



Organisation
internationale
du Travail

LES SALAIRES EN AFRIQUE

Evolutions récentes des salaires moyens, écarts salariaux entre hommes et femmes, et disparités salariales



LES SALAIRES EN AFRIQUE

Evolutions récentes des salaires moyens, écarts salariaux entre hommes et femmes, et disparités salariales

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Première édition en Anglais 2019

Première édition en Arabe 2020

Première édition en Français 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Titre : *Les salaires en Afrique: Evolutions récentes des salaires moyens, écarts salariaux entre hommes et femmes, et disparités salariales*

ISBN: 9789220323502 (imprimé)

9789220323496 (web pdf)

Egalement disponible en Anglais :

Title: « *Wages in Africa: Recent trends in average wages, gender pay gaps and wage disparities* »,

ISBN 978-92-2-134155-0 (print)

978-92-2-134156-7 (web pdf)

Egalement disponible en Arabe :

العنوان : " الأجر في أفريقيا " أحدث الاتجاهات في متوسط الأجر والفجوة في الأجر بين الجنسين وأوجه التفاوت بين الأجر

ISBN 978-92-2-032093-8 (مطبوع)

978-92-2-032092-1 (موقع الكتروني pdf)

Les appellations employées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé en Egypte

Résumé

Les salaires réels moyens ont augmenté d'environ 20 pour cent en Afrique entre 2006 et 2017, soutenus par les gains de productivité du travail. La croissance des salaires réels moyens a été légèrement plus forte en Afrique du Nord (22 pour cent) qu'en Afrique subsaharienne (15 pour cent). Cependant, au cours des dernières années, les salaires réels moyens semblent avoir baissé, tant en Afrique du Nord qu'en Afrique subsaharienne. Si l'on considère l'Afrique dans son ensemble, ils ont baissé de 5 pour cent entre 2014 et 2017. Cette tendance est en partie attribuable à la situation de certains pays qui exercent une forte influence sur les moyennes sous-régionales. Ces tendances ne concernent cependant qu'une part limitée de la population active en Afrique : les salariés ne représentaient qu'environ un travailleur sur trois en Afrique en 2017, bien que cette proportion augmente lentement. Au cours de la même année, les hommes représentaient les deux tiers des salariés, un déséquilibre entre les sexes qui a peu changé au cours des dix années précédentes. Selon les données de l'OIT, 57 pour cent des salariés en Afrique en 2016 occupaient un emploi informel.

L'analyse des données d'un échantillon de dix pays met en évidence un éventail de situations en termes de disparités entre les salaires perçus par les salariés. Par exemple, l'inégalité salariale semble être élevée dans les pays d'Afrique australe, mais plus faible dans les pays d'Afrique du Nord. En Namibie et en Afrique du Sud, les 10 pour cent des salariés les mieux rémunérés gagnent un salaire plus de 20 fois supérieur à celui des 10 pour cent des salariés les moins payés. En Égypte et en Tunisie, les salaires des 10 pour cent des plus riches sont respectivement quatre fois et cinq fois plus élevés que ceux des 10 pour cent des plus pauvres.

Examinant la structure du salariat féminin, le rapport montre que les salariées sont souvent jeunes et mieux éduquées que leurs homologues masculins. Beaucoup plus de femmes que d'hommes salariés travaillent dans le secteur public et les services sociaux. Les salariées semblent également plutôt polarisées en ce qui concerne leurs professions, occupant souvent des postes peu ou très qualifiés. Dans presque tous les pays et à chaque niveau d'éducation, les salariées sont en moyenne moins bien rémunérées que leurs homologues masculins. Un écart salarial pondéré entre les femmes et les hommes, qui nous permet de contrôler les différences dans la composition des emplois rémunérés des hommes et des femmes en termes de secteur, du temps de travail, d'âge et de niveau d'éducation, montre que les employés du sexe masculin sont en moyenne sensiblement mieux payés que les femmes dans presque tous les pays étudiés.

Une législation adéquate et des institutions de fixation des salaires telles que les politiques de salaire minimum et la négociation collective peuvent contribuer à remédier aux salaires excessivement faibles et aux inégalités salariales. Des cadres de négociation collective inclusifs, où les conventions collectives couvrent une grande partie des employés, sont susceptibles d'être plus efficaces, tout comme les systèmes de salaire minimum ayant un large champ d'application, des taux de salaire minimum adéquats et une mise en œuvre diligente. Puisqu'ils s'attaquent au problème des inégalités salariales de façon générale, les salaires minimums et les conventions collectives peuvent également réduire les inégalités salariales entre les hommes et les femmes, en particulier lorsqu'une part significative des employées se trouve dans des emplois peu rémunérés. L'inclusion dans les conventions collectives de clauses spécifiquement conçues pour lutter contre les diverses racines des différences entre les hommes et les femmes en termes de revenus peuvent également contribuer à réduire les écarts de rémunération entre les sexes.

Introduction

La communauté internationale a souligné le rôle du revenu du travail dans le développement durable des économies industrialisées et émergentes. Dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2015, l'objectif 10.4 des objectifs de développement durable (ODD) appelle les pays à « adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaires, salariales et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité ». Plus récemment, la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée lors de la Conférence internationale du Travail de 2019 à l'occasion du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT), a appelé au renforcement des institutions du travail afin d'assurer la protection de tous les travailleurs. Cela comprend notamment la fixation d'un salaire minimum adéquat, légal ou négocié.

Dans ce cadre, ce document, qui complète le Rapport Mondial sur les Salaires 2018/19 de l'OIT (OIT, 2018a), se concentre sur les tendances salariales en Afrique. Il décrit l'évolution des salaires moyens depuis la crise économique mondiale de 2008, offrant un aperçu du contexte économique du continent et présentant également un aperçu des disparités salariales existantes au sein des pays, y compris celles liées au genre.

Cette étude a été motivée par un intérêt soutenu pour les politiques salariales en Afrique. Au cours de ces dernières années, de nombreux pays africains qui avaient déjà des dispositions légales en termes de salaires minimums ont revu leurs politiques, tandis que d'autres ont mis en place de nouveaux systèmes de salaire minimum. Cet intérêt est bien illustré par la récente décision de l'Afrique du Sud de mettre en œuvre un salaire minimum national, qui est entré en vigueur le 1er janvier 2019. Avant cela, un salaire minimum national avait été introduit en 2014 au Cap-Vert et en 2018 à l'île Maurice. D'autres pays, comme le Kenya et la Namibie, ont également entrepris des révisions et des ajustements de leurs politiques de salaire minimum.

L'évaluation des disparités salariales, et en particulier celles liées au genre, peut contribuer à éclairer la conception de mesures ciblant les défis auxquels les femmes sont confrontées en Afrique. Cela semble opportun, car la Stratégie de l'Union Africaine pour l'Égalité entre les Hommes et les Femmes et l'Autonomisation des Femmes 2018-2028 comprend la mise en œuvre du protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (mieux connu sous le nom de protocole de Maputo), qui comprend la promotion des lois nationales et des systèmes judiciaires pour réaliser et protéger l'égalité des salaires.

Bien que certaines publications portant sur les rémunérations au niveau national soient disponibles, il existe peu d'analyses d'ensemble des tendances au niveau continental ou sous-régional. Un tel travail est certainement nécessaire pour soutenir la coordination régionale des politiques salariales, étant donné l'importance, soulignée par certains auteurs, de la coordination des politiques salariales dans un contexte de déséquilibres commerciaux émergents entre les pays (Hoffer et Spiecker, 2011). En Europe, la coordination du salaire minimum a été considérée comme une composante importante de l'intégration économique, créant des conditions de concurrence équitables, et comme un moyen de faire progresser à la fois l'intégration économique européenne et l'idée du modèle social européen (Fernández-Macías et Vacas-Soriano, 2016).

Comme le Rapport Mondial sur les Salaires, le présent document a été rendu possible grâce aux travaux entrepris par l'OIT en partenariat avec les instituts de statistiques et centres de recherche nationaux afin d'améliorer la collecte de données concernant les salaires perçus par les travailleurs dans les pays africains (voir encadré 1). En particulier, deux ateliers sur les statistiques des salaires, réunissant des représentants des instituts nationaux de statistique, ont été organisés en 2017 et 2018. Ils ont permis de calculer de meilleures estimations des tendances salariales pour le continent. En conséquence, des données sur l'évolution des salaires ont été collectées pour 28 pays. Bien que ces données soient encore loin d'être complètes, elles couvrent 84 pour cent des salariés en Afrique en 2017.

¹ Adoptée en juillet 2018 lors du 31^e sommet des chefs d'État et de gouvernement à Nouakchott, Mauritanie.

En outre, des informations détaillées sur la structure de l'emploi salarié et les disparités salariales dans dix pays africains ont été obtenues par des enquêtes nationales auprès des ménages qui incluaient des questions sur les salaires.

Dans les sections suivantes, nous décrivons d'abord les tendances des salaires moyens en Afrique depuis 2006, en présentant également des éléments sur la croissance économique et les gains de productivité du travail observés depuis cette année. Nous examinons ensuite l'évolution de la population des salariés, en particulier en termes de composition par sexe, avant de donner un aperçu des disparités salariales au sein de la population salariée dans les dix pays sélectionnés, en nous concentrant plus précisément sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. La dernière section met en évidence les politiques qui peuvent être utiles pour lutter contre les rémunérations faibles et les inégalités salariales, y compris les différences de rémunération entre les femmes et les hommes.

Encadré 1. Statistiques salariales en Afrique

Collecte de données sur les salaires moyens

Pour le Rapport Mondial sur les Salaires 2018/19 et le présent document connexe, un effort important a été fait pour collecter des données plus conséquentes et de meilleure qualité sur les salaires et leur croissance dans les économies africaines. Deux ateliers régionaux sur les statistiques sur les salaires ont été organisés sur le continent. Le premier s'est tenu au Caire, en Égypte, en décembre 2017 et s'est concentré sur une sélection de pays d'Afrique de l'Est, à savoir l'Éthiopie, Madagascar, le Malawi, l'Ouganda, ainsi que l'Égypte. Le deuxième atelier a eu lieu à Abidjan, en Côte d'Ivoire, en avril 2018 et a permis de recueillir des données auprès d'un certain nombre de pays d'Afrique de l'Ouest, à savoir le Bénin, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Gabon, le Ghana, le Nigéria et le Sénégal. Les ateliers ont contribué à accroître la représentation de l'Afrique dans le Rapport sur les Salaires Mondiaux. Grâce à un questionnaire spécifique adressé par le BIT à chaque pays, des données sur les salaires nominaux moyens ont été collectées auprès de 28 pays et des données sur les salaires réels auprès de 24 pays. A la suite de ces efforts, 84 pour cent des employés en Afrique ont été couverts dans l'édition 2018/19 du Rapport Mondial sur les Salaires, représentant environ 91 pour cent de la masse salariale du continent. Cependant, il convient de souligner que ces pays n'établissent pas tous chaque année des données sur les salaires. Le traitement statistique de la non-réponse a permis d'établir des informations sur la croissance des salaires pour les années 2007 à 2017.

La plupart des pays d'Afrique subsaharienne ne mènent pas d'enquêtes indépendantes sur les salaires, de sorte que les données sur les salaires pour ces pays sont généralement collectées par le biais de dossiers administratifs tels que les formulaires de sécurité sociale et ceux portant sur les comptes de trésorerie, ainsi que par des recensements réguliers et des enquêtes auprès des ménages (enquêtes sur la population active, enquête sur la mesure des niveaux de vie, etc.). Il peut être difficile d'extraire des données liées aux salaires de ces types de sources. Les données administratives posent certaines difficultés, car elles sont généralement structurées à des fins administratives plutôt que statistiques et elles ne sont donc pas toujours ventilées par sexe ; de même, la couverture de la population cible est généralement définie par des procédures juridiques et/ou administratives. Une autre difficulté commune à cet égard est la distinction entre de différents concepts liés au travail, notamment les concepts de revenu. En effet, certains jeux de données ne fournissent que des données sur le revenu disponible total, sans aucune information supplémentaire sur la nature du revenu reçu.

Les données collectées se réfèrent généralement aux salaires nominaux, correspondant simplement au montant d'argent payé aux salariés. Cependant, il est également important de prendre en compte le niveau des prix dans le pays considéré : l'inflation réduit le pouvoir d'achat des salaires nominaux si ceux-ci ne changent pas au même rythme. Pour cette raison, les salaires « réels » (ou salaires corrigés) sont calculés en utilisant un indice des prix qui reflète le niveau des prix d'un panier de biens et services de consommation achetés par les ménages (« indice des prix à la consommation ») : une augmentation ou une diminution des salaires réels correspond donc à une augmentation ou à une diminution de la quantité de biens et services que les salaires nominaux peuvent acheter. Enfin, les estimations régionales de la croissance moyenne des salaires réels sont calculées à l'aide d'une méthodologie développée pour le Rapport Mondial sur les Salaires de l'OIT (voir OIT, 2018a, annexe 1), les pays étant regroupés selon les normes de l'OIT.

Sources de micro-données pour explorer les tendances des inégalités salariales

Outre la collecte de données sur les salaires moyens dans chaque pays, des bases nationales de micro-données (c'est-à-dire avec un ensemble d'informations disponibles au niveau des individus) ont été directement utilisées par le BIT pour explorer les profils en termes d'inégalités au sein d'une sélection de dix pays africains: Cap-Vert, Égypte, Éthiopie, Gambie, Madagascar, Malawi, Namibie, Afrique du Sud, Tanzanie et Tunisie. Ces bases de données proviennent toutes des informations collectées par le biais d'enquêtes auprès des ménages, dans la plupart des cas, des enquêtes nationales sur les forces de travail (voir tableau 1). Les enquêtes auprès des ménages ont l'avantage d'une large couverture, incluant généralement les travailleurs de l'économie informelle ainsi que les salariés de l'économie formelle.

Tableau 1. Sources nationales de micro-données utilisées pour un échantillon de dix pays africains

Pays	Source de données (organisme producteur)
Cap- Vert	Enquête sur le salaire minimum (OIT et Institut National de Statistique du Cap-Vert)
Égypte	Enquête en panel sur le marché du travail en Égypte V. 1.4 (OAMDI, 2018. Forum de Recherche Économique ; Agence Centrale de Mobilisation Publique et de Statistique)
Éthiopie	Enquête nationale sur les forces de travail (Agence Centrale de Statistique)
Gambie	Enquête sur les forces de travail (Bureau de Statistique de la Gambie)
Madagascar	Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (Institut National de la Statistique ; Ministère de l'Economie de Madagascar)
Malawi	Enquête sur les forces de travail (Office National de Statistique du Malawi ; Ministère du Travail)
Namibie	Enquête sur les forces de travail (Agence des Statistiques de la Namibie)
Afrique du sud	Enquête sur les forces de travail (Statistiques Afrique du Sud)
Tanzanie	Enquête intégrée sur les forces de travail (Bureau National des Statistiques)
Tunisie	Enquête en panel sur le marché du travail en Tunisie (Forum de Recherche Économique ; Institut des Statistiques de la Tunisie)

Croissance des salaires réels soutenue par des gains de productivité

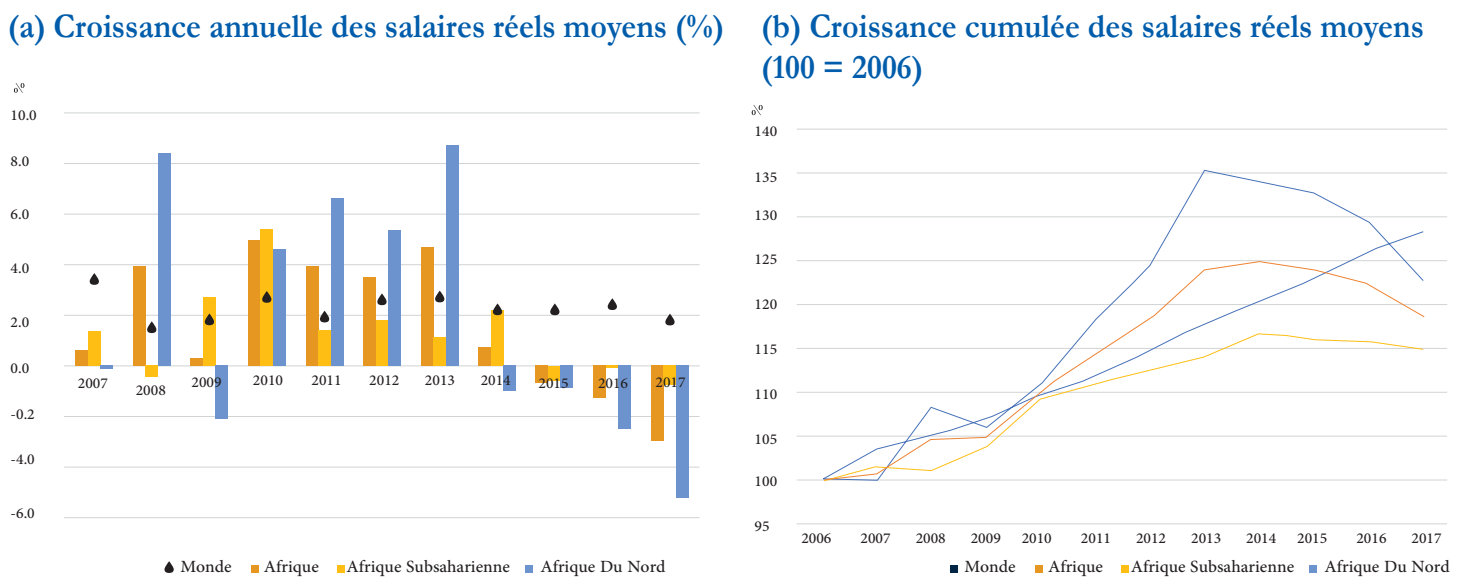
Hausse des salaires réels moyens au cours de la dernière décennie, malgré une baisse récente

Sur la base des informations fournies par les pays, les salaires réels moyens - c'est-à-dire les salaires moyens ajustés par des variations des prix afin de refléter correctement les évolutions en termes de pouvoir d'achat - en Afrique semblent avoir dans l'ensemble augmentés au cours la crise économique mondiale de 2008-2009 et dans son sillage, augmentant de 19% en moyenne sur le continent entre 2006 et 2017 (figure 1 b). La croissance a été légèrement plus forte en Afrique du Nord (22 pour cent) qu'en Afrique subsaharienne (15 pour cent), surtout jusqu'en 2013.

Cependant, dans la dernière partie de cette période, les salaires réels moyens semblent avoir quelque peu diminué. En prenant l'Afrique dans son ensemble, ils ont baissé de 5 pour cent entre 2014 et 2017, avec une baisse plus marquée de 8 pour cent en Afrique du Nord. La forte baisse enregistrée ici en 2017 peut être attribuée en partie à des taux d'inflation élevés en raison de la dévaluation de la monnaie en Égypte, suivie d'un ajustement plus lent des salaires réels (voir l'encadré 2 pour des éléments sur l'inflation dans la région Afrique)². Le Nigéria a également signalé une baisse des salaires réels en 2017. Ces deux grands pays exercent une forte influence sur la moyenne régionale. Si on exclut l'Égypte et le Nigéria de l'échantillon, les salaires réels en Afrique affichent une augmentation modérée au cours des dernières années (voir OIT, 2018a).

² En ce qui concerne l'Égypte en particulier, le salaire nominal hebdomadaire moyen dans les entreprises de dix employés ou plus, calculé par l'Office national des statistiques égyptien (CAPMAS), a augmenté de 11,5 pour cent en 2017. Parallèlement, les prix à la consommation ont augmenté de 29,5 pour cent.

Figure 1 : Croissance des salaires réels moyens en Afrique, 2007–2017



Source : Estimations du BIT basées sur des chiffres officiels.

Les statistiques sur l'évolution des salaires réels doivent toutefois être interprétées avec prudence. Au-delà des questions liées à la couverture géographique partielle du continent, la méthodologie et le type de sources de données utilisées pour calculer les salaires nominaux par les bureaux nationaux de statistiques ne sont pas homogènes d'un pays à l'autre, et peuvent parfois couvrir partiellement la population des salariés ou refléter leurs niveaux de salaire de façon incomplète.³

Encadré 2. Des niveaux d'inflation élevés sur le continent africain

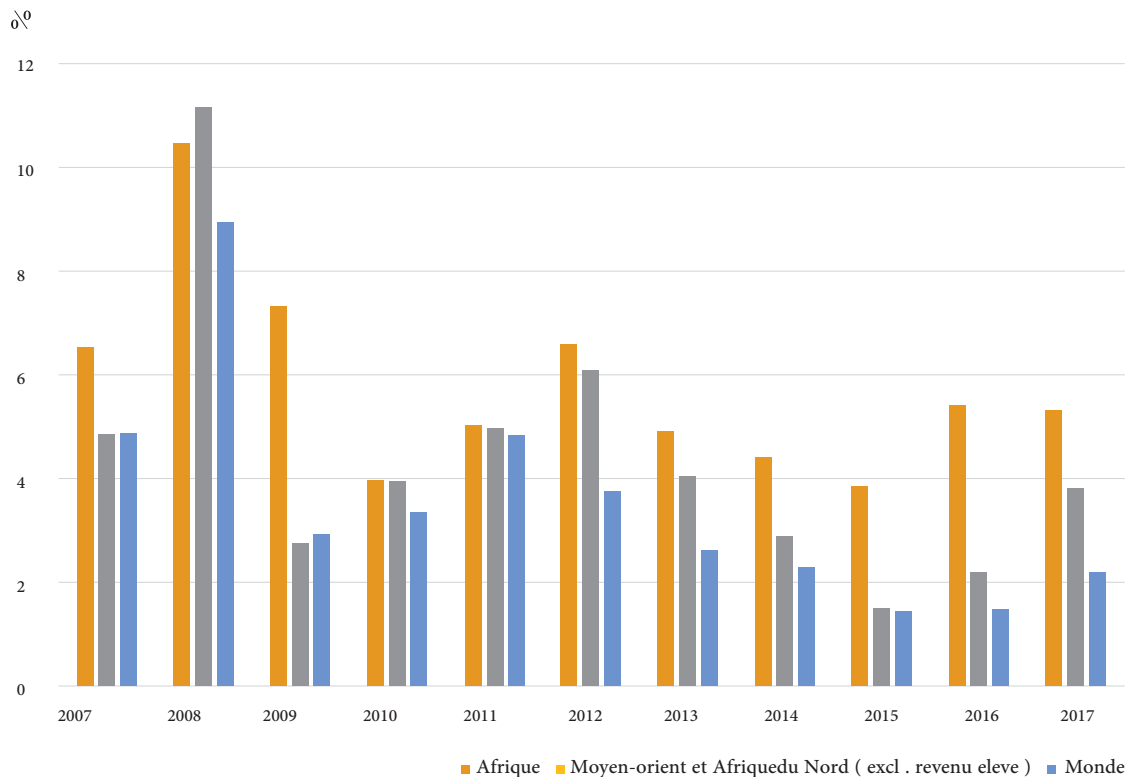
Les variations des indices des prix à la consommation montrent que les niveaux d'inflation ont été généralement plus élevés au cours de la dernière décennie en Afrique que celles observées en moyenne dans le reste du monde (figure 2). Le taux d'inflation annuel moyen en Afrique subsaharienne était de 5,8 pour cent sur la période 2007-2017, soit 2,3 points de pourcentage au-dessus du taux moyen des pays à revenu élevé (3,5 pour cent). Dans les pays d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient à revenu faible ou intermédiaire, le taux d'inflation moyen était de 3,6 pour cent.

En 2016, l'inflation a considérablement augmenté à la fois en Afrique subsaharienne (de 3,9 à 5,4 pour cent) et dans les pays à revenu faible ou intermédiaire d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient (de 1,5 pour cent à 2,2 pour cent), une situation qui s'explique par la dépréciation des taux de change et l'aggravation des déficits budgétaires, exacerbées par un contexte de choc des prix des matières premières. * L'inflation est restée élevée dans la plupart des régions africaines en 2017. Plus précisément, les prix ont augmenté de manière significative dans l'est de l'Afrique subsaharienne, comme au Kenya, en raison de la sécheresse qui a réduit la récolte de maïs, provoquant une pénurie chronique (BAD, 2018b). En Afrique du Nord, l'inflation a presque doublé, tirée par les évolutions observées en Libye et en Égypte. Dans ce dernier pays, la pression inflationniste a été alimentée par la dépréciation de la livre égyptienne suite à un ajustement du taux de change, tandis qu'en Libye, l'un des principaux moteurs a été l'arrêt des subventions alimentaires en 2016 par manque de ressources. La baisse des prix du pétrole a également alimenté les dépréciations des taux de change dans les pays exportateurs de pétrole, contribuant à importer l'inflation.

* La valeur de nombreuses exportations africaines, dont le pétrole, l'or et le café, a chuté entre 2014 et 2016, réduisant les recettes et accentuant les déséquilibres macroéconomiques (voir BAD, 2018a).

³ Par exemple, certains pays fournissent des séries chronologiques sur les salaires uniquement pour le secteur formel, ou uniquement au sein des moyennes ou grandes entreprises (par exemple Algérie, Botswana, Égypte, Lesotho, Maurice, Tanzanie) ; dans d'autres cas, les séries chronologiques sont fournies uniquement pour le secteur public (par exemple, République centrafricaine, Guinée, Tunisie).

Figure 2. Inflation en Afrique subsaharienne, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord et dans le monde, 2007–17



Source : Banque mondiale, Indicateurs du développement dans le monde.

Croissance économique et gains de productivité du travail enregistrés jusqu'à récemment

Comme les salaires résultent d'un processus de rémunération des facteurs de production, la tendance de la productivité du travail, déterminée par l'évolution conjointe du produit intérieur brut (PIB) et de l'emploi, est l'un des principaux éléments pouvant aider à expliquer l'évolution observée des salaires.

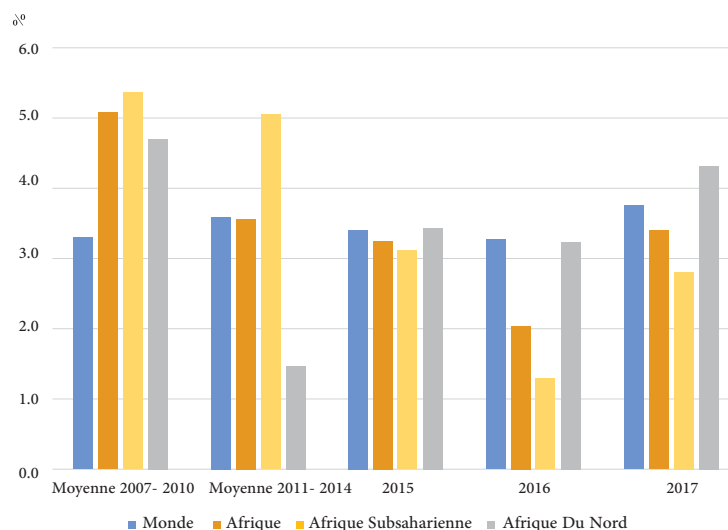
Pendant la crise mondiale de 2008-2009 et ses conséquences, les pays africains ont généralement connu une croissance économique supérieure à la moyenne mondiale. Sur la base des données de la Banque mondiale, la croissance annuelle moyenne du PIB réel en Afrique peut être estimée à 4,3 pour cent au cours de la période 2007-2014, soit un point de pourcentage au-dessus de l'estimation mondiale pour la même période (figure 3)⁴. Toutefois, en Afrique du Nord, la croissance du PIB réel a diminué au cours de la période 2011-2014, dans un contexte d'instabilité civile dans certaines parties de la région.

La croissance de l'emploi sur le continent a pris du retard par rapport aux niveaux de croissance économique généralement élevés. Au cours de la période 2007-2014, par exemple, l'emploi dans l'ensemble de l'Afrique a augmenté de 2,7 pour cent par an, soit 1,6 point de pourcentage de moins que le taux de croissance économique moyen au cours de la même période (figure 4)⁵. Cela implique que la productivité du travail a augmenté en Afrique de 1,6 pour cent par an en moyenne au cours de la période 2007-2014, comme l'indiquent les données sur la production réelle par travailleur présentées dans la figure 5. La croissance de la productivité du travail a été plus élevée en Afrique subsaharienne (2,2 pour cent) qu'en Afrique du Nord (1 pour cent).

⁴ La croissance annuelle moyenne du PIB réel africain au cours de la période 2007-14 est même supérieure de 3 points de pourcentage à celle observée pour les pays à revenu élevé selon la classification de la Banque mondiale (1,3 pour cent).

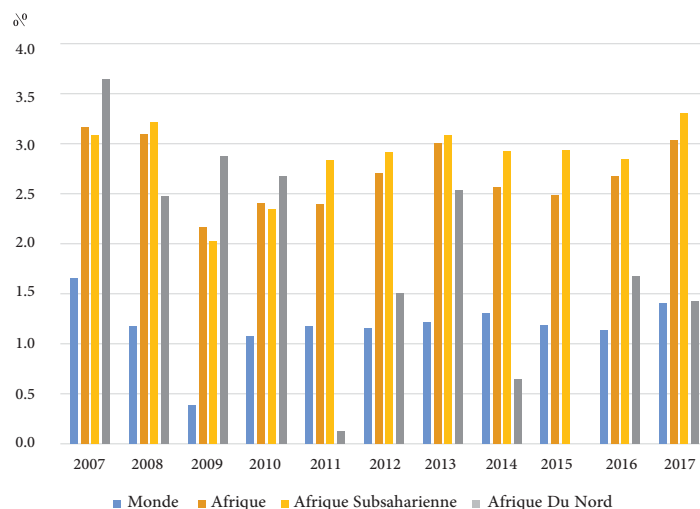
⁵ La population africaine en âge de travailler devrait passer de 705 millions en 2018 à près de 1,0 milliard d'ici 2030. Au rythme actuel de la croissance de la population active, l'Afrique doit créer environ 12 millions de nouveaux emplois chaque année pour empêcher le chômage d'augmenter (voir BAD, 2019).

Figure 3. Croissance de la production réelle, à l'échelle mondiale et en Afrique, 2007–2017 (PIB, \$ internationaux constants de 2011)



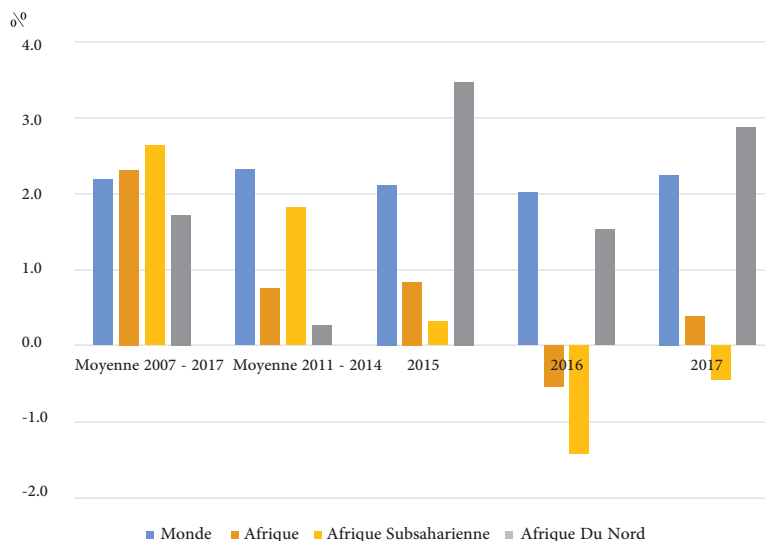
Source : Calculs de l'OIT fondés sur les indicateurs du développement dans le monde produits par la Banque Mondiale.

Figure 4. Croissance de l'emploi, à l'échelle mondiale et en Afrique, 2007–2017



Source : Estimations modélisées par l'OIT.

Figure 5. Productivité du travail, dans le monde et en Afrique, 2007–17 (croissance annuelle de la production par personne en emploi, \$ internationaux constants de 2011)



Source : Estimations modélisées par l'OIT

Récemment, le continent a connu un ralentissement de la croissance économique qui ne s'est pas systématiquement traduit par des changements proportionnels des niveaux d'emploi. Plus précisément, la croissance du PIB réel a baissé de 1,6 point de pourcentage entre 2014 et 2016 (de 3,6 pour cent à 2 pour cent), tandis que la croissance annuelle de l'emploi est restée stable aux alentours de 2,5 pour cent. Ce phénomène est dû aux évolutions observées en Afrique subsaharienne, où la croissance annuelle réelle du PIB a chuté de 3,8 points de pourcentage entre 2014 et 2016 - en partie en raison d'une baisse des prix du pétrole et de chocs régionaux tels que la sécheresse en Afrique de l'Est et en Afrique australe- alors que la croissance de l'emploi est restée stable à environ 2,9 pour cent. En 2017, malgré une légère augmentation tirée en partie par la reprise des prix des matières premières, la croissance économique en Afrique subsaharienne était toujours inférieure à la croissance de l'emploi pour la même année. En Afrique du Nord, la croissance annuelle réelle de la production s'est fortement redressée après le Printemps arabe, atteignant 3,4 pour cent en 2015, 3,2 pour cent en 2016 puis 4,3 pour cent en 2017, progressant à un rythme plus rapide que l'emploi, qui n'a pas augmenté du tout en 2015, puis s'est accru de 1,7 pour cent en 2016 et de 1,4 pour cent en 2017.⁶

En raison des trajectoires comparées du PIB et de l'emploi, la productivité du travail de l'Afrique dans l'ensemble a enregistré une perte en 2016 (0,5 pour cent), mais elle s'est redressée en 2017 (+0,4 pour cent), tirée par le dynamisme de la productivité en Afrique du Nord (+2,9 pour cent). En Afrique subsaharienne, les pertes de productivité étaient encore enregistrées en 2017. Dans l'ensemble, la productivité du travail a augmenté de près de 17 pour cent entre 2006 et 2017, tant en Afrique subsaharienne qu'en Afrique du Nord.⁷

Emploi salarié : Encore limité et caractérisé par des déséquilibres de genre

L'emploi salarié est relativement faible et disproportionnellement masculin

Tous les travailleurs ne reçoivent pas de salaire : cette forme de revenu du travail ne s'applique qu'aux salariés, qui représentent encore une part limitée de l'emploi en Afrique, en particulier dans la région subsaharienne (figure 6). Selon les estimations de l'OIT, les travailleurs rémunérés représentaient 29 pour cent de l'ensemble des personnes en emploi en Afrique en 2017 (22,5 pour cent en Afrique subsaharienne), contre 26 pour cent en 2006 (20 pour cent en Afrique subsaharienne). Cette proportion correspond à un peu plus de la moitié de ce qui est observé dans le monde : 52 pour cent en moyenne en 2017 (87 pour cent dans les pays à revenu élevé).

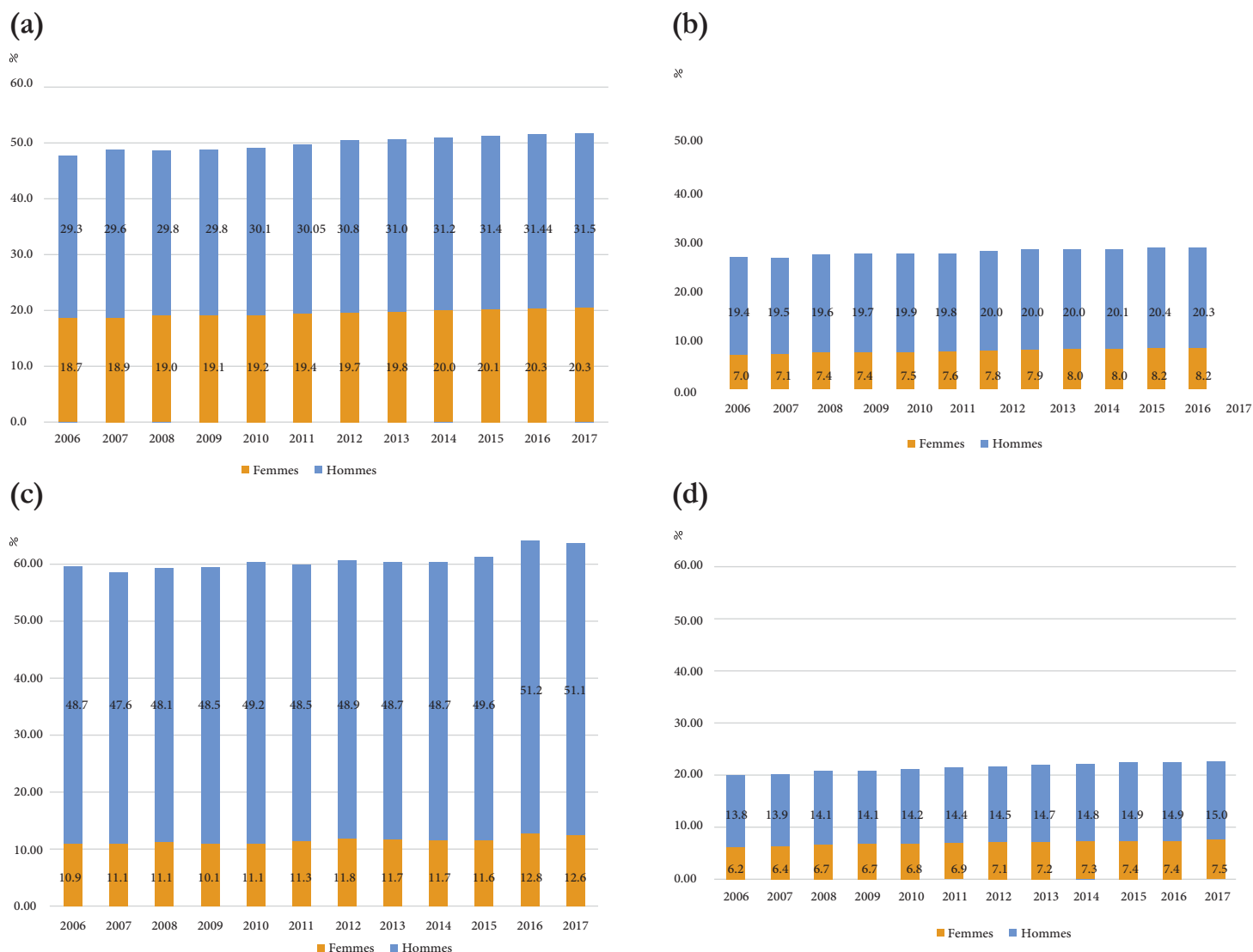
En Afrique subsaharienne, la part de l'emploi salarié a récemment stagné (figure 6 (d)). Bien que les salariés représentaient 22 pour cent de toutes les personnes en emploi en 2013, soit près de 2 points de pourcentage de plus qu'en 2006, cette proportion n'a pratiquement pas changé sur la période 2013-2017 (de 21,9 à 22,5 pour cent). Cela signifie que, en termes absolus, l'emploi salarié a augmenté à un rythme très similaire à celui observé pour l'ensemble de l'emploi entre 2013 et 2017. La part des hommes et des femmes dans l'emploi total a augmenté lentement entre 2006 et 2017, avec une augmentation de 1,2 point de pourcentage (de 13,8 pour cent à 15,0 pour cent) pour les hommes et de 1,3 point de pourcentage (de 6,2 pour cent à 7,5 pour cent) pour les femmes.

L'expansion de l'emploi salarié a été plus marquée en Afrique du Nord (figure 6 (c)), où la part des salariés dans l'emploi total a augmenté de 4 points de pourcentage entre 2006 et 2017, et la part de l'emploi salarié féminin et masculin respectivement de 1,7 points de pourcentage (de 10,9 pour cent à 12,6 pour cent) et de 2,4 points de pourcentage (de 48,7 pour cent à 51,1 pour cent).

⁶La performance de l'Afrique du Nord en 2017 est en partie due à la production et à l'exportation de pétrole plus importantes que prévu par la Libye, ainsi qu'à l'amélioration de la productivité agricole au Maroc résultant des effets positifs combinés d'une bonne saison des pluies et de la mise en œuvre du Plan vert du Maroc (voir BAD, 2018a).

⁷Selon la BAD, la croissance de la productivité du travail a été globalement positive entre 2005 et 2016 en Afrique du Nord (Algérie, Égypte, Libye, Mauritanie, Maroc et Tunisie), tirée notamment par la croissance des secteurs de l'agriculture et des services (BAD, 2018a).

Figure 6. Part des salariés dans la population en emploi totale (%) : a) Monde ; b) Ensemble de l'Afrique ; c) Afrique du Nord ; d) Afrique subsaharienne.



Source : Estimations modélisées par l'OIT.

À des fins de comparaison, la variation de la part de l'emploi salarié dans le monde entre 2006 et 2017 était proche de celle de l'Afrique du Nord (+3,8 points de pourcentage), avec un peu moins de la moitié de l'augmentation due à la croissance de l'emploi salarié féminin (figure 6 a).⁸

Il ressort clairement de ces tendances que les déséquilibres dans la composition de l'emploi salarié par genre ont peu changé au cours de la dernière décennie, que ce soit en Afrique subsaharienne ou en Afrique du Nord. Parallèlement, avec une plus faible participation sur le marché du travail, les femmes restent minoritaires dans la population active : en 2017, elles ne représentaient que 33 pour cent des employés en Afrique subsaharienne et moins de 20 pour cent en Afrique du Nord (le chiffre mondial est de 40 pour cent). En termes d'emplois, les salariées sont généralement concentrées dans des secteurs spécifiques, en particulier dans le secteur public et dans les services sociaux (voir l'encadré 3 sur la composition de l'emploi salarié féminin).

⁸ Cependant, dans les pays à revenu élevé, l'augmentation de la part des salariés parmi les personnes ayant un travail entre 2006 et 2017 est due à une augmentation de la part des femmes salariées dans l'emploi salarié total (de 38 pour cent à 39,4 pour cent), tandis que la part des employés masculins n'a augmenté que très peu (de 47,3 pour cent à 47,8 pour cent).

Encadré 3. Structure de l'emploi salarié féminin

A partir des données des enquêtes auprès des ménages (voir encadré 1), il est possible de décrire la composition de l'emploi rémunéré dans dix pays sélectionnés (Cap-Vert, Égypte, Éthiopie, Gambie, Madagascar, Malawi, Namibie, Afrique du Sud, Tanzanie et Tunisie) selon les caractéristiques personnelles et professionnelles (sexe, âge, secteur, activité, profession et éducation), tant pour l'ensemble de la population salariée que pour uniquement les femmes salariées (voir tableau 2).

Dans de nombreux cas, les femmes salariées semblent avoir récemment intégré le marché du travail, dans la mesure où cela peut être déduit de leur âge : dans cinq des dix pays (Éthiopie, Gambie, Madagascar, Tanzanie, Tunisie), les travailleurs plus jeunes (moins de 30 ans) étaient surreprésentés dans la population des femmes salariées au moment où les enquêtes ont été menées. Toutefois, au Malawi, en Namibie et en Afrique du Sud, la proportion de jeunes salariés est à peu près la même dans l'emploi salarié féminin que dans l'ensemble du salariat, et au Cap-Vert et en Égypte, les jeunes travailleurs étaient au contraire sous-représentés dans l'emploi salarié féminin. Le fait que les femmes salariées de plus de 30 ans ont tendance à être sous-représentées dans un certain nombre de pays pourrait s'expliquer en partie par la participation plus faible des femmes sur le marché du travail à l'âge où elles peuvent avoir et élever des enfants.*

En termes de niveau d'éducation, les salariées semblent souvent être mieux dotées que leurs homologues masculins. La part des personnes ayant un niveau d'études supérieur au secondaire est plus élevée parmi les femmes salariées dans six des dix pays étudiés (Cap-Vert, Égypte, Namibie, Afrique du Sud, Tanzanie, Tunisie). Plus précisément, dans ces pays, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir suivi une formation au-delà du secondaire ou une formation professionnelle.

En ce qui concerne les domaines d'emploi salarié, des proportions beaucoup plus élevées de femmes que d'hommes travaillent dans le secteur public, sauf en Éthiopie, en Gambie, à Madagascar et au Malawi. Cette disparité est en partie attribuable aux types d'emplois dans lesquels les femmes sont salariées : dans les dix pays à l'exception du Malawi, les salariées sont plus susceptibles de travailler dans les services sociaux que ce qui est observé pour les hommes. En plus, dans tous les pays échantillonnés, les femmes salariées sont beaucoup moins susceptibles de travailler dans la construction et les services public, et elles sont plus susceptibles de travailler dans le logement et la nourriture dans la moitié des pays (Cap-Vert, Éthiopie, Gambie, Namibie et Tanzanie).

Les femmes salariées semblent également plutôt polarisées en ce qui concerne leurs professions, occupant souvent des postes peu ou très qualifiés. En effet, conformément à leur niveau de scolarité globalement plus élevé, les femmes salariées occupent souvent des postes qualifiés de haut niveau : elles sont davantage susceptibles de se trouver à ce niveau professionnel que leurs homologues masculins dans tous les pays échantillonnés à l'exception de l'Éthiopie, du Malawi et de la Tanzanie. En revanche, les salariées sont plus souvent des travailleurs non qualifiés (y compris employées de maison) que les hommes en Éthiopie, en Gambie, à Madagascar, au Malawi et en Tunisie.

*La tendance des taux de participation des femmes commence à diverger le plus nettement de celle des hommes vers 25-35 ans, coïncidant avec le début de la période habituelle de maternité (OIT, 2018a).

Tableau 2. Composition de l'emploi salarié dans un échantillon de pays africains (%)

Catégorie	Cap Vert		Egypte		Ethiopie		La Gambie		Madagascar		Malawi		Namibie		Afrique du Sud		Tanzanie		Tunisie	
	2015	2018	2012	2013	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2016	2015	2015	2014	2014	2014	2014	
Sexe	Tot.	Femme	Tot.	Femme	Tot.	Femme	Tot.	Femme	Tot.	Femme	Tot.	Femme	Tot.	Femme	Tot.	Femme	Tot.	Femme	Tot.	Femme
Homme	57	83	67	74	74	64	59	64	59	64	59	64	57	55	55	68	73			
Femme	43	100	17	100	33	100	26	100	36	100	41	100	43	45	100	32	100	27	100	
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Age																				
30-16	30	27	27	21	54	62	34	42	39	43	46	48	35	25	23	41	51	24	33	
40-31	30	33	32	32	23	20	26	25	21	20	23	22	28	29	29	23	20	26	25	
50-41	19	21	23	24	11	9	14	13	16	16	12	12	17	22	23	16	13	24	20	
70-51	15	14	18	24	7	3	13	5	13	12	11	11	11	15	16	12	9	18	11	
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Secteu																				
Privé	61	52	66	38	47	50	67	67	75	78	83	87	77	79	75	75	70	65	63	
Public	39	48	34	62	53	50	33	33	25	22	17	13	23	21	25	25	30	35	37	
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Activité																				
Agriculture et pêche	5	1	12	5	16	11	4	7	12	10	61	74	13	6	5	21	12	8	6	
Mine & Carrière	0	0	0	0	1	1	0	0	2	2	0	1	3	3	1	1	0	1	0	
Construction & service publique	16	5	18	4	14	10	11	1	7	1	7	3	12	9	3	7	2	15	1	
Fabrication	6	6	13	8	10	10	7	1	13	17	3	1	7	4	11	6	5	14	23	
Commerce	10	11	11	6	5	6	4	4	8	7	4	3	9	11	13	11	11	5	6	
Transports & communications	10	7	10	3	6	3	12	4	8	3	3	0	5	6	3	12	2	4	1	
Hébergement & Nourriture	7	10	3	1	4	8	6	10	3	3	1	1	6	4	5	6	14	4	1	
Immobilier & finance	2	2	1	2	3	3	2	2	1	1	0	0	3	14	14	1	2	1	1	
Administration publique	11	10	8	11	7	6	7	4	9	5	5	2	6	6	5	6	4	12	11	
Services sociaux	32	47	23	58	21	26	43	66	25	29	9	7	27	14	22	17	27	10	20	
Autres services	0	0	1	2	13	16	0	0	11	23	7	7	9	14	22	13	21	25	29	
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Niveau professionnel																				
Gestionnaire/dirigeant	3	3	4	5	4	2	2	1	3	2	1	0	4	6	5	2	2	3	2	
Cadre supérieure	15	23	17	42	13	12	15	20	18	21	8	7	10	5	6	5	3	11	21	
Qualifié	11	12	6	9	23	28	4	2	7	8	1	0	7	10	12	12	20	7	11	
Semi-qualifié	46	38	58	37	16	9	49	35	27	23	13	8	40	28	36	50	45	48	31	
Sans qualification	24	23	15	7	38	43	27	39	38	37	77	84	33	52	42	25	18	28	33	
Domestique					3	3			5	8			4			5	12			
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Éducation																				
Au-dessous du niveau secondaire	38	28	34	18	54	53	53	55	52	52	81	88	29	47	43	77	71	66	53	
Niveau secondaire	41	43	3	3	9	9	33	33	22	22	12	8	44	33	33	8	11	17	18	
Formation professionnelle et supérieure, fac. univ.	20	28	63	79	34	34	14	13	26	26	6	4	17	20	24	15	18	17	29	
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Remarque : les chiffres se réfèrent aux salariés de plus de 15 ans

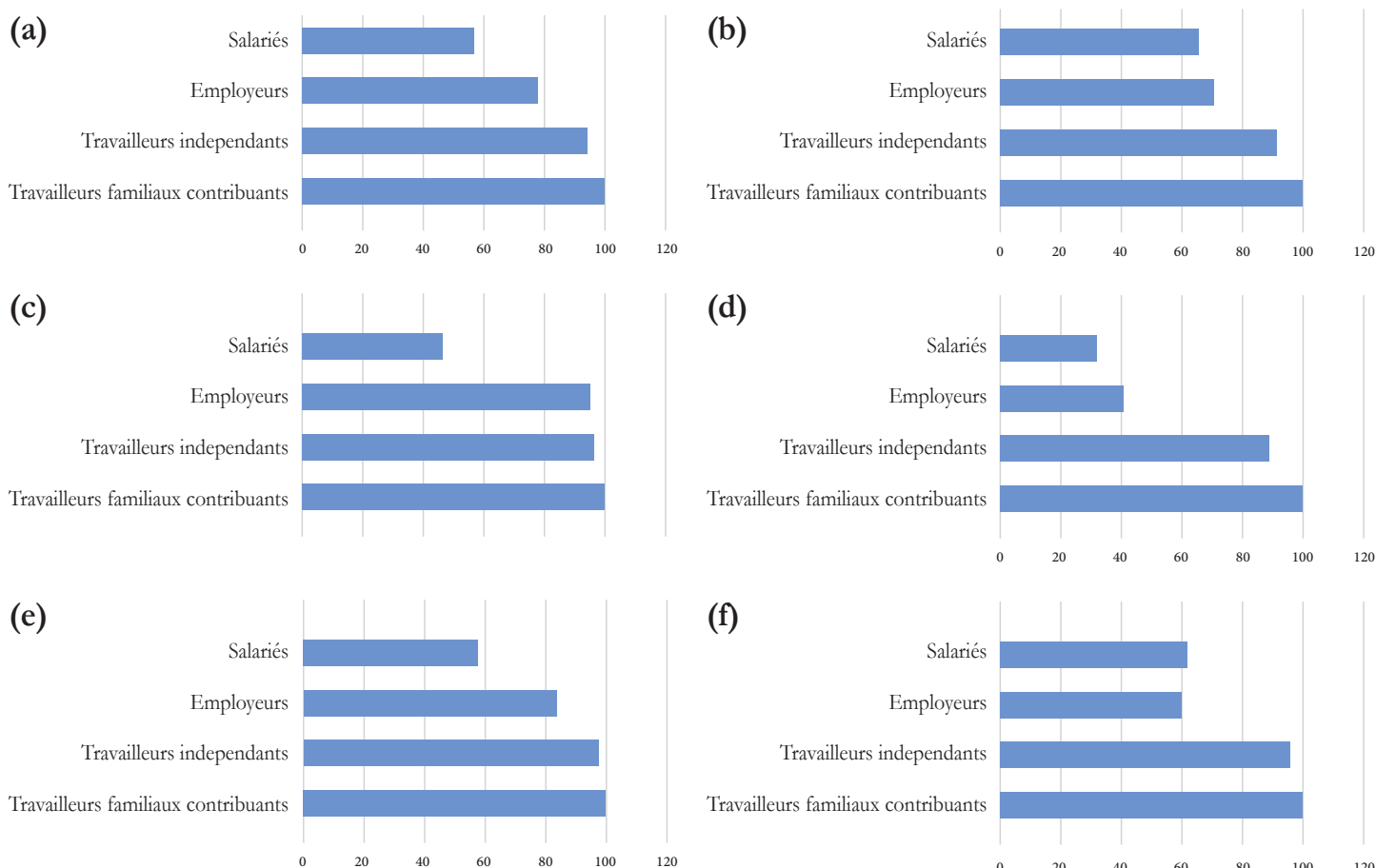
Source : calculs de l'IOT basés sur les sources indiquées dans l'encadré 1.

Outre les déséquilibres entre les sexes, la jeunesse est une autre caractéristique remarquable de la composition de l'emploi salarié en Afrique : les travailleurs âgés de 16 à 30 ans représentent entre un tiers et la moitié de la population des salariés dans les dix pays pour lesquels des données détaillées sur la structure de l'emploi rémunéré sont disponibles (voir tableau 2), sauf en Egypte, en Tunisie et en Afrique du Sud, où les parts ne sont que légèrement inférieures. Ceci est le reflet de la composition de la population active dans la région, caractérisée par une part importante de jeunes par rapport à celle observée en moyenne dans d'autres régions du monde.⁹ De plus, dans un certain nombre de pays, les jeunes travailleurs sont surreprésentés parmi les femmes salariées, une caractéristique qui peut être attribuée en partie à la participation plus faible des femmes sur le marché du travail dans la tranche d'âge qui coïncide généralement avec la maternité.

L'informalité représente plus de la moitié de tous les salariés

Travailler comme salarié n'implique pas nécessairement de bénéficier d'un emploi formel et des droits associés au travail, à la protection sociale et aux conditions de travail. En effet, selon les données de l'OIT, 57 pour cent des salariés en Afrique en 2016 occupaient un emploi informel (figure 7). La proportion varie d'une sous-région à l'autre : l'informalité représente la moitié de tous les salariés en Afrique du Nord et 60 pour cent dans l'ensemble en Afrique subsaharienne, tandis qu'en Afrique australe, un salarié sur trois est informel.

Figure 7. Part de l'emploi informel dans l'emploi total selon le statut d'emploi, 2016 : a) Ensemble de l'Afrique ; b) Afrique de l'Est ; c) Afrique du Nord ; d) Afrique australe ; e) Afrique centrale ; f) Afrique de l'Ouest



Source : OIT, 2018b.

⁹ Selon les estimations modélisées de l'OIT, les personnes ayant moins de 30 ans représentaient 38 pour cent de la population africaine entre 15 et 65 ans en 2017, 32 pour cent en Afrique subsaharienne et 39 pour cent en Afrique du Nord, contre 28 pour cent dans le monde.

L'informalité est encore plus courante en dehors de l'emploi rémunéré. En Afrique, 94 pour cent des travailleurs indépendants sont dans le secteur informel et ce profil est similaire dans toutes les sous-régions. En outre, plus d'employeurs (78 pour cent) que de salariés sont informels. Cette tendance s'applique à toutes les sous-régions et elle est particulièrement marquée en Afrique du Nord, où 95 pour cent des employeurs sont informels.¹⁰

Disparités salariales dans un échantillon de pays : une image contrastée, notamment en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les sexes

Disparités salariales dans un échantillon de pays

L'analyse des salaires moyens, telle que présentée ci-dessus, est utile pour évaluer les tendances générales sur les évolutions des salaires dans des pays ou des (sous-) régions spécifiques. Cependant, elle ne permet pas d'évaluer la façon dont les salaires sont distribués entre les salariés. À cette fin, différents indicateurs complémentaires peuvent être utilisés, généralement calculés à partir de sources contenant des informations sur les revenus perçus par chaque salarié pour lequel les données sont collectées (voir encadré 4 pour une définition de chacun des indicateurs utilisés ci-dessous).

Le tableau 3 présente une sélection de ces indicateurs pour les dix pays africains pour lesquels l'OIT avait accès à ce type de données (voir l'encadré 1 pour une description des données utilisées). Dans cette section, et dans le reste du document, les estimations sont fondées sur les gains horaires afin d'éviter de saisir les disparités salariales qui pourraient être dues à des différences de temps de travail : par exemple, les salaires mensuels pourraient être inférieurs pour les personnes travaillant à temps partiel même si elles sont rémunérées au même taux horaire que le reste de la population salariée.

En Afrique, les disparités salariales varient d'un pays à l'autre. Par exemple, parmi les dix pays étudiés, ceux d'Afrique australe (Namibie et Afrique du Sud) présentent des niveaux élevés de disparités salariales (coefficient de Gini respectivement 62 et 64 pour cent), avec des niveaux de rémunération très élevés pour les employés au sommet de l'échelle salariale par rapport aux autres : dans ces deux pays, les 10 pour cent des salariés les mieux payés (c'est-à-dire ceux payés au-dessus du neuvième décile de salaire) perçoivent des salaires au moins respectivement 28 et 22 fois supérieurs à ceux perçus par les 10 pour cent des salariés les moins bien payés (c'est-à-dire ceux payés en dessous du premier décile). En revanche, les salariés des pays d'Afrique du Nord (Égypte et Tunisie) semblent connaître moins de disparité salariale (coefficient de Gini respectivement 32 et 37 pour cent), les salaires étant répartis sur une échelle salariale relativement étroite : les salaires des 10 pour cent les plus élevés sont environ cinq fois les salaires des 10 pour cent les plus bas en Tunisie, alors que ce rapport est de quatre en Égypte.

¹⁰ Le « secteur informel » est un concept d'entreprise et il est défini en fonction des caractéristiques du lieu de travail : unités engagées dans la production de biens ou de services ayant pour objectif principal de générer de l'emploi et des revenus pour les personnes concernées. En revanche, le concept « d'emploi informel » concerne les emplois en tant qu'unités d'observation. Les employeurs et les « travailleurs à leur propre compte » informels désignent les employeurs et les travailleurs à leur compte du secteur informel. Dans le cas des salariés, l'emploi informel est défini en fonction de la relation de travail : pour qu'un emploi occupé par un salarié soit considéré comme informel, la relation de travail ne devrait pas, en droit ou en pratique, être soumise à la législation nationale du travail, impôt sur le revenu, protection sociale ou droit à certaines prestations d'emploi (préavis de licenciement, indemnité de départ, congés annuels ou de maladie payés, etc.)

Tableau 3. Différentes mesures des disparités salariales dans un échantillon de pays pour certaines années (rémunération horaire)

Pays	Année	Coefficient de Gini	Part de la masse salariale totale (%) perçue par les salariés					D9/D1	D9/D5	D5/D1	P99/D1
			Au dessous du premier décile	Au dessous de la médiane	Au dessous du 75e percentile	Au dessus du neuvième décile	Au dessus du 99e percentile				
Cap Vert	2015	39.4	3	23	46	28	6	6.1	2.9	2.1	12.0
Egypte	2018	31	3	30	55	25	5	3.9	1.9	2.1	8.7
Ethiopie	2013	44	1	19	45	30	5	12.7	2.9	4.4	24.9
Gambie	2012	43.9	2	21	45	33	8	7.2	2.7	2.7	19.8
Madagascar	2012	46.9	1	18	41	33	6	13.3	3.3	4.0	26.7
Malawi	2012	50.8	2	19	40	38	10	9.4	3.3	2.9	35.0
Namibia	2016	62	1	10	27	46	9	28.0	7.0	4.0	70.0
Afrique du Sud	2015	63.9	1	11	27	51	15	22.2	5.3	4.2	95.0
Tanzanie	2014	53.6	1	16	41	33	6	18.5	4.6	4.0	38.3
Tunisie	2014	37.3	4	30	54	26	4	5.4	2.4	2.2	13.5

Remarque : Salariés de plus de 15 ans.

Source : Calculs de l'OIT basés sur les sources indiquées dans l'encadré 1.

Encadré 4. Quelques indicateurs pour mesurer les disparités salariales

Coefficient de Gini

Le coefficient de Gini résume la dispersion des salaires parmi les salariés. Il varie de 0% à 100%. Un coefficient de Gini de 100% indique une disparité maximale entre les valeurs (c'est-à-dire lorsqu'un seul salarié reçoit la masse salariale totale d'un pays). À l'autre extrême, un coefficient de Gini de 0 indique une égalité parfaite (c'est-à-dire lorsque tous les salariés reçoivent le même salaire).

Percentiles, déciles, et ratios de percentile ou décile

Le *n*ème percentile de la répartition des salaires dans une population ou un pays spécifique correspond au seuil sous lequel *n* pour cent des salariés sont rémunérés. Par exemple, 1 pour cent des salariés sont rémunérés en dessous du premier percentile (désigné par P1) de la répartition des salaires, et 99 pour cent sont rémunérés en dessous du 99e percentile (P99). Sur la base de cette définition, le premier décile correspond au dixième percentile, le deuxième décile au 20e percentile, etc. Ainsi, 10% des salariés sont payés en dessous du premier décile (D1 ou P10) de la répartition des salaires, et 90 pour cent sont payés en dessous du neuvième décile (D9 ou P90). Le niveau de salaire médian correspond au 5ème décile (D5 ou P50) : 50 pour cent des salariés sont payés en dessous de ce seuil.

Une façon d'évaluer les disparités salariales consiste à comparer la valeur des déciles (ou percentiles) observés au sein de la population des salariés. Par exemple, si la valeur du neuvième décile est dix fois supérieure à celle du premier décile, cela signifie que les salariés payés au-dessus du neuvième décile perçoivent comme salaires au moins 10 fois plus que les salariés payés en dessous du premier décile. En pratique, cela se fait en calculant le rapport du neuvième décile au premier décile (D9/D1).

Part de la masse salariale totale reçue par les salariés en dessous d'un seuil spécifique

Une autre façon d'évaluer les inégalités salariales consiste à estimer la part de la masse salariale totale dans un pays reçue par les salariés payés sous un seuil spécifique, généralement exprimée en percentile ou en décile. Par exemple, si les employés payés en dessous du salaire médian reçoivent 20 pour cent de la masse salariale totale du pays, cela signifie que la moitié inférieure de la population en termes de salaire ne reçoit que 20 pour cent de la somme de tous les salaires versés dans le pays.

Un écart de salaire observé entre les femmes et les hommes de même âge et de même niveau d'éducation

En termes de disparités salariales entre les salariés, celles liées au genre préoccupent particulièrement les collectivités et les décideurs politiques. L'ODD 8 de l'ONU sur la promotion d'une croissance économique durable, du plein emploi et d'un travail décent pour tous, définit comme objectif d'atteindre d'ici 2030 « un salaire égal pour un travail de valeur égale » (objectif 8.5) et identifie « la rémunération horaire moyenne des femmes et des hommes salariés » comme l'une des mesures importantes permettant d'indiquer les progrès vers cette fin. En outre la Coalition internationale pour l'Égalité Salariale (EPIC), une coalition multipartite lancée en septembre 2017 et dirigée par l'OIT, l'ONU Femmes et l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), interprètent la réduction de l'écart de rémunération des femmes et des hommes comme un indicateur de progrès pour la réalisation d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Afin de mettre en œuvre la combinaison appropriée de politiques pour combler les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein des pays, il est important d'identifier les facteurs qui expliquent cette disparité. Les écarts de rémunération entre les sexes peuvent se produire pour une multitude de raisons: non seulement la discrimination salariale entre les femmes et les hommes exerçant un travail égal ou un travail de valeur égale, mais aussi des facteurs tels que les différences entre les niveaux de scolarité des femmes et des hommes, et les salaires plus bas dans les secteurs et les professions où les femmes sont concentrées, ce qui peut être dû en partie à la ségrégation professionnelle des femmes dans les catégories d'emplois traditionnellement occupés par des hommes.

Comme première évaluation de la différence de salaire entre les sexes, l'écart entre le salaire moyen des femmes et le salaire moyen des hommes, exprimé en pourcentage du salaire moyen des hommes, a été calculé dans les pays sélectionnés pour lesquels des micro- données sont disponibles (voir tableau 4).

Les chiffres présentés dans le tableau 4 montrent que l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les pays africains est généralement inférieur à la moyenne mondiale de 16 pour cent (OIT, 2018a). Dans trois des dix pays africains étudiés ici, l'écart de rémunération entre les sexes semble même être négatif, ce qui signifie que les femmes sont payées à un taux plus élevé que les hommes en moyenne. En Afrique du Sud, cependant, l'écart de rémunération entre les sexes est au contraire relativement élevé, les salariés hommes gagnant en moyenne près de 20% de plus que les salariées femmes.

Cependant, au-delà de l'écart salarial moyen calculé pour l'ensemble de la population des salariés, nous constatons des tendances différentes selon les niveaux sur l'échelle des salaires. Plus spécifiquement pour les pays sélectionnés, l'écart est souvent plus large, et presque toujours favorable aux hommes, au bas de la distribution des salaires. En Égypte, à Madagascar et en Tunisie, l'écart au premier décile de la distribution des salaires est même supérieur à l'estimation mondiale (21 pour cent). En revanche, l'écart de rémunération entre les sexes semble être plus souvent favorable aux femmes en haut de l'échelle salariale : au neuvième décile, les femmes sont en moyenne mieux payées que les hommes au Cap-Vert, en Égypte, en Namibie, en Tanzanie et en Tunisie. En Gambie et à Madagascar, l'écart de rémunération entre les sexes n'est pas en faveur des femmes salariées au neuvième décile, mais la différence est inférieure à la moyenne de l'ensemble de la population salariée. L'écart de rémunération entre hommes et femmes est plus important au neuvième décile seulement en Éthiopie, au Malawi et en Afrique du Sud.

**Tableau 4. Écarts salariaux entre hommes et femmes dans un échantillon de pays
(% du salaire horaire masculin)**

Catégorie	Cape Vert	Egypte	Ethiopie	La Gambie	Madagascar	Malawi	Namibie	Afrique Du Sud	Tanzanie	Tunisie
	2015	2018	2013	2013	2012	2012	2016	2015	2014	2014
Ensemble	-4	0	15	6	12	14	-7	19	2	-4
Niveau De salaire										
Au 1er décile	17	32	-2	7	25	6	18	12	18	29
Au 9e décile	-3	-1	18	2	7	18	-13	22	-5	-25
Âge										
30-16	-9	10	14	17	10	19	-17	19	-2	3
40-31	-11	10	20	-17	15	14	-6	22	3	-6
50-41	-9	-5	9	-12	7	6	-3	19	-19	-16
70-51	18	-8	10	10	4	22	-1	22	-24	-6
Secteur										
Privé	9	22	24	-1	15	12	1	21	29	15
Publique	-1	3	13	18	-3	8	10	14	-3	-20
Activité										
Agriculture et pêche	20	4	-8	20	26	11	-20	-10	-8	33
Mine & Carrière	--	15	23	67	19	51	48	2	10	37
Construction et service publique	21	11	32	83	-57	15	-9	50	19	40
Fabrication	11	28	26	41	4	24	-45	22	44	26
Commerce	40	10	29	-251	9	46	17	23	32	23
Transports & communication	-9	-107	-10	-101	-75	-56	-85	18	-46	-74
Hébergement & nourriture	29	-11	13	-5	26	-60	29	6	39	43
Immobilier & finance	53	36	22	1	-22		-39	7	38	39
Administration publique	11	-7	12	32	-4	-30	11	11	-2	-3
Services sociaux	8	13	18	14	-1	11	6	25	3	8
Autres services	--	-48	23	--	31	20	14	34	59	6
Profession										
Directeur	20	-15	17	72	17	-36	-7	31	-42	-19
Cadre supérieur	18	22	17	13	4	16	11	25	9	13
Cadre moyen	10	17	12	28-	15	-35	29	6	8	21
Semi-qualifié	13	4	35	-12	-7	29-	-4	-3	7	11
Sans qualification	14	25	12	4	26	17	34	23	43	23
Domestique			33		12		-47		15	
Niveau d'éducation										
Au dessous du niveau secondaire	19	27	16	-1	24	9	25	24	22	24
Niveau secondaire	3	-2	24	4	18	5	15	20	1	7
Supérieur au niveau secondaire, formation professionnelle et supérieure, inc. univ	23	-1	12	18	3	0	9	24	8	13
Écart salarial pondéré entre hommes et femmes	14	22	16	1	17	10	19	29	8	15

Remarque : Salaire des employés de plus de 15 ans. Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes sont estimés comme expliqué dans l'OIT, 2018a, encadré 3. Le calcul d'un écart de salaire entre les sexes pondéré nous permet de tenir compte des différences dans la composition des emplois rémunérés des hommes et des femmes en termes d'âge, de niveau d'éducation et de temps de travail et secteur (public / privé).

Source : Calculs de l'OIT basés sur les sources indiquées dans le tableau 1.

Le fait que l'écart de rémunération observé entre les sexes puisse varier considérablement le long de l'échelle salariale souligne l'importance de considérer l'écart salarial brut entre les hommes et les femmes, calculé pour l'ensemble de la population des employés, à côté de mesures complémentaires qui pourraient aider à en expliquer les raisons, parmi lesquelles une possible discrimination de genre en matière de rémunération. Par exemple, le fait qu'une part significative de femmes occupe des emplois bien rémunérés (indépendamment du sexe) dans certains pays (voir encadré 1) a tendance à réduire l'écart de rémunération moyen entre les sexes dans l'ensemble de la population des salariés.

En effet, la position relative des femmes sur l'échelle salariale dépend fortement des caractéristiques de leur emploi. Même dans les pays où les écarts de rémunération entre les sexes sont négatifs en moyenne, les femmes salariées perçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes dans la plupart des secteurs ou professions. Fait intéressant, cela peut également être le cas dans des professions et des secteurs surreprésentés dans l'emploi salarié féminin. Par exemple, les salariées en Namibie connaissent un écart de rémunération avec leurs homologues masculins plus important dans le secteur public (10 pour cent) que dans le secteur privé (1 pour cent). Dans les services sociaux, les femmes salariées perçoivent en moyenne un salaire horaire inférieur à celui des hommes dans tous les pays à l'exception de Madagascar. En termes de profession, les femmes non qualifiées sont en moyenne moins bien rémunérées que les hommes non qualifiés dans les dix pays couverts. Il en va de même pour les cadres supérieurs.

Une analyse des résultats par niveau d'éducation semble confirmer qu'une meilleure dotation en capital humain ne protège pas nécessairement les femmes salariées contre des salaires inférieurs à ceux des hommes: à chaque niveau d'éducation, les salariées sont en moyenne moins bien rémunérées que leurs homologues masculins, dans presque tous les pays. Les femmes salariées s'en sortent mieux que les hommes uniquement en Gambie au niveau le plus bas (femmes n'ayant pas suivi d'enseignement secondaire), et en Égypte aux niveaux supérieurs (femmes ayant un enseignement secondaire ou supérieur)

Dans ce contexte, afin de tenir compte de certains « effets de composition » possibles, un autre indicateur est calculé dans le but de réduire le biais résultant de la répartition inégale des hommes et des femmes dans l'emploi salarié. Il s'agit de « l'écart salarial pondéré », indiqué dans la dernière ligne du tableau 4. En essence, cette méthodologie revient à regrouper les salariés hommes et femmes en sous-groupes plus homogènes, puis estime l'écart de rémunération entre les sexes dans chaque sous-groupe. Les quatre dimensions prises en compte pour former les sous-groupes sont l'« éducation », l'« âge », le « statut du temps de travail » (c'est-à-dire travail à temps plein ou à temps partiel) et le secteur de l'emploi (secteur public ou secteur privé).¹¹

Les résultats présentés dans la dernière ligne du tableau 4 montrent que dans tous les pays étudiés, les femmes salariées sont en moyenne moins bien rémunérées que les hommes salariés semblables en éducation et en âge, travaillant dans le même secteur (privé / public) et ayant un temps de travail similaire. Il convient de noter qu'à l'exception de la Gambie et du Malawi, l'écart salarial pondéré est supérieur à l'écart salarial brut dans les pays où ce dernier était déjà positif. Ces résultats montrent que l'écart de rémunération entre hommes et femmes en Afrique a des racines qui vont au-delà de la concentration des femmes dans des postes spécifiques définis selon les modalités des quatre dimensions prises en compte dans l'analyse.

D'autres méthodologies avancées nous permettent d'affiner davantage l'analyse de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes en calculant un « écart salarial ajusté entre les sexes » qui tient compte de plus de dimensions que les quatre mentionnées ci-dessus. Par exemple, en plus des dotations en capital humain (comme les études et les années d'expérience), des caractéristiques personnelles et professionnelles détaillées peuvent être prise en compte. Cette technique statistique a été réalisée pour le Rapport mondial sur les salaires 2018/19 afin de décomposer l'écart de rémunération entre les sexes entre une partie qui s'explique par l'ensemble des caractéristiques professionnelles et personnelles, et une partie « inexplicite » par ces caractéristiques.¹² Les résultats montrent que pour presque tous les pays africains étudiés, une part importante de l'écart de rémunération brut entre les sexes reste « inexplicite ».

¹¹ Le statut de temps de travail (plein temps / temps partiel) a été ajouté aux dimensions prises en compte car il peut avoir un impact sur le salaire horaire : par exemple, il pourrait affecter le « capital d'expérience » acquis par l'apprentissage sur le lieu de travail.

¹² Pour une description de l'ensemble des caractéristiques prises en compte, voir OIT, 2018a, tableau 9.1

Lutter contre les bas salaires et les inégalités salariales grâce à la législation et des institutions adéquates de fixation des salaires

Permettre la négociation collective inclusive sur les salaires

La négociation collective désigne la négociation des salaires et des conditions de travail entre les organisations de travailleurs et les employeurs et / ou les organisations d'employeurs (au sens de la convention de l'OIT (n° 154) sur les négociations collectives, 1981, article 3). Les négociations menées dans le cadre de la négociation collective se déroulent de façon bilatérale, le gouvernement n'intervenant que pour créer le cadre nécessaire et promouvoir le développement de la pratique. La négociation collective peut se dérouler à différents niveaux : dans le cadre de la négociation au niveau de l'entreprise, chaque employeur négocie¹³ indépendamment ; dans le cadre de la négociation sectorielle multi-employeurs, les employeurs se regroupent en associations ayant pour mandat de négocier. Le cadre de la négociation collective permet aux travailleurs de négocier de meilleurs taux de salaire en lien avec la croissance de la productivité.

La négociation collective peut réduire les disparités salariales. Elle permet à des groupes de travailleurs de négocier des salaires plus élevés avec les employeurs, avec un impact susceptible d'être particulièrement important pour les travailleurs de la moitié inférieure de la distribution pour lesquels pouvoir de négociation individuel peut être moindre. Toutefois, de façon empirique, on a observé que l'influence de la négociation collective variera selon que le système est « étroit », limité aux parties ou à l'unité de négociation, ou qu'il s'agisse d'un « système inclusif », par lequel les conventions collectives sont étendues aux travailleurs de l'ensemble du secteur économique, qu'ils soient membres ou pas d'un syndicat (voir OIT, 2015a).

Tableau 5. Densité syndicale et couverture des négociations collectives dans certains pays africains (%), année la plus récente disponible

Pays	Densité Syndicale	Couverture des négociations collectives
Égypte	43.2 (2012)	3.5 (2008)
Ethiopie	9.6 (2013)	9.8 (2013)
Ghana	20.6 (2016)	14.7 (2016)
Malawi	5.5 (2013)	18.1 (2013)
Maurice	28.1 (2016)	0.6 (2016)
Niger	35.6 (2008)	17.5 (2008)
Sénégal	22.4 (2015)	22.8 (2015)
Tunisie	20.4 (2011)	56.9 (2014)
Afrique du Sud	28.1 (2016)	29.9 (2016)

Remarque : La densité syndicale est calculée comme le rapport entre le nombre de salariés syndiqués et le nombre total de salariés dans le pays. La couverture de la négociation collective est calculée comme le rapport entre le nombre de salariés couverts par la négociation collective et le nombre de salariés ayant droit à la négociation collective.

Source : Base de données des relations professionnelles de l'OIT (IRdata), pays disposant de données sur la couverture des négociations collectives.

En pratique, la portée d'un système de négociation collective est généralement mesurée en termes de taux de couverture, qui exprime la proportion de salariés dont la rémunération et les conditions de travail sont réglementées par une ou plusieurs conventions collectives.

En Afrique, la négociation collective couvre généralement une proportion relativement faible de salariés (voir tableau 5). Dans les quelques pays pour lesquels des données sont enregistrées dans la base de données de l'OIT sur des relations industrielles (IRdata), la proportion de salariés couverts par une convention collective se situe entre 0,6 pour cent (Maurice) et 57 pour cent (Tunisie).

¹³ Voir OIT, 2015b pour un aperçu des systèmes de négociation collective possibles

Le pouvoir organisationnel des organisations d'employeurs et des syndicats est un outil important, mais n'est pas le seul par lequel un effet de levier peut être exercé pour accroître la couverture des conventions collectives. Comme le montre le tableau 5, la couverture des négociations collectives dans les pays n'est qu'en partie expliquée par les niveaux d'affiliation syndicale, indiqués ici en termes de densité syndicale (la proportion de salariés syndiqués). La densité syndicale est par exemple un peu plus faible en Tunisie qu'en Afrique du Sud, mais la couverture des négociations collectives est plus élevée dans le premier.

Une couverture élevée de la négociation collective est en fait liée à de multiples facteurs complémentaires, y compris le (s) niveau (x) auquel (s) la négociation a lieu (national, sectoriel et / ou entreprise). Ce facteur, en effet, semble être le plus important prédicteur de la couverture des négociations- la négociation multi-employeurs au niveau sectoriel ou national étant la forme la plus inclusive de négociation collective - en particulier parce que les conventions collectives conclues par le biais de la négociation multi-employeurs peuvent être étendues à tous les employeurs, y compris ceux qui ne sont pas membres de l'organisation d'employeurs qui a négocié l'accord. Les pouvoirs publics peuvent utiliser cette procédure d'extension pour établir une norme minimale en termes de rémunération ou d'autres conditions de travail dans toutes les entreprises opérant dans le même cadre, généralement un secteur ou une branche de l'économie. Des procédures d'extension sont utilisées dans plusieurs pays pour étendre la couverture des conventions collectives (voir encadré 5 pour plus de détails sur les systèmes de négociation collective en Tunisie et en Afrique du Sud).¹⁴

Encadré 5. Systèmes de négociation collective : les exemples de l'Afrique du Sud et de la Tunisie

Négociation collective en Afrique du Sud

Le système actuel de négociation collective en Afrique du Sud a été établi après les élections générales de 1994 dans le cadre du programme de réforme du système du marché du travail hérité du régime d'apartheid. Il découle en partie du système des conseils industriels mis en place après la loi de conciliation industrielle de 1924.*

La loi de 1995 sur les relations de travail (LRA) prévoyait la création d'institutions permanentes de négociation collective au niveau sectoriel (remplaçant les conseils industriels). Les conseils de négociation sont établis sur une base « volontaire » par au moins une organisation patronale et au moins un syndicat. Le Conseil national de développement économique et du travail (NEDLAC) ** est responsable de la délimitation des zones sectorielles et géographiques pour lesquelles une demande est déposée pour enregistrer un conseil de négociation ou fusionner les conseils existants. Le Registraire des relations de travail au ministère du Travail détermine ensuite si l'éventail des parties prenantes à un conseil de négociation permet de faire en sorte que « des dispositions adéquates soient prévues dans la constitution du conseil pour la représentation des petites et moyennes entreprises » (LRA, art. 29). Un conseil de négociation peut soumettre les conventions collectives au ministre du Travail en demandant qu'elles soient étendues à tous les employeurs et salariés relevant de sa compétence. Le ministre doit étendre l'accord dans les 60 jours suivant la réception de la demande à condition que certaines exigences soient respectées, notamment que les parties respectent les critères de représentativité. À cet égard, le ministre doit être convaincu qu'après l'extension, la majorité de tous les employés couverts sont membres du (des) syndicat (s) signataire(s) et que les membres de l'organisation patronale signataire emploient la majorité des employés (Godfrey, 2018). Dans la pratique, il peut être difficile de déterminer la représentativité, d'autant plus qu'il est difficile d'obtenir des estimations précises du « nombre total » de salariés et d'employeurs relevant de la compétence du conseil.

¹⁴ Les gouvernements peuvent également soutenir la négociation collective par d'autres moyens, y compris la promotion de l'élaboration et de l'utilisation complètes des procédures et mécanismes de négociation collective, l'encouragement de négociations constructives et éclairées et l'application des accords des conventions collectives.

Parallèlement aux conseils de négociation, les « conseils statutaires » peuvent également être créés par des parties prenantes qui ne sont pas encore suffisamment représentatives : ils peuvent s'adresser au Registraire à condition qu'un syndicat (ou plus d'un syndicat) soit composé d'au moins 30 pour cent -ou que les membres de l'organisation d'employeurs emploient au moins 30 pour cent- des salariés d'un secteur ou d'une région. Le conseil statutaire a un programme de négociation limité prescrit par la LRA, mais qui peut être élargi par accord. Au fil du temps, un conseil statutaire peut être transformé en un conseil de négociation à part entière.

En 2017, il y avait 38 conseils de négociation dans le secteur privé, six conseils de négociation dans le secteur public national et local, et seulement trois conseils statutaires. La couverture en termes d'employés a augmenté depuis le système des conseils industriels (de 735 533 employés en 1992 à 2,6 millions en 2017), en partie en raison de l'introduction des conseils de négociation dans la fonction publique en vertu des dispositions de la LRA de 1995.

La négociation collective peut également se dérouler en dehors du système des conseils de négociation, par exemple dans des secteurs tels que l'exploitation minière et la construction automobile, où il y a des négociations multi-employeurs et mono-employeur. La négociation avec un seul employeur est également courante dans le secteur du commerce de détail et parmi les entreprises publiques.

Négociation collective en Tunisie

En Tunisie, la négociation collective est prévue dans le Code du travail (Titre III). Plus spécifiquement, des conventions collectives sectorielles peuvent être conclues afin de réglementer les relations de travail dans un espace territorial et professionnel (« branche ») définie par le ministre chargé des affaires sociales. Ces accords collectifs étendus doivent être conclus entre les organisations les plus représentatives de la branche. Ces accords doivent couvrir un éventail minimal de questions : respect de la liberté d'association ; salaires et procédures de classification ; conditions d'embauche et de licenciement ; congés ; et règlement des litiges.

Le contenu d'une convention collective sectorielle est applicable à tous les employeurs et travailleurs relevant de son champ d'application. À l'heure actuelle, la négociation collective au niveau sectoriel a lieu dans environ 56 secteurs et sous-secteurs. Ce cadre explique en partie le taux élevé de couverture des négociations collectives observé dans le pays.

Bien que la négociation collective soit également possible au niveau de l'entreprise, peu de données sont disponibles pour évaluer si de véritables activités de négociation collective ont lieu au sein des entreprises. Il a été estimé lors des entretiens menés au cours de la préparation d'un rapport pour l'Union européenne qu'il existe environ 100 à 150 accords d'entreprise. Selon d'autres sources, le nombre est beaucoup plus faible, entre 25 et 50 seulement dans le secteur privé, uniquement dans les grandes entreprises, et souvent dans les grandes entreprises publiques ou récemment privatisées (De Koster et al., 2015).

Cependant, à la suite de la révolution de 2011, les résultats de la négociation collective au niveau sectoriel ont été pour la plupart prescrits par le cadre fixé par les « Accords-cadres », négociés pour la plupart sur une base tripartite et signés tous les deux à trois ans. En raison de la fragilité de la situation dans le pays depuis 2011, tant du point de vue de la situation politique que de l'état du dialogue social, les négociations sur les augmentations de salaires sont passées du niveau sectoriel au niveau national.

Un projet de loi a été adopté en juillet 2017 pour créer le Conseil national tripartite du dialogue social afin de superviser l'organisation et la gestion du dialogue social concernant les questions sociales et économiques d'intérêt commun pour le gouvernement et les partenaires sociaux. Cela comprend l'encadrement de la négociation collective. Les évolutions à venir dans les prochaines années affineront certainement le rôle de cette nouvelle institution dans la promotion du dialogue social bipartite.

* Pour une analyse rétrospective des relations industrielles en Afrique du Sud, voir Hayter et Pons-Vignon, 2018.

** Le NEDLAC a été créé par la loi n° 35 de 1994 en tant qu'institution regroupant des représentants des entreprises et des syndicats ainsi que des représentants de l'État et d'organisations représentant les intérêts de la communauté. Ils recherchent la coopération, par des processus de résolution de problèmes et la négociation, sur les questions économiques, celles liées au travail et au développement, ainsi que sur les défis connexes auxquels le pays est confronté.

Un point particulièrement important pour l'Afrique est que la formalisation de l'économie informelle peut aider à créer un environnement propice à la négociation collective. En effet, la présence d'un grand secteur informel est susceptible d'entraver la négociation collective, d'un part parce que l'application des conventions collectives aux personnes en situation informelles est peu aisée, mais aussi parce que les organisations de travailleurs et d'employeurs sont susceptibles d'avoir des difficultés à fonctionner dans le secteur informel. En outre, les salariés dans le secteur informel sont moins souvent membres d'un syndicat que les salariés occupant des emplois formels : dans presque tous les pays africains pour lesquels des données sont disponibles, la densité syndicale dans l'emploi informel est inférieure de moitié à celle observée dans l'emploi formel (Lapeyre et Barussaud, 2019).

Mettre en œuvre des politiques efficaces en matière de salaire minimum

Lorsque la dynamique des négociations collectives est insuffisante pour s'attaquer aux inégalités salariales excessivement faibles, les politiques de salaire minimum peuvent jouer un rôle complémentaire important. Ces dernières ont effectivement suscité l'intérêt des économies industrialisées et émergentes au cours des dernières années. Huit pays européens ont introduit un salaire minimum légal depuis le début des années 1990, tandis que des systèmes de salaire minimum ont également été établis ou renforcés dans d'autres pays, dont le Brésil, la Chine et l'Afrique du Sud.

Un défi majeur dans l'établissement du salaire minimum est de déterminer un niveau adéquat. La Convention (n° 131) de l'OIT de 1970 sur la Fixation des Salaires Minima établit des lignes directrices à cet égard (voir encadré 6), stipulant que le salaire minimum doit tenir compte non seulement des besoins des travailleurs et de leurs familles mais aussi des facteurs économiques. Cette approche équilibrée est essentielle à l'efficacité des politiques de salaire minimum. Elle combine des facteurs sociaux et économiques pour établir un niveau qui profite aux travailleurs et à la société sans provoquer d'effets négatifs.

Cependant, il est difficile de parvenir à une évaluation complète des niveaux de salaire minimum mis en œuvre à travers le continent en fonction de ces critères. Plus précisément, le niveau absolu d'un salaire minimum n'est pas un indicateur suffisant pour refléter le niveau de vie réel des salariés qui gagnent ce montant : en fonction du niveau global des prix de chaque pays, le pouvoir d'achat d'un salaire minimum peut varier considérablement. En outre, les salaires minima sont mieux compris lorsqu'ils peuvent être comparés aux autres salaires perçus par les salariés dans une économie spécifique.¹⁵ Dans la mesure où les salaires reflètent, au moins en partie, les niveaux de productivité, cette approche peut également fournir des indications sur les considérations économiques à prendre en compte dans la fixation des salaires minima.

Un indicateur statistique largement utilisé à cette fin est le rapport entre le salaire minimum et le salaire moyen ou médian (aussi appelé « indice Kaitz »). Cet indicateur montre le niveau du salaire minimum par rapport au salaire du « travailleur moyen » de l'économie. Les indices Kaitz sont présentés dans le tableau 6 pour un échantillon de pays africains ayant un système de salaire minimum.

Comme on pourrait s'y attendre pour les économies émergentes, où le salarié médian touche un salaire relativement bas, le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian est parfois plus élevé que le niveau habituellement constaté dans les pays industrialisés, où le salaire minimum se situe généralement entre 35 et 60% pour cent du salaire médian.

¹⁵ La convention n° 131 de l'OIT stipule en effet que le niveau général des salaires dans l'économie doit être l'un des facteurs pris en compte lors de la fixation des salaires minima.

Lutter contre les bas salaires et les inégalités salariales grâce à la législation et des institutions adéquates de fixation des salaires

Pays	An.	Indice Kaitz (moyenne)	Indice Kaitz (médiane)	Part des salariés payés (<%80) au-dessous du salaire minimum	Part des salariés payés à (>%80 et <%105) du salaire minimum
Cap-Vert	2015	34	48	4.1	7.5
Egypte	2018	43	50	6.7	5.0
Madagascar	2012	63	94	37.4	10.6
Malawi	2012	36	58	15.2	10.2
Tanzanie	2014	41	61	27.2	9.3
Tunisie	2014	50	61	6.7	7.4

Remarques : En Égypte, le salaire minimum est fixé uniquement pour le secteur public. L'indice de Kaitz est donc calculé pour le salaire moyen et médian des travailleurs du secteur public. La Tanzanie a plusieurs taux de salaire minimum ; les indices de Kaitz présentés ici sont calculés avec le taux en vigueur dans l'industrie.

Source : Calculs de l'OIT basés sur les sources de microdonnées décrites dans le tableau 1.

Existe-t-il un schéma spécifique dans la fixation des niveaux de salaire minimum en Afrique ? Une étude récente visait à comparer la manière dont les niveaux de salaire minimum ont été fixés en Afrique subsaharienne et dans le reste du monde (Bhorat, Kanbur et Stanwix, 2017). L'analyse indique que la relation entre les salaires minima et les niveaux de revenu dans les pays d'Afrique subsaharienne est similaire à celle observée ailleurs : à savoir, que des valeurs de salaire minimum plus élevées sont associées à des niveaux plus élevés du PIB par habitant. Cependant, lorsqu'on les compare aux pays caractérisés par des revenus similaires par habitant, les pays d'Afrique subsaharienne semblent fixer leur salaire minimum à des niveaux inférieurs par rapport aux salaires moyens.

Enfin, l'impact d'une politique de salaire minimum peut être limité si le salaire minimum n'est pas fixé à un niveau approprié, ou si le respect du salaire minimum est faible. En effet, une proportion significative des salariés africains sont payés en dessous du salaire minimum, comme le montre le tableau 6 : pour les pays étudiés, la proportion des salariés rémunérés en dessous de 80 pour cent du salaire minimum varie de 4 pour cent au Cap-Vert à 37 pour cent à Madagascar. Le fait qu'une part importante des salariés soit informelle - en particulier en Afrique subsaharienne - peut expliquer en partie le respect relativement faible des salaires minima.

Encadré 6. Convention (n° 131) de 1970 sur la fixation des salaires minima

En 1970, l'OIT a adopté la Convention (n° 131) de Fixation du Salaire Minimum, qui est considérée comme offrant une protection plus large que celle prévue par la Convention (n° 26) de 1928 sur les Méthodes de Fixation du Salaire Minimum. La Convention n° 131 encourage les États membres qui l'ont ratifiée à établir un régime de salaire minimum qui :

- (1) offre un large champ d'application et où les exclusions sont réduites au minimum ;
- (2) établit un mécanisme permettant de fixer et d'ajuster le salaire minimum de temps à autre ;
- (3) repose sur le principe de pleine consultation avec les partenaires sociaux ;
- (4) implique les partenaires sociaux sur un pied d'égalité, ainsi que des experts indépendants, dans la conception et le fonctionnement du système ;
- (5) fixe des niveaux de salaire minimum qui tiennent compte des besoins des travailleurs et de leurs familles, ainsi que des facteurs économiques ;
- (6) comprend des mesures appropriées pour assurer l'application effective des salaires minima.

Si la convention n° 131 stipule que la couverture de la population des salariés doit être large, cet instrument ne prescrit pas de politique spécifique, notamment en ce qui concerne le nombre de taux de salaire minimum. En Afrique, divers systèmes peuvent s'observer en pratique parmi les pays ayant un système de salaire minimum à couverture large, qu'ils aient ou non ratifié la convention n° 131. Dans l'ensemble, les pays africains ont mis en place des systèmes avec soit un seul taux national (par exemple Cap-Vert, Mauritanie, Nigéria, Ouganda), un taux distinct pour le secteur agricole ainsi qu'un taux pour les autres secteurs (Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Madagascar, Mali, Maroc, Sénégal), ou des taux multiples variant selon le secteur d'activité, la catégorie d'emploi ou les zones géographiques (Botswana, Kenya, Mozambique, Tanzanie, Zambie).^{*} En 2019, la convention n° 131 avait été ratifiée par 54 États membres, dont 13 pays depuis 2000.

^{*}Quel que soit le système choisi, il est conseillé que le niveau de complexité soit gérable dans le contexte du pays concerné. Un défi additionnel posé par les systèmes complexes est que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale devrait néanmoins être respecté : les systèmes de salaire minimum ne devraient pas violer les principes sous-jacents à la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ou à la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Combattre l'écart de rémunération entre les sexes grâce aux institutions de fixation des salaires

Lorsqu'ils sont bien conçus et servent de plancher salarial efficace, les salaires minima se sont avérés efficaces pour réduire les écarts de rémunération entre les sexes au bas de la répartition des salaires. Pour maximiser l'effet du salaire minimum sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, il est nécessaire de veiller à ce que le salaire minimum ne fasse pas lui-même de discrimination, directe ou indirecte, à l'égard des femmes, par exemple en fixant des niveaux de salaire plus bas dans les secteurs ou professions où les femmes prédominent, voire en excluant de la couverture légale les secteurs ou professions à prédominance féminine. Le travail domestique en est un bon exemple, car la plupart des emplois dans ce secteur sont occupés par des femmes.¹⁶ Dans certains pays, le travail domestique est exclu du champ d'application de la législation du travail car il n'est pas considéré comme un « travail ». Dans d'autres pays, le travail domestique peut être couvert par la loi, mais le salaire minimum peut s'appliquer à un taux beaucoup plus bas que celui fixé pour les autres travailleurs.

En termes d'institutions de fixation des salaires, la négociation collective peut également être un mécanisme efficace pour combler les écarts de rémunération entre les sexes. Par exemple, des recherches ont montré que les pays de l'OCDE où la négociation collective est faible et où le salaire minimum est faible ou inexistant ont les écarts de salaire les plus élevés entre les sexes, tandis que les pays où la couverture des négociations collectives est forte montrent de plus faibles écarts de rémunération entre les sexes (Rubery et Grimshaw, 2011).

Au-delà de la capacité de la négociation collective à réduire les disparités salariales en général - y compris celles entre les salaires des hommes et des femmes - son impact sur les écarts de rémunération entre les sexes pourrait s'expliquer par le fait que les conventions collectives peuvent spécifiquement viser à les réduire, par exemple en se concentrant sur les pratiques de recrutement et dispositions contractuelles; des projets de recherche au niveau de l'entreprise sur l'égalité des chances; des augmentations de salaire pour les travailleurs visant à combler l'écart de rémunération entre les sexes; et des évaluations de postes neutres sur le plan du genre (Pillinger, Schmidt et Wintour, 2016). Considérant que, pour les raisons exposées ci-dessus, les raisons des différences de rémunération entre les sexes en Afrique peuvent aller au-delà de la ségrégation professionnelle et de la concentration des femmes dans des postes de travail spécifiques, la capacité de la négociation collective à s'attaquer de manière exhaustive aux diverses racines de l'écart de rémunération entre les sexes la recommande comme choix en termes de politique.

¹⁶ En 2010, le nombre de travailleurs domestiques en Afrique était estimé à 5,2 millions, dont 73 pour cent de femmes (voir OIT, 2013).

Ainsi, l'adoption de lois et de politiques visant à promouvoir un cadre de négociation inclusif, et l'encouragement de négociations collectives visant l'égalité des sexes peuvent être des éléments clés pour maximiser les effets de la négociation collective sur les écarts de rémunération entre les sexes. La couverture de la négociation collective peut être renforcée soit par des mécanismes administratifs qui étendent les termes et conditions d'une convention collective à tous les travailleurs indépendamment de leur statut syndical et de la nature de leur relation d'emploi,¹⁷ soit par l'extension volontaire par les employeurs des avantages à tous les travailleurs indépendamment de leur statut syndical (extension erga omnes). D'autre part, l'inclusion des femmes dans les directions syndicales et les équipes de négociation collective est également susceptible de favoriser la réalisation de l'égalité des sexes au travail par le biais de la négociation collective, car de nombreuses questions liées à l'égalité ne sont incluses dans les conventions collectives que lorsque les femmes participent directement aux négociations. Par exemple, au Kenya, les syndicats ont encouragé les femmes à participer aux négociations collectives afin de faciliter l'introduction des problématiques féminines dans les conventions collectives (Shindondola-Mote et Kalu opa, 2015).

Créer un environnement juridique propice à l'élimination des obstacles auxquels se heurtent les femmes dans le monde du travail

Les pays africains font des progrès significatifs vers un cadre général favorable à l'égalité des sexes, englobant le monde du travail. Au niveau régional, le protocole de Maputo, signé en 2003 et entré en vigueur en 2005, oblige les États signataires à éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et à garantir la protection des droits des femmes (article 3). La Charte des droits de l'homme et des peuples charge également la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples de s'inspirer du droit international pour promouvoir et protéger les droits de l'homme (article 60). Le protocole de Maputo a été intégré dans plusieurs constitutions et dans les lois et politiques nationales (ONU et UA, 2017). La constitution guinéenne de 2010, par exemple, reconnaît le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes en vertu de la loi, et mentionne le protocole de Maputo dans son préambule. La Sierra Leone a également récemment supprimé des clauses discriminatoires d'une section de la constitution de 1991, et la constitution tunisienne de 2014 stipule que tous les citoyens, hommes et femmes, ont des droits et des devoirs égaux et qu'ils sont égaux devant la loi sans aucune discrimination.¹⁸ Cependant, une législation discriminatoire peut encore persister dans un certain nombre de pays. À l'échelle mondiale, afin de garantir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, un nombre croissant de pays ont adopté une législation nationale qui interdit une rémunération moins élevée pour un travail égal ou pour un travail de valeur égale.

L'un des plus grands obstacles à l'égalité des sexes sur le marché du travail est la difficulté pour les femmes de concilier le travail et la vie familiale et personnelle. En particulier, les discontinuités de carrières peuvent avoir un impact négatif sur les revenus des femmes. Les politiques visant à résoudre cette difficulté peuvent aider à combler l'écart de rémunération entre les sexes. Par exemple, des efforts pourraient être faits pour assurer une protection adéquate de la maternité. Un rapport de l'OIT de 2014 a relevé que les dispositions légales concernant le congé de maternité ne couvraient que 18 pour cent des travailleuses en Afrique (Addati, Cassirer et Gilchrist, 2014). Des mesures visant à améliorer l'équilibre travail-famille et à éviter que les charges familiales ne pèsent exclusivement sur les femmes pourraient également aider les mères à améliorer leur disponibilité au travail ainsi que leur productivité.¹⁹ Par exemple, l'article 16 du protocole de la Communauté de développement de l'Afrique australe sur le genre et le développement (2008) a exhorté les États membres à « adopter des mesures pour alléger le fardeau des rôles multiples joués par les femmes »

¹⁷ Par exemple, en Afrique du Sud, avant de prolonger un accord, le ministre du Travail « peut prendre en compte la composition de la main-d'œuvre du secteur, y compris l'importance du nombre de salariés affectés à des services de travail temporaire, de] salariés sous contrat à durée déterminée, de salariés à temps partiel ou de salariés dans d'autres catégories d'emplois atypiques»

¹⁸ Dans le projet initial de la constitution tunisienne, le libellé suggérait que les femmes étaient « complémentaires » aux hommes. Cette formulation n'a pas été retenue dans la version qui a été adoptée. Voir PNUD, 2018.

¹⁹ Un récent article sur données danoises (Gallen, 2018) fait état d'un écart de « productivité entre les sexes » d'environ 8 pour cent, dans lequel la maternité joue un rôle important.

Bibliographie

- Addati, L. ; Cassirer, N. ; Gilchrist, K. 2014. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Genève, BIT).
- African Development Bank Group (AfDB). 2018a. *North Africa Economic Outlook 2018* (Abidjan).
- . 2018b. *African Economic Outlook 2018* (Abidjan).
- . 2019. *African Economic Outlook 2019* (Abidjan).
- Bhorat, H.; Kanbur, R.; Stanwix, B. 2017. “Minimum wages in sub-Saharan Africa: A primer”, *The World Bank Research Observer*, Vol. 32, No. 1, Feb. 2017, pp. 21–74.
- De Koster, A.; Oechslin, E.; Trabelsi, M.; Said, M. 2015. *Social dialogue in Tunisia, Morocco and Jordan, Regulations and realities of social dialogue*, Nov. (Bruxelles et Turin, Commission européenne en partenariat avec ITCILO).
- Fernández-Macías, E. ; Vacas-Soriano, C. 2016. “A coordinated European Union minimum wage policy?”, in *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 2, No. 2, pp. 97–113.
- Gallen, Y. 2018. *Motherhood and the gender productivity gap*, working paper (Chicago, Université de Chicago).
- Godfrey, S. 2018. “Contested terrain: The extension of multi-employer collective agreements in South Africa”, in S. Hayter and J. Visser (eds): *Collective agreements: Extending labour protection* (Genève, BIT).
- Hayter, S. ; Pons-Vignon, N. 2018. “Industrial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?”, in S. Hayter and C.-H. Lee (eds): *Industrial relations in emerging economies* (Aldershot et Genève, BIT et Edward Elgar), pp. 69–114.
- Hoffer, F.; Spiecker, F. 2011. *Change or lose Europe*, ILO Global Job Crisis Observatory (Genève, BIT).
- International Labour Office (ILO). 2013. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics, and the extent of legal protection* (Genève).
- . 2015a. *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century*, Feb. (Genève).
- . 2015b. *Collective bargaining: A policy guide* (Genève).
- . 2018a. *Global Wage Report 2018/19* (Genève).
- . 2018b. *Women and men in the informal economy: A statistical picture, 3rd ed* (Genève).
- Lapeyre, F. ; Barussaud, S. 2019. *La formalisation vue d'en bas. Enjeux pour la transition vers l'économie formelle*, Espace Afrique no. 22 (Paris, L'Harmattan), ch. 2, “Aperçu statistique de l'économie informelle en Afrique”.
- Pillinger, J.; Schmidt, V.; Wintour, N. 2016. *Negotiating for gender equality*, Issue Brief no. 4 (Genève, BIT).
- Rubery, J.; Grimshaw, D. 2011. “Gender and the minimum wage”, in S. Lee and D. McCann (eds): *Regulating*

for decent work, (Genève, BIT). pp. 226–254.

Shindondola-Mote, H.; Kalusopa, T. 2015. *The status of women in trade unions in Africa: Evidence from 8 countries* (Accra. Institut de recherche et de politique du travail, Congrès des syndicats du Ghana).

United Nations (UN) ; African Union (AU). 2017. *Women's rights in Africa* (Genève et Addis-Abeba, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, UA et ONU Femmes).

UN Development Programme (UNDP). 2018. *Beyond revolution: How women influenced constitution making in Tunisia, étude de cas* (New York).

