



## L'impact de l'échange international sur l'égalité des sexes

*Les femmes profitent-elles des expansions de l'échange international? Cette note revoit l'évidence croissante sur ce sujet.*

Est-ce que l'échange améliore la perspective de l'emploi des femmes et promeut une meilleure égalité dans le salaire des genres? L'échange crée ou élargit quelques activités comme il détruit ou en réduit d'autres. Si un individu travaille dans un secteur en croissance, ou est capable de s'orienter vers un secteur pareil, il ou elle est susceptible d'en bénéficier. L'évidence montre que l'échange tend à accroître la disponibilité d'un emploi payant pour les femmes, particulièrement dans les secteurs exportateurs. Cependant, certains facteurs -tels la discrimination, les faibles compétences et les inégalités entre les sexes quant à l'accès aux ressources- pourraient entraver l'habileté des femmes à profiter de l'expansion de l'échange. Certains de ces facteurs peuvent particulièrement être prévalents parmi les agricultrices dans l'Afrique sub-saharienne.

### L'échange crée-t-il des emplois pour les femmes?

L'expansion de l'échange entraîne une hausse des échanges à forte intensité de travail des pays en voie de développement. La production de la plupart de ces exportations nécessite une dextérité et une résistance mais non pas une grande force physique. Les employeurs de ces industries préfèrent souvent embaucher des femmes, et la

croissance des exportations, telles les vêtements, les chaussures, les bijoux et l'électronique, a toujours été accompagnée d'une considérable hausse de l'emploi salarial des femmes dans le secteur formel.

Une étude sur 35 pays en voie de développement a trouvé une forte et positive corrélation entre la proportion féminine dans l'industrie manufacturière (le nombre des ouvrières par 100 ouvriers) et la croissance de l'exportation. (Wood 1991). Dans la plupart de ces pays, la proportion féminine dans l'industrie manufacturière a connu une hausse entre le début des années 1960 et le milieu des années 1980. Dans quelques pays, elle a dramatiquement augmenté, par exemple de presque 5 fois plus en Egypte et de 8 fois plus dans l'île Maurice. Des exemples plus récents incluent le Bangladesh et le Madagascar, qui, tous deux, ont récemment développé les industries de textile et de vêtements axées sur les exportations. Au Bangladesh, environ 2 millions d'emploi, et dont les deux tiers étaient tenus par des femmes, ont été créés dans l'industrie vestimentaire en 1998 (Paul-Mazumdar et Begum 2002). Au Madagascar, en 1999, les femmes formaient le trois quart de l'ensemble des 140.000 ouvriers de textile et vêtements dans le pays (Nicita et Razzaz 2003).

Les femmes, travaillant dans l'industrie manufacturière axée sur les exportations, gagent typiquement plus qu'elles ne l'auraient fait dans les secteurs traditionnels. Nombre de ces femmes n'avaient jamais gagné d'argent

L'échange augmente la possibilité de travail rémunéré pour les femmes, particulièrement dans les secteurs de l'exportation

L'impact de l'échange sur l'écart des salaires des genres dépend de l'importance relative de plusieurs effets opposés

comptant auparavant. Dans l'étude sur le Madagascar, citée ci-dessus, 85 pour cent des femmes, ayant trouvé un nouvel emploi dans le secteur du textile, n'avaient jamais reçu, d'une manière directe, de revenu monétaire, comparées à 15 pour cent des nouveaux hommes entrants.

Les femmes jouissent d'autres bénéfices encore quand elles gagnent de l'argent comptant. Par exemple, une étude ayant suivi, pendant 20 ans, 50 familles rurales au Mexique, a trouvé qu'une proportion importante de femmes ont reporté une amélioration de leur «qualité de vie», amélioration due au revenu du travail exercé à l'extérieur de leur maison et incluant les travaux à l'usine (axés sur les exportations) (Galdwin et Thompson 1995). De plus, l'argent comptant, gagné par les femmes, pourrait améliorer leur statut et leur pouvoir de négocier dans la famille. Un exemple illustrant ceci peut être observé en Equateur où le développement de l'industrie des fleurs, axée sur les exportations, a permis un emploi salarial pour un grand nombre de femmes rurales. Une étude a comparé des modèles de la répartition du temps d'une famille dans deux régions, dont seulement la première est productrice de fleurs. Elle a trouvé que dans celle-ci, les hommes mariés, et dont les épouses travaillent, ont passé deux fois plus de temps dans les travaux domestiques que les hommes similaires dans la seconde région (Newman 2002). L'étude conclue que les femmes avaient gagné le pouvoir de négociation comme résultat de leur accès à l'emploi au revenu régulier, et étaient donc capables d'influencer le degré de contribution de leurs maris au travail domestique.

Comment l'échange affecte-t-il l'écart des salaires des genres par rapport aux gains de productivité?

L'impact de l'échange sur l'écart des salaires des genres par rapport aux gains de productivité dépend de l'importance relative de plusieurs effets opposés. Ce même écart pourrait être réduit puisque l'échange, comme les déréglementations domestiques, peut accroître la compétition entre les entreprises. La pression exercée pour réduire les coûts peut entraîner moins de discrimination pour les femmes, ayant les mêmes compétences comparables aux hommes, et avoir pour conséquence une meilleure égalité des salaires. Cet effet peut être particulièrement fort dans les industries où la concentration du marché était initialement élevée, le cas échéant dans les industries dominées par quelques entreprises.

L'échange a souvent pour résultat une prime pour les compétences. L'écart des salaires (par rapport aux gains de productivité) ainsi creusé davantage, entre les ouvriers qualifiés et les non qualifiés, pourrait agrandir l'écart des salaires du genre étant donné que, dans la plupart des pays, l'homme moyen a, dans le marché du travail, plus de qualifications qu'une femme moyenne. (Notons que la plupart des recherches suggèrent que l'échange technologique favorisant les qualifications, plus que l'échange *en soi*, est le facteur le plus influent déterminant les changements dans la prime des salaires. Mais un changement technologique pareil s'opère souvent à travers l'intégration de l'échange et du marché des capitaux; Greenway et Nelson 2000).

Les ouvriers non qualifiés sont souvent employés provisoirement. Le manque d'expérience des femmes, relativement aux hommes, augmente la probabilité qu'elles soient embauchées temporairement, et ainsi elles ont peu d'habileté dans la négociation du salaire ou des conditions de travail. Une forte entrée des travailleuses non qualifiées dans la population active, affluence

causée par l'expansion du secteur des exportations, pourrait exercer une pression tendant à la baisse de leur salaire.

### Quelle est la preuve des écarts des salaires des genres?

Une étude intra pays de l'impact de l'échange sur l'écart des salaires des genres (écart par rapport aux gains de productivité), suggère qu'à l'intérieur des professions, augmenter l'échange est, dans la majorité des cas, associé au resserrement des écarts des salaires des sexes. (Ostendorp 2004). (Une exception a été repérée pour les occupations requérant une compétence technique élevée, dans des pays plus pauvres, et où il n'y a aucune preuve que l'échange ait un impact rétrécissant). Dans la mesure où les compétences tendent à être relativement homogènes dans les professions étroitement définies, le rétrécissement de l'écart des salaires du genre peut être perçu comme une preuve de la baisse de la discrimination dans le marché du travail avec l'essor de l'échange.

Quelques analyses au niveau du pays, contrairement à d'autres, appuient l'hypothèse que l'échange réduit la discrimination. Une étude de Black et Brainerd (2002) a utilisé des données américaines pour tester si l'ouverture accrue de l'économie sur l'étranger, en la période 1977-94, a amené les employeurs à réduire la discrimination des femmes, et ce en estimant l'effet différentiel des importations accrues sur les industries concentrées contre celles compétitives. Les résultats ont montré qu'après un contrôle des qualifications, l'écart des salaires des genres a rétréci plus rapidement dans les industries

concentrées que dans celles compétitives. En appliquant la même méthodologie, Artecona et Cunningham (2002) ont obtenu des résultats similaires, mais moins significatifs, pour le Mexique et ce pour la période s'étendant entre 1987-93. Berik et d'autres (2003), d'un autre côté, ont trouvé des effets opposés pour la République de Corée et le Taiwan (Chine), c'est-à-dire qu'une augmentation de la compétitivité internationale, entre 1980 et 1999, dans les industries concentrées, a été associée à un élargissement de l'écart des salaires des genres. En Corée et au Taiwan (Chine), la discrimination a, en effet, augmenté dans les industries concentrées exposées à la compétitivité. Ces études nationales explorent aussi si l'échange affecte défavorablement l'écart des salaires des sexes, et ce en creusant davantage l'écart des rémunérations entre les employés qualifiés et les non qualifiés. Quoique deux de ces études trouvent des effets négatifs sur la différence des salaires des sexes (des effets qui élargissent cet écart), les résultats ne sont pas convaincants à cause des questions méthodologiques.

Des données du Madagascar illustrent les impacts des qualifications et la nature de l'emploi sur les rémunérations des femmes relativement à celles des hommes (Nicita et Razzaz 2003). En 1999, presque 70 pour cent des employés hommes, contre seulement 50 pour cent des employés femmes, avaient des postes permanents de spécialistes. Le Tableau 1 illustre les augmentations estimées des salaires obtenues selon genre différent / groupes de compétence durant les années 1997-99, période au cours de laquelle les exportations ont augmenté. Les ouvriers qualifiés (constituant 18 pour cent des employés) et les ouvrières qualifiées (37 pour cent) ont reçu des hausses de salaire importantes; il était aussi probable qu'ils aient occupé des postes permanents. Les rémunérations des ouvriers non qualifiés (7 pour cent des employés) n'ont pas connu la même hausse, tandis que celles des ouvrières non qualifiées (38 pour cent) n'ont pas

changé du tout. Ce dernier groupe est susceptible d'avoir contenu, en large partie, des employés temporaires qui étaient, par conséquent, incapables de négocier les hausses de salaire.

Les femmes multiplient aussi les transactions pour encaisser les commissions, ce qui les rend sujettes à des embauchages plus fréquents, des licenciements et des délocalisations. Une étude du Chili, couvrant une période d'ajustement rapide, incluant la libéralisation des échanges, montre que les entreprises tendent à licencier une proportion légèrement plus élevée d'ouvrières quand les affaires déclinent, et à embaucher plus de femmes quand les activités se rétablissent. (Levinsohn 1999). Les employés femmes avaient des taux de délocalisation de l'emploi nettement plus élevés, un résultat trouvé aussi dans une étude de la Turquie. (Ozler 2001). Ces études illustrent la nature précaire des emplois des femmes dans le secteur de l'industrie manufacturière, les périodes de chômage fréquentes et l'habilité réduite à négocier le salaire et les conditions de travail.

### Les inégalités des sexes dans l'accès aux ressources limitent-elles les opportunités des femmes?

Un important facteur institutionnel déterminant du profit tiré des échanges par les femmes, particulièrement en agriculture, est l'étendue de leur contrôle sur le terrain, le travail et le revenu supplémentaire généré par un changement vers l'exportation des récoltes. Les études montrent que des effets pareils pourraient être de grande importance en Afrique subsaharienne.

Par exemple, au Kenya, entre 1975-82, les maisons, où les femmes sont chef de famille,

avaient seulement la moitié de la propension des familles menées par des hommes, pour adopter la culture du thé, même si environ le tiers des familles rurales avaient à leurs têtes des femmes et que la grande part de la cueillette de thé était faite par les femmes et les filles. (Bevan et autres 1989). En même temps, une femme adulte supplémentaire, dans une famille moyenne différente, a augmenté d'un quart la propension pour adopter la culture de thé. Les auteurs n'explorent pas les raisons sous-jacentes de ces résultats apparemment contradictoires, mais il semble que, dans les familles dont les femmes sont chef (et qui généralement sont inférieures à la moyenne), les insuffisances de travail, le faible accès à la terre, l'extension et leur crédit pourraient les avoir retenues d'adopter la culture de thé.

Des effets similaires ont été observés même lorsque la culture commerciale, non destinée à l'exportation, a été introduite. Par exemple, une étude, au Cameroun, d'un projet de riz irrigué a trouvé que le riz était considéré comme une récolte «homme» (c'est-à-dire réservée aux hommes. Ndt). Tous les revenus qu'elle produit étaient contrôlés par les hommes, même si la récolte était produite par les femmes. Par conséquent, peu de femmes mariées ont adopté la culture du riz; par contre, elles ont continué à planter le sorgho malgré ses rendements inférieurs. (Jones 1983).

TABLEAU 1 LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE ESTIMÉES (PAR CENT) DANS L'INDUSTRIE TEXTILE ET VESTIMENTAIRE AU MADAGASCAR, 1997-99

Type d'employés	Part de la population active	Augmentation de salaire
Hommes qualifiés	18	34
Femmes qualifiées	37	23
Hommes non qualifiés	7	11
Femmes non qualifiées	38	0

Source: Nicita et Razzaz 2003

## Les conséquences de la politique menée

Les décideurs doivent considérer une large liste de questions sans rapport avec l'échange, si tous les deux, hommes et femmes –et l'économie dans son ensemble– étaient à récolter tous les bénéfices de l'expansion de l'échange. Ceci implique l'acquisition de compétences, un marché de travail non discriminatoire et des allocations de chômage.

L'éducation et l'expérience des femmes sont les plus importants facteurs déterminants de l'impact de l'échange sur l'emploi des femmes, et de l'écart des salaires des sexes (par rapport aux gains de productivité). Aussi longtemps que les femmes restent moins qualifiées que les hommes, elles resteront probablement dans le bas paiement, des emplois moins sûrs même si un emploi mieux payant s'offre à travers l'expansion de l'échange. L'éducation et les qualifications offrent aussi une grande flexibilité et un pouvoir de négociation du salaire et d'autres conditions de travail.

L'établissement et l'exécution des lois anti-discriminatoires sont, à leur tour, critiques puisque la discrimination dans le salaire persiste souvent avec l'expansion de l'échange. Assurer une protection sociale aux pauvres, y inclure ceux qui pourraient souffrir du chômage ou de bas revenus dus aux fréquentes rotations des emplois, est un autre sujet à aborder.

En Afrique sub-saharienne, une question importante se pose, c'est de savoir comment accroître le contrôle des fermières sur les ressources pour qu'elles puissent partager les bénéfices de l'expansion de l'échange.

## Lectures supplémentaires

- Artecona, R., and W. Cunningham. 2002. "Effects of Trade Liberalization on the Gender Gap in Mexico." Policy Research Report on Gender and Development, Working Paper 21. World Bank, Washington, D.C.
- Berik, G., Y. van der Meulen Rodgers, and J. Zveglic Jr. 2003. "International Trade and Wage Discrimination: Evidence from East Asia." Policy Research Working Paper 3111. World Bank, Washington, D.C.
- Bevan, D., P. Collier, and J. W. Gunning. 1989. *Peasants and Governments: An Economic Analysis*. Oxford: Clarendon Press.
- Black, S., and E. Brainerd. 2002. "Importing Inequality? The Impact of Globalization on Gender Discrimination" Discussion Paper 3532. Center for Economic Policy Research, London.
- Gladwin, C. H. y C. M. Thompson. 1995. "Impacts of Mexico's Trade Openness on Mexican Rural Women." *American Journal of Agricultural Economics* 77.
- Greenaway, D. y D. R. Nelson. 2000. "The Assessment: Globalization and Labor Market Adjustment." *Oxford Review of Economic Policy* 16.
- Jones, C. 1983. "The Mobilization of Women's Labor for Cash Crop Production A Game Theoretic Approach." *American Journal of Agricultural Economics* 65 (5).
- Levinsohn, J. 1999. "Employment Responses to International Liberalization in Chile." *Journal of International Economics* 47.
- Newman, C. 2002. "Gender, Time Use and Change: The Impact of the Cut Flower Industry in Ecuador." *The World Bank Economic Review* 16 (3).
- Nicita, A. y S. Razzaz. 2003. "Who Benefits and How Much? How Gender Affects Welfare Impacts of a Booming Textile Industry." Policy Research Working Paper 3029. World Bank, Washington, D.C.
- Oostendorp, R. H. 2004. "Globalization and the Gender Wage Gap." Policy Research Working Paper 3256. World Bank, Washington, D.C.

La politique doit se concentrer sur l'accumulation des compétences des femmes, un marché de travail non discriminatoire et les allocations chômage

Ozler, S., 2001. "Export led Industrialization and Gender Differences in Job Creation and Destruction: Microevidence from Turkish Manufacturing Sector." University of California, Los Angeles.

Paul-Mazumdar, P. y A. Begum. 2002. "The Gender Imbalances in the Export Oriented Garment Industry in Bangladesh." Policy Research Report on Gender and Development, Working Paper 12. World Bank, Washington, D.C.

Wood, A., 1991. "North-South Trade and Female Labor in Manufacturing: An Asymmetry."

*Journal of Development Studies* 27 (2).

*Cette note a été rédigée par Gurushri Swamy (Consultant, Unité du Genre, PREM) sous la supervision de Suzanne Razzaz et Nayantara Mukerji. L'auteur est reconnaissant à Ishan Ajwad, Alessandro Nicita, Marcelo Olarreaga, Caren Mason, et Cecilia Valdivieso pour les commentaires utiles.*

*Si des sujets similaires vous intéressent, pensez vous joindre au Gender and Development Thematic Group. Contacter Wendy Wakeman, (x33994), ou cliquer sur Thematic Group dans PREMnet.*



Cette note vise à résumer les bonnes pratiques et les principales conclusions sur les sujets liés au PREM. Les vues et opinions qui y sont exprimées sont celles des auteurs et ne devraient nécessairement être attribuées à la Banque Mondiale. Les PREMnotes sont largement distribuées au personnel de la Banque et sont également disponibles sur le site Web de PREM (<http://prem>). Si vous souhaitez contribuer à une PREMnote, nous vous invitons à faire parvenir votre suggestion par courriel à Madjiguene Seck. Pour obtenir des copies supplémentaire de cette PREMnote, veuillez contacter le service consultatif de PREM au poste 87736. Les PREMnotes sont éditées par Paul Holtz et mises en page par Suzanne Luft.

**Préparé à l'intention du personnel de la Banque Mondiale**