

Étude Du Recrutement Et De La Rémunération Des Femmes Dans Les Organisations Non Gouvernementales De Développement Local En Villes De Butembo

KATEMBO KAMAVU Pétilon et KAHINDO PENDEZA Jonithas²

*1*Professeur à l'Institut Supérieur des Arts et Métiers (ISAM) de Lubero à Butembo, R. D. Congo

*2*Assistante à l'Institut Supérieur des Arts et Métiers (ISAM) de Lubero à Butembo, R. D. Congo

Résumé de l'article

Notre recherche porte sur étude du recrutement et de la rémunération des femmes dans les organisations non gouvernementales de développement local en villes de Butembo

En effet, le recrutement est essentiellement une activité visant à promouvoir des postes offerts et vacants dans une entreprise.

Concernant les tâches effectuées par les femmes dans les organisations non gouvernementales de développement, les femmes sont engagées aux postes d'exécution. On les retrouve au secrétariat, à la réception, à la caisse et rare sont les femmes responsable d'un service. Sur 15 organisations visitées, 13 soit 80,6 % attestent que les femmes réalisent des tâches d'exécution ; 2 autres organisations non gouvernementales de développement soit 14,4% ont affirmé que les femmes exécutent les tâches de commandement ou de collaboration.

Nous avons également observé une discrimination de la femme. Il s'est dégagé que les femmes sont concentrées dans les travaux de comptabilité (87,5%), de caisse (83,3%) et d'huissier (80%).

Ainsi avons-nous constaté que la rémunération de la femme doit être égale à celle de l'homme pour un même travail et un poste équivalent. Il est ressorti de nos enquêtes que l'égalité n'est pas respectée sur le marché de travail.

Mots clés : le recrutement, la rémunération, une femme, une organisation non gouvernementale, la ville de Butembo.

Summary of the article

Our research focuses on the study of the recruitment and remuneration of women in non-governmental organizations for local development in the cities of Butembo. Indeed, recruitment is essentially an activity aimed at promoting available and vacant positions in a company. . Regarding the tasks performed by women in non-governmental development organizations, women are engaged in operational positions. They are found at the secretariat, at the reception, at the cash desk and rare are the women responsible for a service. Out of 15 organizations visited, 13 or 80.6% attest that women perform executive tasks; 2 other non-governmental development organizations or 14.4% affirmed that women carry out command or collaboration tasks. We also observed discrimination against women. It emerged that women are concentrated in accounting (87.5%), cashier (83.3%) and bailiff (80%) jobs. Thus we have found that the remuneration of women must be equal to that of men for the same work and an equivalent position. Our surveys have shown that equality is not respected in the labor market.

Keywords: recruitment, compensation, a woman, a non-governmental organization, the city of Butembo.

Date of Submission: 12-04-2023

Date of Acceptance: 25-04-2023

I. INTRODUCTION

Dans certains coins du monde, les travailleurs âgés, les femmes et les enfants sont considérés comme des groupes à protéger en matière d'accès à l'emploi. Leur situation constitue un débat concernant l'accès au travail et leur rémunération dans les entreprises publiques et privées voire dans les associations où ils sont retenus comme travailleurs.

Notons qu'en matière de travail, la liberté de choix de l'employeur n'est cependant pas totale. Gérard Lyon-Can et Jan Péliissier avancent ce qui suit : " si l'employeur peut en principe, en l'absence de priorité d'emploi, librement choisir parmi tous les postulats à l'emploi, il n'a pas le droit d'écarter un candidat à l'emploi en raison de son sexe ou de sa situation de famille, de son activité syndicale, de sa race, de sa religion, de son âge, de ses mœurs". De même, l'article 23 alinéa 1^{er} de la deuxième déclaration universelle de droit de l'homme

dispose : “ toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage”.

Toutes les personnes ont droit sans discrimination, à un salaire égal pour un travail égal ; quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui permettant à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complète.

Il existe actuellement dans tous les pays un décalage entre l'évolution des données démographiques, techniques et culturelles qui ont profondément bouleversé la vie des femmes tout en les maintenant dans une attitude ancienne aux styles, conscience ou non à l'activité des femmes hors foyer.

Partant particulièrement du statut de la femme, Human Right watch “ déclare que ces dernières ont été longtemps considérées comme des citoyens de seconde classe” (Human Right watch, 2002). La discrimination à l'égard de la femme s'observe sur plusieurs plans. Cette étude se concentre sur la situation de la femme en matière d'accès à l'emploi et la rémunération dans les organisations non gouvernementales de développement local. Elle cherche à répondre de façon pratique aux interrogations suivantes : les femmes ont-elles les mêmes chances d'accès à l'emploi que les hommes ? ; Les femmes sont-elles rémunérées de la même façon que les hommes pour un travail exécuté dans un poste ? ; Enfin, quelle est la situation de la femme sur le marché de l'emploi et quel rôle joue-t-elle dans le cadre de développement de la structure au sein de laquelle elle est engagée ?

II. METHODOLOGIE

Dans cette recherche nous userons de la méthode systémique et de l'approche fonctionnelle. La méthode systémique est axée sur un ensemble d'organes cohérents s'influençant les uns des autres, dépendant les uns des autres, et agissant les uns sur les autres (Grawitz, 2010). A ce propos Guy ROCHER (Grawitz, 2010) affirme : « toute recherche, théorique ou empirique, qui partant du postulat que la réalité sociale (économique) présente les caractères d'un système, interprète et explique les phénomènes socio-économique par des liens d'interdépendance qui les relient entre eux et qui forme une totalité ».

Le choix de cette méthode permet d'expliquer les différents acteurs, qui interviennent (notamment les acteurs, qui sont : les recruteurs, animateurs des ONG et les femmes engagées) dans le processus de recrutement considéré comme système dans la mesure où la décision des chefs hiérarchiques influence la performance des travailleurs et par conséquent la rémunération.

Robert King Merton propose pour cette méthode un ensemble de principes à observer, à appliquer par le chercheur qui veut identifier les fonctions manifestes du phénomène qu'on étudie, ses fonctions latentes, ses dysfonctions et les alternatives fonctionnelles impliquant des substituts fonctionnels et équivalents fonctionnels. Le point de départ de l'analyse fonctionnelle de Robert King Merton est le système.

Dans le cadre de cette communication, nous nous sommes servis de l'approche fonctionnelle relativisée par Robert King Merton, telle qu'elle est décrite par Guy Rocher. Il s'agit d'une prise en compte de l'interprétation des fonctions qu'occupe femme engagée dans une organisation non gouvernementale de développement local. Plusieurs techniques interviennent, à savoir :

- La technique documentaire

Une technique est dite documentaire lorsque les données sont constituées à partir de la documentation écrite, notamment les ouvrages, les documents officiels, les articles, les revues, les journaux et les documents privés. La technique documentaire est utile pour la confection de cette œuvre scientifique, car elle permet de constituer et de discuter les concepts clés du sujet de recherche.

- La technique d'enquête :

L'enquête est un ensemble des opérations, qui ont pour but de collecter de façon organisée des informations relatives à un groupe d'individus ou d'éléments observés dans leur milieu, dans leur cadre habituel. Un questionnaire était soumis au directeur des ressources humaines ou le Chef du personnel selon l'appellation dans chaque organisation en ville de Butembo. C'est ce dernier qui recrute et participe à la politique de rémunération.

Il est à relever que cette technique nous obligeait d'aller dans les organisations non gouvernementales de développement pour nous entretenir avec leurs différents responsables. C'est à eux de nous orienter auprès du Directeur des ressources humaines. Les données recueillies sur le terrain sont enrichies par des éléments complémentaires issus de la lecture des études et documents écrits sur la contrée, que l'on pouvait consulter dans les bibliothèques des Universités et des Instituts Supérieurs.

- La technique d'entretien

Elle correspond mieux à la notion anglaise d'interview. L'interview, dans le langage courant, revêt un aspect journalistique, souvent spectaculaire, alors que l'entretien conserve un caractère sérieux et confidentiel. Pour Isabelle Maynard et al. (Maynard, 2011, p.375), l'entretien est une conversation suivie. L'élément commun

qui nous intéresse est constitué par le fait qu'il s'agit dans les deux cas d'un tête-à-tête et d'un rapport oral entre deux personnes, dont l'une transmet à l'autre des informations. Cette technique nous a été utile dans le cadre de l'administration de notre questionnaire d'enquête en vue d'accéder aux données indispensables à cette investigation. Blaise Mukamba note qu'une fois obtenu les réponses des enquêtés, le chercheur doit procéder au dépouillement des données, les analyser et à l'interprétation des résultats, par l'analyse du contenu soit par l'analyse statistique. Enfin, il va généraliser les résultats par l'inférence statistique et tire si possible des lois (Blaise Mukamba, 2021, p.73). Pour notre cas, nous proposerons donc des lois concernant le recrutement et la rémunération.

-L'analyse du contenu

Elle est une technique de recherche pour la description objective, systématique et qualitative du contenu manifeste des communications, ayant pour but de les interpréter (M. Grawitz, 2001, p. 606). Jean-Louis Loubet des Bayle note que l'analyse non quantitative veut rechercher tout simplement la signification du document, aussi bien la signification évidente que la signification implicite (J.L Loubet, 2000, p.186). Des questions proposées dans le questionnaire d'enquête et du guide d'entretien contenaient des réponses diverses, liées au recrutement lui-même car ayant la latitude de répondre selon son gré voire des commentaires personnels. La question concernant la rémunération n'avait pas eu des réponses satisfaisantes de la part des responsables des ressources humaines. Le traitement de telles informations nécessite une analyse de contenu.

-Les techniques d'analyse de données

Dans le cadre du traitement des données de cette étude, certains outils et paramètres statistiques ont été d'application. Les paramètres suivants ont fait l'objet de calculs : la moyenne, la fréquence et l'écart type.

La moyenne arithmétique est définie comme la somme des valeurs X_j ($j=1, 2, \dots ; n$) divisée par leur nombre n ($n =$ taille ou effectif total). Ce paramètre a permis à l'analyse de cerner la proportion entre les hommes et les femmes engagées.

La fréquence c'est un paramètre susceptible de caractériser chaque modalité pour un caractère n_i d'éléments. Elle est notée : $f_i = \frac{n_i}{n}$. La fréquence permet de saisir la proportion d'une variable dans la population d'étude.

III. RESULTATS

L'accès des femmes à l'emploi dans les Organisations Non Gouvernementales de Développement local en ville de Butembo

Aux termes de l'article 7 f) du Code du Travail, "le recrutement est toute opération effectuée dans le but de s'assurer ou de procurer à autrui la main-d'œuvre de personnes n'offrant pas spontanément leurs services". Il est un ensemble d'actions utilisées par l'entreprise pour attirer les candidats, qui possèdent les qualifications nécessaires requises immédiatement ou dans l'avenir pour un poste vacant.

Le recrutement est essentiellement une activité visant à promouvoir des postes offerts et vacants dans une entreprise.

Dans la plupart des cas, le recrutement se fait de deux manières : il peut être externe ou interne. Du point de vue interne, il prévoit à la promotion et au transfert qui pousse les employés à s'intéresser au poste vacant. Un tel recrutement permet de récompenser la performance des travailleurs, assure le confort moral. Lorsque le recrutement est externe, il s'effectue très souvent grâce à la publicité. Il s'agit de diffuser les offres d'emploi à travers le média pour attirer le candidat. Le recrutement externe offre la possibilité à l'organisation d'acquérir de nouvelles ressources avec des idées novatrices pour occuper le poste sans encourir des dépenses de formation supplémentaire.

C'est donc un processus à plusieurs étapes qu'il faut bien respecter en vue d'espérer embaucher des ressources humaines compétentes (productives) ; c'est-à-dire qui répondent valablement aux besoins de l'entreprise. Le gestionnaire des ressources humaines se préoccupe constamment sur la manière de recruter mais aussi de l'évaluation et de la formation des agents. Il s'intéressera également à l'amélioration de la rémunération des agents, qui reste un élément de base mais pas suffisant de la motivation des travailleurs.

Depuis plusieurs décennies, le rôle des femmes dans la vie économique s'est transformé à une cadence de plus en plus accélérée. Leur participation sur le marché du travail a beaucoup augmenté et elle s'est poursuivie dans de nombreux pays malgré la récession. L'accès à l'emploi peut être sur concours ou test, recommandation, connaissance familiale voire d'autres voies informelles.

Un meilleur recrutement est une activité logique qui permet de satisfaire les besoins de l'économie les mariant harmonieusement avec les offres de la population. Par analogie, avec la définition que le marketing donne d'un bon produit, il s'agit pour le recrutement de trouver l'homme qu'il faut à la place qu'il faut. Normalement,

le recrutement a lieu parce que l'organisation est en expansion ou encore parce qu'il est nécessaire de remplacer un employé à un poste existant (Mathieu Jackson, 1974)

Concernant la voie d'accéder à l'emploi dans les organisations non gouvernementales de développement par les femmes, il faut remarquer que le mode souvent retenu est la connaissance familiale qui se confond parfois avec la recommandation. C'est ainsi que cette voie de recrutement représente 53,3% des enquêtés. Associé au recrutement par recommandation ce résultat se lève à 86,6 %. En d'autres termes, pour qu'une femme accède à l'emploi dans les ONGD, il faut qu'elle soit de la famille de l'un des membres travaillant dans cette organisation mais occupant un poste stratégique. Raison pour laquelle, la plupart des ONGD de Butembo sont animées par les personnes d'une même famille ou d'un même village ou encore ayant des affinités amicales de longue date. Les autorités des organisations non gouvernementales de développement ont affirmé que la lenteur dans l'exécution des tâches, l'indisponibilité régulière sont des difficultés dans le cadre d'engagement des femmes.

Au cours de notre récolte de données, il fallait répondre à la question de savoir comment les femmes accèdent à l'emploi. Les enquêtes auprès de 15 ONGD visitées ont fourni les résultats ci-après.

Tableau 1 : L'emploi dans ONGD Locales

Mode	Nombre d'ONGD	%	Observations
Par test	2/15	13,3	-
Par recommandation	5/15	33,3	-
Par connaissance	8/15	53,3	-
Autres voies informelles	0/15	0	Existe mais ne voulaient pas se manifester

Source : Nos enquêtes du

Les tâches effectuées par les femmes

Dans les organisations non gouvernementales de développement, les femmes sont engagées aux postes d'exécution. On les retrouve au secrétariat, à la réception, à la caisse et rare sont les femmes responsable d'un service. Sur 15 organisations visitées, 13 soit 80,6 % attestent que les femmes réalisent des tâches d'exécution ; 2 autres organisations non gouvernementales de développement soit 14,4% ont affirmé que les femmes exécutent les tâches de commandement ou de collaboration.

La question est celle de savoir si la femme est incapable d'exercer les tâches liées à un poste de commandement et de collaboration. Il faut passer du mythe du masculin à la responsabilisation effective de la femme. Cette responsabilisation des femmes est soumise à certains préalables dont les plus importants concernent la qualification, le niveau d'étude. Ce n'est qu'avec l'ouverture des Institutions d'Enseignement Supérieur à Butembo que des femmes ont embrassé les études supérieures. Bien avant, elles étaient plus à l'apanage des hommes que des femmes. Le renforcement du pouvoir d'action des femmes et l'égalité entre le sexe sont des préalables essentiels à la sécurité politique, économique, culturelle et écologique de tous les peuples. (Ngoma Binda, 1999, p.2). Nous avons également observé au regard de ce tableau une discrimination de la femme. Il se dégage du tableau 2 ci-dessus que les femmes sont concentrées dans les travaux de comptabilité (87,5%), de caisse (83,3%) et d'huissier (80%).

Tableau 2 : Les postes occupés par les femmes

	Nombre de personnel		Rapport femme
	Masculin	Féminin	
Direction	18	3	14,2
Secrétariat exécutif	9	2	18,1
Administration du personnel	7	2	22,2
Comptabilité	3	21	87,5
Caisse/Secrétariat	3	15	83,3
Huissier	2	8	80
Total	42	51	

Source : Nos enquêtes de terrain

La rémunération des femmes

Aux termes de l'article 7. h) du Code du Travail, la rémunération est la somme représentative de l'ensemble des gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par les dispositions légales et réglementaires qui sont dus en vertu d'un contrat de travail, par un employeur à un travailleur.

Elle comprend notamment :

- 1° le salaire de base ;
- 2° les commissions,
- 3° l'indemnité de vie chère (ça veut dire qu'il faut augmenter le salaire suivant le coût de la vie, mesuré par l'inflation)
- 4° les primes,

- 5° la participation aux bénéfiques,
- 6° les sommes versées à titre de gratification ou de mois complémentaires,
- 7° les sommes versées pour prestations supplémentaires,
- 8° la valeur des avantages en nature,
- 9° l'allocation de congé ou l'indemnité compensatoire de congé,
- 10° les sommes payées par l'employeur pendant l'incapacité de travail et pendant la période précédente et suivant l'accouchement.

Ne sont pas éléments de la rémunération :

- les soins de santé ;
- l'indemnité de logement ou le logement en nature ;
- les allocations familiales légales ;
- les frais de voyage ainsi que les avantages accordés exclusivement en vue de faciliter au travailleur l'accomplissement de ses fonctions.

La rémunération du travailleur reste jusqu'aujourd'hui l'élément clé voire de base, attirant de meilleures compétences dans l'entreprise. Elle n'est pas aisée à élaborer étant donné qu'elle constitue un coût important à supporter. Tous les dirigeants des entreprises réfléchissent jours et nuits comment garantir une rémunération, qui pourra permettre aux travailleurs de nouer les deux bouts du mois.

En effet, améliorer le salaire des travailleurs est une question tout d'abord de la mobilisation des recettes mais aussi et surtout de la volonté des chefs hiérarchiques. Ainsi donc, la question consiste à savoir comment mobiliser régulièrement des recettes suffisantes dans une organisation pour lui permettre d'être toujours compétitives. C'est la meilleure gestion des affaires qui pourra faire émerger toute entreprise. Encore que veut dire au juste une meilleure gestion des affaires ?

Les scientifiques en management des organisations avancent qu'une meilleure gestion est celle qui permet à chaque travailleur recruté d'atteindre les objectifs liés à son poste de travail. C'est celle qui recourt à l'approche par compétences pour fixer la rémunération.

La rémunération de la femme doit être égale à celle de l'homme pour un même travail et un poste équivalent. Il est ressorti de nos enquêtes que l'égalité n'est pas respectée sur le marché de travail. En effet, certains responsables des organisations non gouvernementales de Développement local ont affirmé que la femme ne peut pas être rémunérée de la même manière que l'homme car elle engage des charges supplémentaires à l'organisation. Pour ce responsable, la femme animatrice aura besoin d'un chauffeur pour la conduire sur terrain alors qu'un homme animateur se conduira lui-même. D'autres disent que la femme ne travaille pas au même titre que l'homme en citant certains cas où les femmes sont souvent disponibles (maladies, maternité, inadaptation, ...).

S'agissant de la question des maladies, nous estimons que cet argument n'est pas fondé donné que l'homme peut aussi tomber malade. Pour la question de l'inadaptation, nous estimons que la femme peut bien s'adapter à condition qu'elle soit protégée.

Il a été constaté que d'une façon générale, si le salaire de l'homme est égal à X, le salaire de la femme pour le même travail au même poste est égal à X-R. Le r signifie le montant à retrancher à celui de la femme pour les charges supportées à sa faveur pour l'organisation. Ces charges peuvent être : le salaire du chauffeur qui la conduit, l'engagement d'un agent pour suppléer en cas de son indisponibilité, etc.

Quant à la question de la maternité, nous avons remarqué que la femme n'est pas réellement protégée. Certaines femmes nous ont même affirmé qu'elles ont été victime de cette discrimination lorsqu'elles voulaient accéder à l'emploi ou elles ont été licenciées parce qu'elles ont été enceintes ou elles ont dépassé le congé de maternité ou encore parce que leurs chefs ont eu l'impression auraient tendance à avoir beaucoup d'enfants.

Les Etats, les organisations non gouvernementales doivent observer à la lettre l'esprit de l'article 11 de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en son point 3 relatifs à la protection de la maternité. Selon ce texte, afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les Etats partis s'engagent à prendre des mesures appropriées de congé de maternité et la discrimination fondée sur le statut matrimonial ; d'instituer l'octroi de congé de maternité ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, de droit d'ancienneté et des avantages sociaux ; d'encourager la fourniture des services sociaux, d'appui nécessaire pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderie d'enfants ; d'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.

Le droit congolais quant à lui protège la maternité. En effet, selon l'article 129 du Code du travail, la femme a droit à un congé de maternité. Pendant cette période que l'enfant vive ou non, la femme salariée a droit au 2/3 de sa rémunération ainsi qu'au maintien des avantages contractuels en nature. Il est interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail à cette période. Selon l'article 132 du Code de travail, lorsque la femme allaite son

enfant, elle a droit dans tous le cas à deux repos d'une demi-heure par jour pour lui permettre l'allaitement. Ces périodes de repos sont rémunérées comme temps de travail.

Enfin, nos enquêtes ont démontré que les gains des femmes restent nettement inférieurs à ceux des hommes. Certains considèrent que les ajustements opérés sur la base de l'expérience du travailleur, du nombre d'heures travaillées, de la productivité, de la qualification des inaptitudes liées au sexe sont des causes de la discrimination alors que ce sont ses conséquences.

La situation de la femme sur le marché de l'emploi et son rôle a joué dans le cadre de développement de la structure au sein de laquelle elle est engagée

L'effectif des femmes dans les ONGD local dépend du type d'organisation. Elles sont plus nombreuses dans les ONGD purement féminines. Certains responsables des organisations non gouvernementales de développement local ont soulevé la difficulté qu'ils ont à engager les femmes du seul fait de leur état de femme. Quand elles sont enceintes, elles deviennent faibles et ont besoin de repos. Les responsables des organisations ont affirmé que les femmes ne sont pas disposées à effectuer des descentes sur terrain. C'est un handicap de travail.

Pour qu'une organisation soit à mesure de favoriser l'intégration de la femme, elle doit présenter le profil ci-après : participation des femmes ou accession des femmes aux postes de travail important ; la participation aux activités conjointes ; les hommes et les femmes contrôlent et accèdent aux bénéfices générés par leurs efforts.

Tableau 3 : Les effectifs féminins dans les ONGD local

N°	ONGD	Nombre de personnel		% des femmes
		Féminin	Masculin	
01	LIDE	8	7	53,3
02	ADEL	3	6	33,0
03	COTEDER	3	5	37,0
04	SAFDEF	1	0	100
05	SYDIP	9	6	60,0
06	ADELUC	2	4	33,3
07	CDJP	1	0	100,0
08	SYFET	1	0	100,0
09	COOCENKI	2	5	28,0
10	UWAKI	3	5	37,5
11	ADDEF	1	0	100
12	FEPSI	9	1	90
13	GADHOP	3	2	60
14	CAMJD	4	1	80
15	FJDF	1	0	100
Total		51	42	

Source : Nos enquêtes

IV. CONCLUSIONS

Notre recherche porte sur étude du recrutement et de la rémunération des femmes dans les organisations non gouvernementales de développement local en villes de Butembo. Notre objectif a été d'analyser l'accès des femmes à l'emploi dans les Organisations Non Gouvernementales de Développement local en ville de Butembo et de connaître la situation de la femme sur le marché de l'emploi et son rôle a joué dans le cadre de développement de la structure au sein de laquelle elle est engagée.

En effet, le recrutement étant essentiellement une activité visant à promouvoir des postes offerts et vacants dans une entreprise. Partant particulièrement du statut de la femme, Human Right watch " déclare que ces dernières ont été longtemps considérées comme des citoyens de seconde classe" (Human Right watch, 2002). La discrimination à l'égard de la femme s'observe sur plusieurs plans. Cette étude se concentre sur la situation de la femme en matière d'accès à l'emploi et la rémunération dans les organisations non gouvernementales de développement local. Elle cherche à répondre de façon pratique aux interrogations suivantes :

- Les femmes ont-elles les mêmes chances d'accès à l'emploi que les hommes ? ;
- Les femmes sont-elles rémunérées de la même façon que les hommes pour un travail exécuté dans un poste ? ;
- Enfin, quelle est la situation de la femme sur le marché de l'emploi et quel rôle joue-t-elle dans le cadre de développement de la structure au sein de laquelle elle est engagée ?

Au cours de nos investigations, nous avons abouti aux résultats ci-après :

Concernant les tâches effectuées par les femmes dans les organisations non gouvernementales de développement, les femmes sont engagées aux postes d'exécution. On les retrouve au secrétariat, à la réception, à la caisse et rare sont les femmes responsable d'un service. Sur 15 organisations visitées, 13 soit 80,6 % attestent que les femmes réalisent des tâches d'exécution ; 2 autres organisations non gouvernementales de développement soit 14,4% ont affirmé que les femmes exécutent les tâches de commandement ou de collaboration.

Nous avons également observé une discrimination de la femme. Il s'est dégagé que les femmes sont concentrées dans les travaux de comptabilité (87,5%), de caisse (83,3%) et d'huissier (80%).

Ainsi avons-nous constaté que la rémunération de la femme doit être égale à celle de l'homme pour un même travail et un poste équivalent. Il est ressorti de nos enquêtes que l'égalité n'est pas respectée sur le marché de travail.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- [1]. Journal Officiel de la République Démocratique du Congo (2002), Loi n°015/2002 du 16 Octobre 2002 portant Code du Travail, Numéro Spécial de Cabinet du Président de la République, 43^{ème} Année, 25 Octobre.
- [2]. M. GRAWITZ (2001), Méthodes des sciences sociales, Paris, éd. Dalloz.
- [3]. I. MAYNART et al. (2011), Dictionnaire le Petit Larousse Illustré 2011, Ed. Larousse, Paris.
- [4]. B. MUKAMBA NGANDU (2021), Gestion des ressources humaines, Ed. Blessing, Kampala-Uganda.
- [5]. B. MUKAMBA NGANDU (2021), Méthodes de recherche, Ed. Blessing, Kampala-Uganda.
- [6]. J.L Loubet del Bayle (2000), Initiation aux méthodes des sciences sociales, Paris, Le Harmattan.
- [7]. C. GUILLOT-SOULEZ (2009), La gestion des ressources humaines, Ed. Gualino, Paris.

Katembo Kamavu Pétilon, et. al." Étude Du Recrutement Et De La Rémunération Des Femmes Dans Les Organisations Non Gouvernementales De Développement Local En Villes De Butembo." *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)* 28(4), 2023, pp. 49-55.