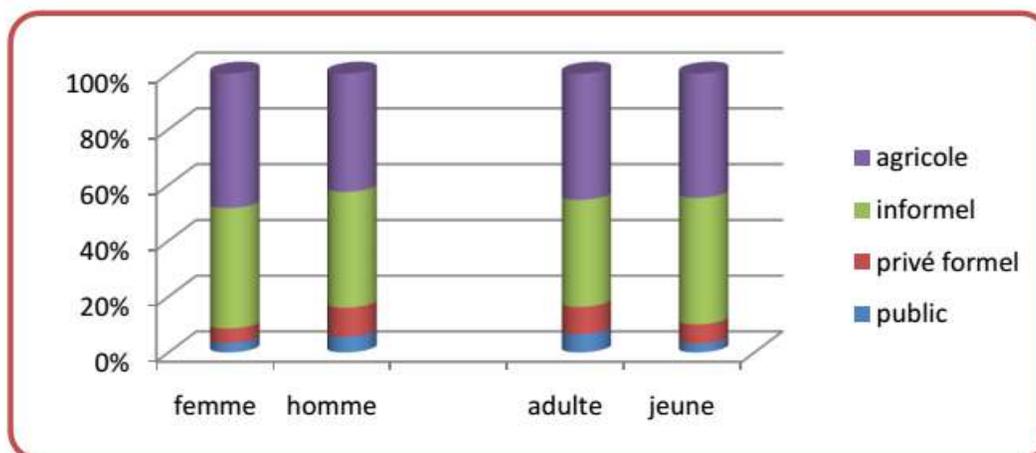
Graphique 6: Répartition de la main d'œuvre par secteur



Source : ESPS 2011, calcul des auteurs

La répartition des hommes et des femmes suivant le secteur d'activité montre que la part des hommes ayant un emploi dans le public et le privé formel est supérieure à celle des femmes dans ces secteurs. En effet 5,7% et 10,4% des hommes travaillent respectivement dans le public et dans le privé formel contre 3,4% et 5,2% des femmes. En revanche la proportion des femmes dans les deux autres secteurs dépasse celle des hommes, particulièrement dans le secteur agricole qui emploie près de la moitié des femmes (48,2%) contre 42,4% des hommes. L'analyse suivant l'âge montre que les proportions des jeunes dans le public et le privé formel sont plus faibles que celles des adultes. Ces deux proportions sont presque identiques dans le secteur agricole. La part des jeunes dans l'informel est supérieure à celle des adultes.

Graphique 7: Répartition de la main d'œuvre par secteur suivant le sexe et l'âge



Source : ESPS 2011, calcul des auteurs

➤ Revenu des emplois

Selon les estimations de l'ESPS II, un travailleur gagne en moyenne 87 185 FCFA par mois et 50% des actifs occupés gagnent moins de 25 000 FCFA par mois.

Le tableau ci-dessous montre qu'en moyenne, les hommes tirent de leurs emplois des revenus plus élevés que ceux des femmes. Le revenu moyen mensuel est estimé à plus de 111 000 FCFA pour les hommes alors qu'il n'est que de 55 000 FCFA chez les femmes. Ce revenu moyen est tiré par des valeurs atypiques qui sont des revenus extrêmement faibles ou extrêmement élevés. La médiane est peu sensible aux valeurs extrêmes et nous donne une information supplémentaire. En effet la moitié des hommes gagne moins de 35 000 FCFA par mois et la moitié des femmes se trouve avec un revenu mensuel de moins de 16 000 FCFA.

Le revenu médian est aussi plus élevé chez les adultes (35 000 FCFA) que chez les jeunes (20 000 FCFA).

Le revenu médian dans le public, estimé à 150 000 FCFA par mois, est cinq fois plus élevé que celui du secteur informel. La moitié des actifs occupés dans le privé formel touche moins de 90 000 FCFA. C'est dans le secteur agricole que les revenus sont les plus bas avec 50% de la main d'œuvre qui gagne moins de 15 000 FCFA.

L'analyse de la concentration du revenu à partir de l'indice de Gini montre que les revenus sont plus concentrés chez les femmes comparativement aux hommes avec une valeur de 0,58 pour l'indice de Gini chez les femmes et 0,55 chez les hommes. En termes de concentration, on ne note pas de grandes différences entre le revenu des jeunes et celui des adultes bien que l'indice est légèrement plus élevé chez les jeunes. Les écarts de concentration du revenu sont plus manifestes suivant les secteurs. En général, la concentration est plus faible dans le

secteur formel que dans les autres secteurs. C'est dans le secteur public où les revenus sont les moins concentrés avec un indice de Gini de 0,38, suivi du privé formel (0,49). L'indice est plus élevé dans les secteurs informel et agricole avec des valeurs respectives de 0,54 et 0,56.

Tableau 4: Description du revenu par sexe, classe d'âge et secteur d'activité

	Sexe		Classe d'âge		Secteur d'activité				TOTAL
	homme	femme	jeune	adulte	public	privé	informel	agricole	
moyenne	111366	55048	61776	118986	259277	200157	90163	45859	87185
médiane	35000	16000	20000	35000	150000	90000	30000	15000	25000
écart-type	426173	267968	355606	380048	801119	337224	214509	403906	367763
Coefficient de variat°	3,827	4,868	5,756	3,194	3,09	1,685	2,379	8,808	4,218
1er quintile	12500	7084	9000	12000	75000	45000	15000	5500	10000
2ème quintile	25000	15000	15000	25000	135000	75000	25000	11833	18000
3ème quintile	50000	20000	25000	50000	180000	115000	45000	20000	32000
4ème quintile	100000	45000	50000	101500	250000	200000	78350	36475	75000
Indice de Gini	0,5504	0,5845	0,5740	0,5600	0,3824	0,4937	0,5446	0,5595	0,5772

Source : ESPS 2011, calcul des auteurs

Section 2 : Analyse des résultats

Après soumission de 200 questionnaires à un ensemble de salariés du secteur tertiaire évoluant en banques, nous avons pu obtenir des résultats particulièrement édifiants. En effet, le questionnaire portant sur l'accès à l'égalité en emploi (disponible en annexe I) avait pour objet d'évaluer la perception de discrimination sous les prismes de l'employabilité et de l'équité salariale tel que développé plus haut durant la partie théorique.

L'employabilité dont les caractéristiques essentielles sont la capacité d'obtenir un emploi à la hauteur de ses qualifications est perçue comme n'étant pas un motif de discrimination pour les sondés. En effet, 51% d'entre eux pensent que la progression des femmes est identique à celle des hommes à l'intérieur de l'entreprise (question 4). Ce qui touche de plein fouet l'aspect promotionnel - un volet important de l'employabilité - que nous devons aussi étudier sous l'angle du plafond de verre. En effet, Thériault et St-Onge, (2000) explique clairement le cantonnement des femmes à des sphères de conseil, là où à compétence égale les hommes parviennent à gravir les échelons hiérarchiques. La complexité de l'interprétation de ces résultats est d'autant plus difficile que la question 9 portant sur le ratio femmes/hommes dans l'encadrement de l'entreprise révèle qu'il y a 84% de cadres masculins pour moins de 16% de cadres féminins.

Comment pouvons-nous alors déterminer de façon empirique de la fiabilité des données obtenues ? Il y a plusieurs explications à cette interrogation. D'abord nous constatons ces dernières années un afflux majeur de femmes ayant suivi leurs formations dans écoles de la place qui arrivent à

pénétrer le marché du travail. Ces femmes qui représentent la génération Millennial possèdent une perception particulière et un rapport différencié avec leurs aînés de la génération X ou baby-boomers. Cette nouvelle génération dont les valeurs sont décomplexées de toute supériorité masculine et patriarcale où une domination naturelle des hommes ne coule pas de source, n'envisage pas que leurs homologues masculins possèdent plus de chance de progression à l'intérieur de l'entreprise. Alors que la question 9 aborde directement la situation actuelle des entreprises où les cadres hommes continuent d'occuper majoritairement les hautes sphères de pouvoir. Ceci nous pousse véritablement à penser que l'entrée massive des femmes dans le marché du travail, propulsée par une plus grande scolarisation ainsi que des meilleurs résultats académiques aura une répercussion positive dans la dynamique de réduction des inégalités de genre.

Notre démarche utilisée pour obtenir cette recherche consiste en une triangulation des méthodes de recueil de données (documentation/entretiens/échange avec des acteurs en situation de travail) pour mieux comprendre la complexité de ce phénomène.

Ainsi l'analyse des entretiens est faite suivant une démarche hiérarchisée comprenant des questions qui permettent de porter une évaluation des hypothèses de notre recherche :

- La promotion des femmes dans votre entreprise vous semble-t-elle ?

Réponses :

- Plus lente ?
- Plus rapide ?
- Identique ?

- Y a-t-il autant de femmes que d'hommes dans l'encadrement de votre entreprise ?

Réponses :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

Il y'a :

- Plus de cadres masculins
- Plus de cadres féminins

- Si vous aviez un ou plusieurs enfants, pensez-vous avoir été pénalisé sur le plan professionnel ?

Réponses :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

Si oui, de quelle manière ?

- Déclassement de votre poste ?
- Absence/refus de promotion ?
- Stagnation de carrière ?

- Autre ?
- Globalement, pensez-vous que la dignité des femmes est respectée dans votre entreprise ?

Réponses :

- Oui
- Non
- Ne sait pas
- L'avis des femmes est-il aussi écouté que celui des hommes ?

Réponses :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

La soumission de notre questionnaire à deux cents (200) personnes de sexes, d'âges, de nationalités et de postes différents parmi lesquelles cent quarante-huit (148) femmes travaillant pour des structures différentes ont répondu. Ce qui nous a permis d'étayer notre analyse en faisant ressortir des données pertinentes :

- A la question portant sur la promotion de la femme, sur cent quarante-huit (148) femmes :
 - 60 femmes affirment que la promotion des femmes semble plus lente dans leurs entreprises par rapport à celle des hommes avec un taux de 40,5% ;
 - 12 femmes jugent que la promotion des femmes dans leurs entreprises semble plus rapide que celle des hommes, soit un taux de 8% ;
 - 76 femmes jugent que la promotion des femmes semble identique à celle des hommes dans leurs entreprises, soit 51,5%.

Ici, nous pouvons constater que la majorité des femmes sondées pensent que la promotion des femmes en entreprise est identique à celle des hommes avec un taux de 51,5%. Cela dit, nous notons un léger écart entre le nombre de femmes jugeant que la promotion des femmes est plus lente comparée à celle des hommes et le nombre de femmes jugeant que la promotion des femmes leur semble identique à celle des hommes.

- A la question sur l'égalité du nombre d'hommes et de femmes dans l'encadrement de leurs entreprises respectives, sur cent quarante-huit (148) femmes :
 - 44 femmes soutiennent qu'il y a autant d'hommes que de femmes dans l'encadrement de leurs entreprises, soit 29,7% des femmes sondées ;
 - 104 femmes, soit 70,3% des femmes sondées soutiennent que le nombre d'hommes n'est pas égal au nombre de femmes dans l'encadrement de leurs entreprises respectives. Parmi ces cent quatre (104) femmes, quatre-vingt-huit (88) déclarent qu'il y a plus d'hommes dans l'encadrement de leurs entreprises et seize (16) déclarent le contraire.

Ici, nous pouvons noter un écart assez important entre le nombre de femmes sondées soutenant que le nombre d'hommes n'est pas égal au nombre de femmes dans l'encadrement de leurs

entreprises et le nombre de femmes qui soutiennent que le nombre d'hommes est égal à celui du nombre de femmes dans l'encadrement de leurs entreprises. Au nombre de vingt-six (26), la plupart des femmes sondées attestent de l'inégalité du nombre d'hommes et de femmes dans les instances de décisions dans leurs entreprises d'évolution, avançant même à 84,6% qu'il y aurait plus cadres hommes que de cadres femmes dans leurs entreprises.

- Concernant la question de savoir si le fait d'avoir un ou plusieurs enfants pourrait être une raison de pénalisation sur plan professionnel, sur cent quarante-huit (148) femmes :
 - 52 femmes avancent qu'effectivement du fait de leur maternité, elles ont été pénalisées d'un point de vu professionnel, soit 35,2% des femmes sondées. D'entre elles, douze (12) affirment que cette pénalisation s'est manifestée par une absence ou un refus de promotion, trente-six (36) jugent avoir subi une stagnation de carrière et quatre (4) soutiennent que leurs horaires de travail constituent une pénalité ;
 - 28 femmes affirment qu'elles n'ont en aucun cas été défavorisées sur le plan professionnel en raison de leur maternité, soit 18,9% des femmes sondées ;
 - 68 femmes, soit 45,9% des femmes sondées ont répondu ne pas savoir parce que n'ayant pas d'enfant.

Avec un taux de 45,9%, la majorité des femmes n'a pas pu répondre à la question parce que n'ayant pas d'enfant, donc pas concernées. Par contre, des femmes quatre-vingt (80) femmes restantes, la balance penche plus du côté des femmes qui affirment que leur maternité constitue un désavantage pour toute perspective d'évolution au sein de leurs lieux de travail.

- Concernant la question du respect de la dignité des femmes en entreprise, sur cent quarante-huit (148) femmes :
 - 136 femmes affirment que la dignité des femmes est respectée dans leurs lieux de travail, soit 91,9% des femmes sondées ;
 - 8 femmes prétendent que la dignité des femmes n'est pas respectée dans leurs entreprises, soit 5,4% des femmes sondées ;
 - 4 femmes ont répondu ne pas savoir.

Globalement, nous pouvons retenir que la dignité des femmes est respectée dans les entreprises sénégalaises. Ce qui explique cette interprétation est le fait que 91,9% des femmes sondées ont reconnu être traitées avec dignité dans leurs entreprises d'affiliation alors que seules huit (8) d'entre elles affirment le contraire.

- Quant à la question de savoir si l'avis des femmes est aussi écouté que celui des hommes, sur cent cent quarante-huit femmes :
 - 88 femmes affirment qu'effectivement leurs avis sont aussi écoutés que ceux des hommes, soit 59,4% des femmes sondées ;
 - 28 femmes soutiennent qu'elles remarquent une différence dans la prise en compte des avis des femmes dans leurs lieux de travail comparées aux hommes, soit 19% des femmes sondées ;

- 32 femmes ont répondu ne pas savoir.

Ici, bien vrai qu'il y ait plus de femmes qui prétendent que leurs avis sont aussi écoutés que ceux des hommes, on remarque quand même que ce n'est pas le cas chez vingt-huit (28) autres femmes qui jugent être lésées face à leurs collègues hommes quant à la considération de leurs opinions.

Cette enquête est obtenue suivant un guide articulé autour des thématiques tournant autour des manifestations et des causes des discriminations notées dans l'environnement professionnel bancaire. En réalité l'enquête portant sur la discrimination à cause des préjugés sociaux, plus précisément sur le fait d'avoir un ou plusieurs enfants étant un handicap sur la promotion des femmes, répond de façon objective sur la question de la discrimination. En effet, si l'on regarde le taux de réponse par rapport à cette question, il faut noter que le fait d'avoir des enfants constitue un des éléments de discrimination dans la promotion des femmes. Ceci se justifie par la crainte de voir que la femme ne soit pas en mesure de répondre aux exigences des missions assignées, de ne pas être en mesure de relever les défis auxquels elle doit faire face à cause de leur présumée indisponibilité ou un risque total d'absences répétitives. Ainsi l'indice de réponse montre a priori que la femme ne bénéficie pas assez souvent de promotion dans le milieu professionnel bancaire en termes d'occupation de poste de responsabilité. Il s'agit alors d'un retard dans la promotion ou tout simplement d'une absence totale de celle-ci du fait de ces préjugés considérés comme subjectifs.

Par ailleurs il faut noter que cette discrimination des femmes a pour conséquence inéluctable, l'absence des femmes dans les postes de responsabilité mais aussi et surtout sur l'iniquité salariale. Au regard de la question sur la promotion des femmes, le ralentissement des femmes à occuper des postes de responsabilité repose sur une considération socio-culturelle plutôt que rationnelle et professionnelle. C'est dire que cette situation est plus subjective qu'objective. Ceci conduit inéluctablement à une différence notoire dans le traitement salarial. Il faut noter que le salaire est important plus qu'on occupe un poste de responsabilité, et nous avons constaté que la femme ne se retrouve dans cette promotion professionnelle qui participe à l'épanouissement de celle-ci. C'est dans les fonts baptismaux de la discrimination que se trouve l'effet non désirable de l'iniquité salariale. Cette remarque est nettement visible quand on se réfère à l'enquête faite plus haut qui démontre à quel point l'absence de promotion des femmes du fait des préjugés sociaux, l'absence des femmes ou leur faible représentation dans l'encadrement des entreprises bancaires constituent une justification objective de l'iniquité salariale.

En définitive cette recherche a un caractère exploratoire très marqué car elle tente d'appréhender un phénomène peu décrit, mal connu et dont la maîtrise est un élément d'accroissement de la performance des entreprises.

Chapitre 2 : Solutions et recommandations

Au regard de ce qui précède, nous pouvons constater que plusieurs femmes subissent en permanence des inégalités de traitement vis à vis de leurs collègues du sexe opposé dans leurs lieux de travail. Ces inégalités se présentent sous plusieurs formes et se font ressentir à plusieurs niveaux (de l'évolution des carrières à l'écoute des points de vue en passant par la disparité de traitement). Ces inégalités, souvent vues comme des discriminations, sont souvent dues à la persistance des stéréotypes.

Ces stéréotypes, en alimentant l'autocensure des femmes, peuvent entretenir une double ségrégation professionnelle à la fois horizontale, par l'orientation professionnelle vers des métiers « naturellement » féminins (paroi de verre), et verticale, par l'incapacité à briser le plafond de verre. Ils peuvent aussi les conduire à devenir les auteurs des discriminations liées au sexe. Cette vision stéréotypée des métiers, même si elle est contrebalancée par la reconnaissance de la possibilité d'exercer plus facilement aujourd'hui un métier majoritairement exercé par le sexe opposé, entraîne un grand nombre de frustrations en entreprise. En effet, les femmes dans le milieu font l'objet, au quotidien, de stigmatisations liées au genre parce que jugées être du sexe « faible ». Il en est de même pour l'écart des salaires entre homme et femme. En effet, l'écart de salaires hommes-femmes est, dans l'immense majorité des cas, constaté dans les entreprises au Sénégal. Plus on progresse dans l'échelle des salaires, plus l'écart entre les femmes et les hommes est important, en partie parce que les femmes sont beaucoup moins nombreuses en haut de l'échelle. De ce fait, l'inégalité des salaires entre les sexes est la plus forte chez les cadres ; par ricochet ils bénéficient des salaires les plus élevés. Outre la formation continue, largement reconnue comme moyen permettant aux femmes d'évoluer professionnellement, les mesures permettant de concilier la vie familiale et professionnelle sont globalement jugées comme les plus efficaces afin de rétablir l'égalité homme/femme.

A cela il faut ajouter que l'objectivation²⁶ du processus de recrutement pourrait améliorer considérablement la réduction des discriminations en emploi en passant par un meilleur encadrement de la profession de recruteur. De même la recherche de ressources financières pourrait être utile à la réduction de la discrimination lors des entretiens d'embauche. En effet le témoignage d'un de nos interlocuteurs-recruteurs nous le prouve ; il estime que « Lorsqu'une société, client important, nous confie une mission de recrutement et que son dirigeant porte ses faveurs sur une personne ; nous sommes contraints d'en tenir compte. » Cette confiance nous pousse à retenir que les ressources financières suffisantes concourent à l'autonomie des cabinets de recrutement et à terme à amoindrir les discriminations en emploi. En outre il faut reconnaître que la sensibilisation et l'éducation des acteurs sociaux contre les discriminations, de même que

²⁶ Alain Akanni, op. cit, p.12

la promotion des valeurs culturelles axées sur la diversité constituent un des piliers majeurs allant dans le sens de la réduction de la discrimination des femmes en emploi.

Au-delà de la bureaucratie traditionnelle, la question de la discrimination d'accès à l'emploi est également notoire en milieu aussi bien local que rural. En effet, d'après une étude faite par Moustapha Ngaidé et Rokhaya Cissé Chambaz sur la participation de la femme dans le processus de décentralisation, les femmes sont souvent sous représentées dans les instances décisionnelles locales et dans l'accès à la terre. Pour amoindrir cette injustice ou encore y mettre fin, il faut d'ores et déjà accentuer le processus de lutte contre le faible niveau des femmes en milieu local et rural mais aussi les conscientiser sur leurs droits que leur confère la constitution et la loi sur le domaine national pour un accès effectif sur les terres les plus fertiles avec des moyens subséquents pour une bonne exploitation.

CONCLUSION GENERALE

L'arsenal juridique demeure plus que nécessaire quand on veut véritablement travailler à une meilleure égalité entre les individus sur le marché du travail. Il s'agit principalement pour le gouvernement de mettre en place des mesures coercitives que les entreprises devront respecter sous peine de devoir payer des pénalités pouvant avoir des répercussions financières.

En effet, malgré la ratification des différentes conventions ainsi que les dispositions des articles 105 de la loi 97-17 du code du travail stipulant qu'« A conditions égales de travail..... Le salaire est égal pour tous les travailleurs quelques soient son sexe..... », il demeure tel que démontré dans notre analyse une iniquité salariale, variable fondamentale de la discrimination en emploi. Il faudrait donc concevoir que la Direction du travail milite pour 'une implémentation de la sanction comme instrument favorisant le recul de la discrimination.

Aussi il nous paraît important que les grandes entreprises au Sénégal mettent en place comme cela se fait dans plusieurs pays développés des PAE : programme d'accès à l'égalité en emploi.

Les PAE ont prouvé leurs efficacités spécialement dans le milieu tertiaire où la compétitivité exige des décideurs de prendre des initiatives ayant un caractère stratégique permettant de promouvoir la différence des points de vue et la diversité des approches dans la perspective d'atteinte des objectifs de rentabilité de l'entreprise. En effet, l'impératif d'élimination de la discrimination doit s'inscrire dans le champ stratégique de l'organisation devant comprendre que l'inclusion des femmes dans les plus hautes sphères de la hiérarchie permet de créer un environnement habilitant où la prise décision est enrichie de nouvelles perspectives.

En outre, tel que nous l'avons abordé dans les difficultés rencontrées durant cette étude, il apparaît particulièrement important que le gouvernement insiste sur la quantification des travailleurs selon le sexe, la catégorie sociale ainsi que l'industrie. S'il est vrai qu'il y a un travail de recensement en cours qu'effectue la Direction de la Statistique, les chiffres restent quasi-inexistant ou peu fiables. Or il est difficile de corriger, ce qu'on n'arrive pas à mesurer. Les bilans sociaux ainsi que les déclarations annuelles de la main-d'œuvre devraient à cet effet servir d'instrument de mesure de la pénétration des femmes dans le marché du travail.

Au sein de l'entreprise, nous estimons qu'il est primordial que les pratiques de ressources Humaines soit davantage focalisées sur l'équité en matière d'emploi qui inclue par ailleurs l'équité salariale. Il est à l'avantage de celle-ci que le caractère représentatif de la société sénégalaise soit transcrit en son sein. Pour cela, il est important que les Managers de l'entreprise possèdent une meilleure connaissance du phénomène de la discrimination en emploi. Ces derniers doivent subir des formations de qualités encrés sur les critères de sélection objectifs basés sur le mérite et l'impartialité éliminant ainsi les barrières systémiques favorisant le recrutement des hommes.

En définitive, la non-discrimination dans l'emploi doit être érigée comme facteur d'équité, vecteur de la justice sociale, catalyseur de la motivation du salarié, de la citoyenneté

organisationnelle. Elle doit être un levier de la forte productivité de celle-ci, de son développement et *in fine* de la croissance économique du pays.

L'étude de la discrimination en emploi au Sénégal nous a permis de mettre en exergue les facteurs exogènes qui tendent à faire perdurer le phénomène tout en démontrant que l'iniquité au sein des entreprises n'est pas un fait culturel qui tirerait ses soubassements d'un quelconque patriarcat politico-religieux mais plutôt d'un contexte socio-historique défavorable à la gente féminine.

L'accroissement de la scolarisation des femmes en milieu rural et citadin, leurs résultats académiques plus performants, le shift générationnel imposé par les *Millenials*, le retour en force des professionnels issus de la diaspora sont autant de raisons qui jettent les bases d'une refonte totale d'un marché du travail sénégalais qui n'aura pas d'autre choix que d'intégrer les talents qui vont s'offrir à lui et cela signifie clairement que les femmes assumeront pleinement la place qui leur reviendra de gré et peut être de force...

BIBLIOGRAPHIE GENERALE

- Ames et Lynda.J.1995. «*Fixing women's Wages: The effectiveness of comparable worth policies*». Industrial & Labor Relations Review, pg709,17 pgs.
- Bourdon et Cleaver. 2000.«*Le genre et le stéréotype du diplômé lors de l'insertion professionnelle*».Revue des sciences de l'éducation, Vol.XXVI,2000,p677-700.
- Bowling, Renner et Rives.2003.«*A DEA study of gender equity in executive compensation*». The journal of the Operational Research Society, Vol.54, pg751.
- Bulard.1999. «*Sexisme ordinaire au travail*».http://www.monde-diplomatique.fr
- Chicha.2002. «*L'adoption et la mise en œuvre de la loi québécoise sur l'équité salariale : l'existence d'un double standard*». Lien social et politiques-RIAC, no 47, p85-95
- Cranford, Vosko et Zukewich. 2003. «*The Gender of Precarious Employment*». Relations industrielles, p. 454-482.
- De Sève.1996. «*Transformer une société émiettée en une société équitable*».L'action Nationale, 86, no 6,p49-61.
- Fortier.2002. «*Pouvoir, compétence et féminité :expérience d'ingénieures en gestion*».Recherches féministes, vol.15,p65-91.
- Fortin et Lanoie. 2000. «*L'équité salariale : un principe inattaquable, une mise en œuvre discutable*».Gestion, volume 24, numéro 4,p10-11.
- Hart.2002. «*Unions and pay equity bargaining in Canada*» .Relations Industrielles,57, no4, p609-629.

- SUTTER (C), Du droit de la maternité au droit de la procréation, Droit Social, n° 11, Nov. 1981.
- SOUSI-ROUBI (B), L'égalité professionnelle entre hommes et femmes: étude comparative, réflexions sur un projet de loi, Gazette du Palais, 1981, Doctrine, p. 4.
- LAUFER (J), Egalité professionnelle, principes et pratiques, Droit Social, n° 12, 1984, pp. 736-737.
- Kainer, Jan, Black, Naomi, Brandt, Gail C, Beattie, Betsy et al.«*Valuation, resistance and women's work*» .Journal of Canadian studies,vol.37,pg.171.
- Thériault et St-Onge.2000. «*L'équité salariale*».Gestion de la rémunération : Théorie et pratique, P.349-403.
- Jorge Saba Arbach, Alexandre Kolev et Ewa Filipiak, Gender Disparities in Africa's Labor Market, World Bank, AFD, Washington, 2010.
- Arrow, K. (1973). The Theory of Discrimination. Dans Ashenfelter, O., et A. Rees (éds.) Discrimination in Labor Markets, Princeton (NY) : Princeton University Press, 136 p.
- Baumle, A. K., et M. Fossett (2005). Statistical Discrimination in Employment: Its Practice, Conceptualization, and Implication for Public Policy. American Behavioral Scientist, vol. 48, no 9, p. 1250-1274.
- Becker, G. S. (1971). The Economics of Discrimination (2ième édition). Chicago University of Chicago Press, 167 p.
- Daniel Bourmaud dans « L'État postcolonial. En quête d'une théorie», in La Politique en Afrique, Paris, Montchrestien, 1997.
- Eric André Charest, Programme d'accès à l'égalité : réactions managériales au cadre légal québécois pour combattre la discrimination, (2012), Université de Montréal, Thèse, 2009
- Chicha-Pontbriand, M.-T. Discrimination systémique – Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Cowansville (Québec) : Les Éditions Yvon Blais, 197 p. (1989).

- M. K. Diagne, “Le Genre dans les Opérations de Paix”, Lexique Genre, Réseau Francophone de recherche sur les opérations de paix, consulté le 05 Mai 2016, <http://www.operationspaix.net/62-resources/details-lexique/genre.html>
- Momar-Coumba Diop, La Confrérie mouride : organisation politique et mode d'implantation urbaine, Thèse de Doctorat, Lyon, Université de Lyon II, 1980
- Fugazza, M. (2003). Racial Discrimination : Theories, Facts and Policy. International Labour Review, vol. 142, no 4, p. 507-541.
- Kapur, D. (2001). Diasporas and Technology Transfer. Journal of Human Development, vol. 2, no 2, p. 265-286.
- Moss, P., et C. Tilly (2001). Stories Employers Tell: Race, Skill, and Hiring in America. New York: Russell Sage Foundation, 317 p.
- Franck Petiteville dans son article, «Trois figures mythiques de l'État dans la théorie du développement», Revue Internationale des Sciences Sociales, 1998
- Adam Przeworski et Fernando Limongi, « Modernization: Theory and Facts », World Politics, 49, 1997
- Mwayila Tshiyembe, « La science politique africaniste et le statut théorique de L'Etat africain : un bilan négatif », Politique Africaine, No 71, Octobre 1998,

ANNEXE I

Questionnaire sur l'égalité Professionnelle

1. Dans l'entreprise où vous travaillez, les hommes et les femmes sont-ils traités de la même manière ?
 - Oui
 - Non
 - Ne sait pas

2. Les salaires des femmes sont-ils identiques à ceux des hommes ?
 - Oui
 - Non
 - Ne sait pas

3. La promotion des femmes est-elle égale à celle des hommes ?
 - Oui
 - Non
 - Ne sait pas

4. La promotion des femmes vous semble-t-elle :
 - Plus lente ?
 - Plus rapide ?
 - Identique ?

5. Les femmes et les hommes sont-ils respectés de la même manière par la hiérarchie ?
 - Oui
 - Non
 - Ne sait pas

6. Votre avis sur l'égalité des conditions de travail à fonction égale :

La surface des postes de travail est-elle la même pour un homme que pour une femme ?

- Oui
- Non
- Ne sait pas

7. Les capacités et les performances du matériel fournis par l'entreprise sont-elles identiques pour les hommes et pour les femmes ?

- Oui
- Non
- Ne sait pas

8. Avez-vous remarqué des différences non énumérées sur les conditions de travail (éclairage du poste de travail, accès aux fournitures, autre) entre les hommes et les femmes ?

- Oui
- Non

Si oui, lesquelles

9. Y a-t-il autant de femmes que d'hommes dans l'encadrement de votre entreprise ?

- Oui
- Non
- Ne sait pas

Il y a :

- Plus de cadres masculins
- Plus de cadres féminins

10. L'intérêt des postes à responsabilités vous semble t-il identique pour les hommes que pour les femmes, y compris sur le plan de la rémunération ?

- Oui
- Non
- Ne sait pas

11. Si vous aviez un ou plusieurs enfants, pensez-vous en avoir été pénalisée sur le plan professionnel ?

- Oui
- Non
- Ne sait pas

Si oui, de quelle manière ?

- Déclassement de votre poste ?
- Absence ou refus de promotion ?

- Stagnation de carrière ?
- Autre

12. Avez-vous-vous été pénalisée en retour de congés de maternité ?

- Oui
- Non
- Si oui, de quelle manière.....

13. Dans votre entreprise, existe-t-il une aide à la garde des enfants ?

- Crèche
- Prime
- Autre
- Rien

Que souhaiteriez-vous ?.....

14. Avez-vous rencontré des difficultés à prendre des jours de congés pour enfant malade ?

- Oui
- Non

Combien de jours par an environ ?.....

15. Pensez-vous que le harcèlement sexuel existe dans votre entreprise ?

- Oui
- Non
- Ne sait pas

16. Si oui, combien de fois avez-vous pu le constater pour vous ou vos collègues ?

- Une fois
- Quelques fois
- Fréquemment
- Ne sait pas

17. Si vous l'avez constaté, le harcèlement concernait-il ?

- Un homme
- Une femme
- Les deux

18. Quel était le lien de subordination hiérarchique du ou de la salariée concernée ?

- Subordonnée
- Même niveau
- Supérieure
- Ne sait pas

19. Avez-vous déjà constaté des pratiques de harcèlement moral dans votre entreprise ?

- Oui
- Non
- Ne sait pas

Si oui, pensez-vous que ces pratiques touchent plus :

- Les hommes ?
- Les femmes ?
- Indifféremment les hommes et les femmes

20. Globalement, pensez-vous que la dignité des femmes est respectée dans votre entreprise ?

- Oui
- Non
- Ne sait pas

21. Sinon, quelle forme prend ce manque de respect ?

- Injure
- Humiliation
- Brimade
- Autre

22. L'avis des femmes est-il aussi écouté que celui des hommes ?

- Oui
- Non
- Ne sait pas

23. Dans votre entreprise, l'accès à la formation continue vous semble-t-il présenter une difficulté égale pour les hommes que pour les femmes ?

- Oui

- Non
- Ne sait pas

Les femmes vous semblent-elles :

- Les plus demandeuses de formation ?
- Moins demandeuses de formation ?
- Ni plus ni moins que les hommes ?

24. Pensez-vous que les élus du personnel se préoccupent de l'égalité professionnelle ?

- Suffisamment
- Insuffisamment
- Ne sait pas

25. Les questions d'égalité professionnelle sont-elles régulièrement mises à l'ordre du jour des réunions du personnel (CE – CHSTC) ?

- Oui
- Non
- Ne sait pas

26. Quelle est la nature de votre contrat de travail ? (vous pouvez cocher plusieurs cases)

- CDI
- CDD
- Contrat de qualification
- Emploi jeune
- Intérim
- Stagiaire
- Temps partiel
- Sous traitant
- Autres

27. Quel est votre niveau d'étude ?

- BEP
- BAC
- BAC

28. Votre entreprise a-t-elle :

- Moins de 50 salariés ?

- Entre 50 et 100 salariés ?
- Plus de 100 salariés ?

29. Etes-vous ?

- Un homme
- Une femme

Table des matières

Remerciements	- 1 -
SOMMAIRE	- 2 -
Liste des figures	- 4 -
Liste des tableaux	- 5 -
Liste des sigles et abréviations	- 6 -
Résumé	- 7 -
Introduction	- 8 -
PREMIERE PARTIE :	- 10 -
Cadre théorique et méthodologique	- 10 -
Chapitre 1 : Cadre théorique	- 11 -
Section 1 : Contexte de l'étude	- 11 -
Section 2 : Problématique	- 11 -
Section 3 : Revue critique de la littérature	- 13 -
Section 4 : Clarification des concepts	- 14 -
a. Question générale de la recherche	- 15 -
b. Questions spécifiques de la recherche	- 15 -
Section 6 : Présentation des hypothèses	- 16 -
a. Hypothèse générale :	- 16 -
b. Hypothèses spécifiques	- 16 -
Chapitre 2 : MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	- 17 -
Section 1 : Types de sources à analyser	- 17 -
Section 2 : La recherche documentaire : explorer la diversité des ressources (techniques de collecte des données)	- 17 -
Section 3 : Méthode d'analyse des données	- 18 -
a. L'enquête : chercher l'interdisciplinarité dans la réflexion scientifique	- 18 -
b. Les enquêtes-terrain : privilégier la diversité des méthodes de collecte : documentation, entretiens et questionnaire	- 18 -
c. Résultats escomptés	- 18 -
Section 4 : Difficultés rencontrées	- 19 -

Deuxième Partie :	- 21 -
Présentation de la zone d'étude	- 21 -
Chapitre 1 : Pertinence scientifique et social de la recherche	- 22 -
Section 1 : Pertinence scientifique de la recherche :	- 22 -
a. Le recul de la discrimination	- 23 -
b. La discrimination sexuelle en emploi :	- 24 -
Section 2 : Pertinence Sociale de la Recherche	- 24 -
Chapitre 2 : Objectifs généraux et spécifiques : L'équité salariale des femmes en emploi.....	- 27 -
Section 1 : Objectifs généraux : détermination des salaires des femmes : l'efficacité des politiques	- 27 -
Section 2 : Objectifs spécifiques : évaluation, résistance et travail des femmes	- 29 -
Chapitre 3 : Cadre conceptuel, normatif et théorique.....	- 31 -
Section 1 : Cadre conceptuel	- 31 -
Section 2 : Cadre normatif	- 36 -
Section 3 : Cadre théorique	- 43 -
TROISIEME PARTIE :	- 51 -
Cadre Analytique.....	- 51 -
Chapitre 1 : Présentation et analyse des résultats.....	- 52 -
Section 1 : Présentation des résultats	- 52 -
Section 2 : Analyse des résultats	- 56 -
Chapitre 2 : Solutions et recommandations.....	- 60 -
BIBLIOGRAPHIE GENERALE	- 65 -
ANNEXE I	- 68 -
Table des matières	- 74 -