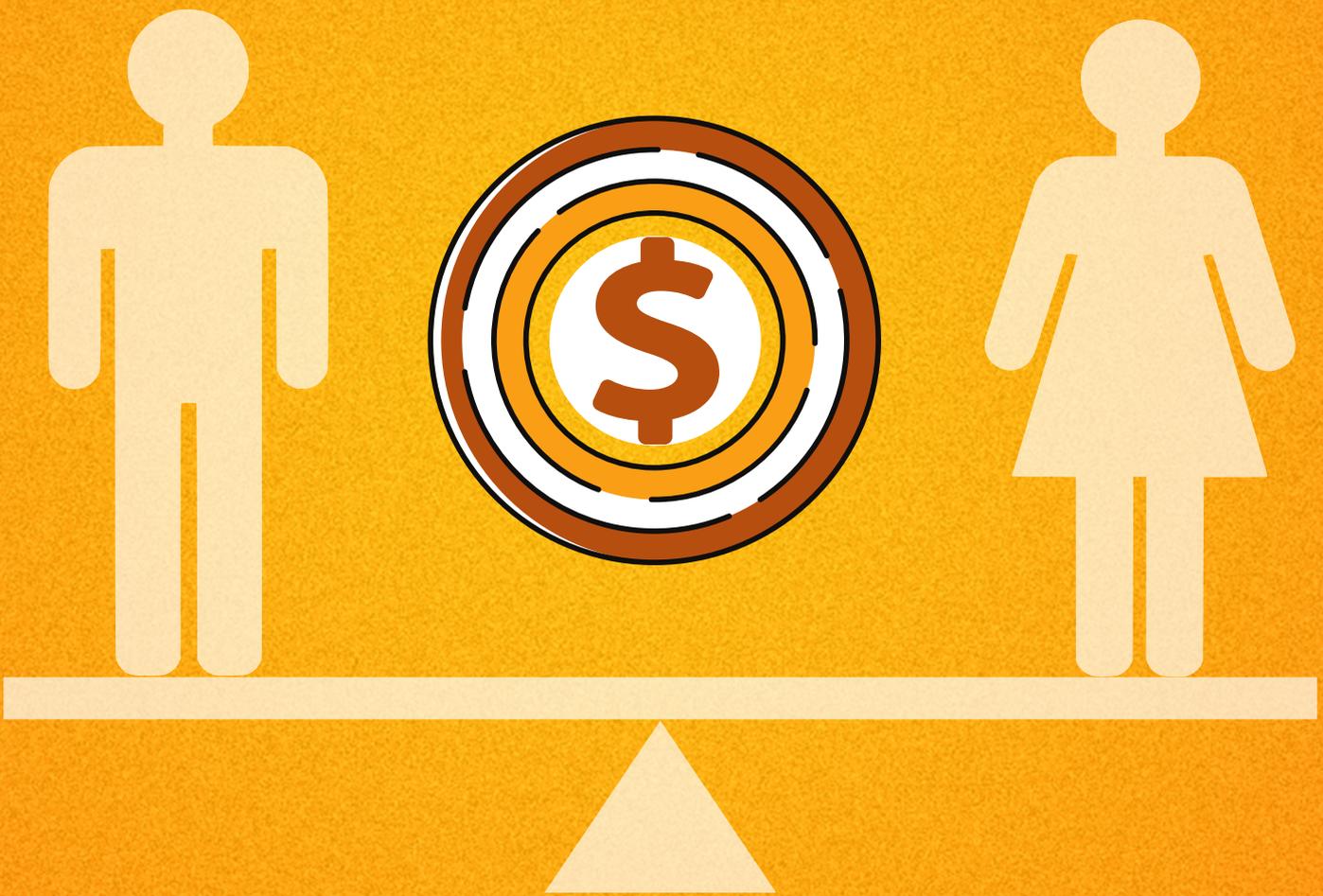


RAPPORT

Étude sur la perception de l'égalité salariale



PARTENAIRES :



Fondasyon konesans ak libète
Fondation connaissance et liberté



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra





COPYRIGHT CENTRE KAIZEN, 2021

Les publications du Centre Kaizen jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du décret sur les droits d'auteurs, paraissant dans le Moniteur¹, le 12 octobre 2005. 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 l'adresse suivante: 177, rue Faubert, Pétion-ville, complexe tropicale ou par courriel : secretariat@centrekaizenhaiti.com. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

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

Ce rapport peut-être aussi consulté sur le site de Centre Kaizen

www.centrekaizenhaiti.com

Nahomie JB MILLIEN & Rose Andrée ALTEMA

Sondage sur la perception de l'égalité salariale dans la zone métropolitaine de Port-au-Prince, Centre Kaizen, 2021.

Édité en Haïti

1. Journal officiel de la République d'Haïti



TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	03
Listes des Sigles et Abréviations	04
A propos de Centre Kaizen	05
Résumé du rapport	06
Introduction	10
Mise en Contexte	12
• Hypothèses	
Méthodologie	13
• Revue de littérature	
• Collecte de données de primaires	
• Échantillonnage	
• Échantillon de personnes à interviewer	
• Collecte de données qualitatives	
Les limites de l'étude	16
L'inégalité salariale, un problème mondial	17
Etat des lieux de l'égalité salariale en Haïti	18
Les causes de l'inégalité salariale : Concepts, approches théoriques et empiriques	19
• Concepts relatifs à l'égalité salariale	
• Les facteurs explicatifs de l'inégalité salariale entre hommes et femmes	
Conséquences de l'écart salarial	25
Présentation et Analyse des résultats	26
• Résultats de l'enquête	
• Causes de l'inégalité salariale selon les enquêtés (es)	
• Expérience de l'inégalité salariale chez les salariés	
• Perception des salariés (es) sur l'égalité salariale au sein des institutions	
• Perception des étudiants (es) de l'égalité salariale	
• Perception des étudiants sur l'égalité salariale au sein des institutions	
• Egalité salariale dans certains secteurs	
Recommandations	35
Conclusion	36
Ouvertures et pistes de recherches à investiguer	37
Leçons apprises dans le cadre de l'étude	38
Bibliographies	39
Annexes	41

TABLE DES MATIÈRES

Tableau 1 : Taille de l'échantillon	15
Tableau 2 : Institutions contactées	17



REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier les partenaires qui ont rendu possible la réalisation de l'étude, le Programme des Nations Unies pour le Développement en Haïti (PNUD-Haïti), la Fondation Konesans ak Libète FOKAL, la Coopération Suisse, I Solutions et Crescendo.

Ce rapport a été réalisé par l'équipe de Gestion de Projet du Centre Kaizen, avec la contribution de l'équipe de communication. Nahomie Jean Baptiste MILLIEN et Rose Andrée ALTEMA ont été responsables de ce projet. Stéphane Romuald Blanc a assuré la mise en page. Nous remercions tous spécialement les différentes institutions qui ont accepté de participer à notre étude et nous ont permis de rassembler les données. Nous sommes reconnaissants envers tous les responsables et managers de ces institutions ainsi que tous les participants (es) particulièrement les informatrices clés qui ont donné leurs opinions sur la perception de l'égalité salariale et des éléments inédits qui ont aidé grandement dans la rédaction du rapport.





LISTES DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

BM	Banque Mondiale
FEM	Forum Économique Mondial
FOKAL	Fondation Connaissance et Liberté
GBM	Groupe Banque Mondiale
IHSI	Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique
MAST	Ministère des Affaires Sociales et du Travail
MCDF	Ministère de la Condition Féminine et aux Droits de la Femme
ODD	Objectif de Développement Durable
OMD	Objectif du Millénaire pour le Développement
OCDE	Organisation de la Coopération et de Développement Économique
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU	Organisation des Nations-Unies
PIB	Produit Intérieur Brut
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
RH	Ressources Humaines



A PROPOS DE CENTRE KAIZEN

Le Centre Kaizen est une entreprise sociale en services consultatifs sur le Genre (Égalité Femme-Homme), qui évolue dans le domaine du renforcement de capacité, la gestion et évaluation de projet ainsi que la recherche. Nous offrons des services consultatifs et assistance technique pour un développement durable, inclusif et équitable entre les sexes aux organisations multilatérales, bilatérales, gouvernementales et non gouvernementales ainsi qu'aux entreprises. Nous voulons aider ces dernières à concrétiser leur désir et leur volonté à répondre à leur responsabilité d'inclusion vers un monde plus égalitaire, en les appuyant techniquement et en utilisant des outils et des méthodes adaptées au contexte Haïtien devant les conduire à travers ce changement. Ainsi, le genre étant un sujet transversal qui touche tous les aspects de développement d'un pays. Nous contribuons à un changement structurel de la société haïtienne. Nous soutenons les institutions en leur aidant à utiliser des stratégies qui leur permettent de diagnostiquer leur situation, d'élaborer des plans d'actions, de les exécuter tout en mesurant leurs résultats.

La mission du Centre Kaizen est de permettre à chaque individu, de par son rôle, sa position ou son sexe, d'identifier, à travers un processus de changement continue dans sa façon de penser, dans son comportement, des actions concrètes, simples et peu coûteuses dans le but d'avoir une meilleure performance dans son travail et dans ses réalisations.

NOS OBJECTIFS

1. Sensibiliser les institutions publiques et privées aux avantages économiques et financiers de la diversité de genre sur le lieu de travail et à la nécessité de s'engager dans un processus de diversité de genre.
2. Renforcer la structure organisationnelle des institutions dans l'adoption et l'application du modèle de diversité de genre par la certification et le coaching.
3. Soutenir les institutions du secteur du développement pour mettre en œuvre des projets et programmes qui visent l'autonomisation des femmes et des hommes.



RÉSUMÉ DU RAPPORT

Le salaire entre hommes et femmes constitue une caractéristique du travail décent, lié aux Objectifs de Développement Durable 5 et 8, relatifs à l'égalité entre les sexes et la promotion d'une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. Indépendamment de leurs compétences et des exigences du travail, les femmes et les hommes continuent de recevoir un salaire différent pour un même poste. En effet, les pertes économiques résultant de la marginalisation² des femmes représentent 10% du PIB dans les pays avancés, jusqu'à 30 % en Asie du Sud, en Moyen-Orient et en Afrique du Nord, (Era Dabla-Norris, Kalpana Kochhar, 2019). Voilà pourquoi, les gouvernements et les organisations de la société civile, mettent tout en œuvre pour faire un diagnostic de la situation et définir les outils adéquats pour l'adresser. Plus récemment la coalition Internationale pour l'Égalité Salariale (EPIC)³ a été créée, dans le but d'accélérer la marche vers la réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes à travers le monde.

Haïti n'est pas resté en marge de ces démarches. En effet, pour rester en phase avec les différentes conventions et accords signés à l'égard de l'élimination des discriminations contre les femmes, le CEDAW en 2008 et d'autres signées avec l'OIT, l'Etat haïtien a élaboré des documents. Ces derniers ont déjà servi de guide au gouvernement dans l'élaboration de document comme la politique EFH, 2014-2034 et son plan d'action pour de meilleures conditions de vies pour les femmes. Toutefois, à l'instar des autres pays nous ne disposons pas de statistiques ni de données sexospécifiques récentes sur la problématique de l'égalité salariale, pouvant nous permettre de mieux cerner ce concept. En effet, les données sur les différences de salaires entre hommes et femmes du dernier Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) de 2003 sont les seules disponibles. Elles confirment l'inégalité salariale avec 1262 HTG de différence entre les salaires.

Conscient de l'importance et des retombées positives des politiques d'égalité salariale, le Centre Kaizen a voulu initier le débat et la recherche sur le sujet. En effet, après une campagne de 26 jours sur l'égalité salariale en 2020, le Centre a entrepris cette recherche pour souligner la perception et l'opinion de la communauté haïtienne, plus spécifiquement des étudiants, les salariés, les responsables d'institutions sur l'égalité salariale, leur connaissance sur le concept, leur connaissance sur les documents haïtiens en rapport avec le concept, leur perception dépendamment de leur statut. Plus précisément, cette recherche nous permettra de répondre à la question : Est-ce que l'inégalité salariale est un phénomène réel pour les groupes consultés ? Est-ce que cette perception est liée au statut du concerné (étudiant (e) ou salarié-e) ? Quels sont d'après eux les causes de cette inégalité au niveau du salaire ?

2. Les obstacles culturels éducatifs, familiaux et les écarts salariaux qui empêchent aux femmes d'atteindre leur plein potentiel.

3. (BIT, 2019)



Conformément à la mission et à la vision du Centre Kaizen, qui se concentre sur le travail dans le secteur formel, cette étude sur l'égalité salariale propose une analyse de la perception des étudiants (es) et des salariés (es) sur l'égalité salariale, au sein des institutions de la zone métropolitaine. Nous avons procédé ainsi dans le but d'impliquer volontairement les institutions publiques, privées, les universités, les écoles professionnelles et ONG dans ce type de recherche combien importante pour mieux planifier le développement de la communauté. A cet effet, nous avons émis trois hypothèses de recherches :

- l'inégalité salariale est une réalité.
- Le niveau de sensibilisation d'une personne est influencé par son statut.
- Les futurs employés.es pensent qu'ils vont vivre la réalité de l'inégalité salariale.

L'analyse documentaire sur le concept a permis d'identifier certains points comme les principales raisons qui expliquent l'existence des inégalités salariales au niveau mondial⁴:

- Le manque de valorisation du travail des femmes
- L'organisation sexuée et discriminatoire des entreprises
- L'image de la femme au foyer
- Un démarrage déficitaire pour les jeunes femmes
- Le harcèlement sexuel.

Ainsi pour notre étude, nous avons envoyé des demandes de participations à un effectif de 118 institutions. Toutefois, seulement 17 ont accepté d'y participer. Une plus forte portée qualitative a été donnée à cette étude, dans la mesure où des entretiens avec des responsables (10) et des informatrices clés (5), issus du secteur bancaire, public, des responsables d'associations et de ressources humaines, d'ancienne ministre du MAST et cadre de l'OIT en Haïti, ont été réalisés pour compenser et renforcer notre collecte de données.

Le profil sociodémographique des répondants montre que la majorité des 256 personnes interviewées sont des étudiants (soit 59.4%) et de sexe masculin (soit un pourcentage de 51.2%). La tranche d'âge la plus fréquente est celle de la quatrième catégorie d'âge, soit 30 ans et plus, Majoritairement célibataires (72.7%) et sans enfants (73.8%), les répondants proviennent, pour la plupart, de deux communes : Port-au-Prince (soit un pourcentage de 65.6%) et Delmas (soit un pourcentage de 28.1%).

Nos résultats montrent que 10% des salariés et 25 % des étudiants affirment disposer d'un niveau d'information élevé sur le concept égalité salariale. 84,6 % des salariés et des étudiants pensent que l'inégalité salariale existe toujours en Haïti et 91,8% des femmes de cet effectif pensent que les femmes en sont les principales victimes. 56,4% des étudiantes pensent qu'elles vont être victimes d'inégalité salariale. Seulement 30 % des managers et responsables d'institutions interrogés ont affirmé connaître les documents élaborés et conventions signées par Haïti sous l'égalité salariale, pour les étudiants et les salariés ce pourcentage est de 21,7% et 51,7%. Parmi les répondants (es) 36 % pensent que le manque de valorisation du travail des femmes est l'une cause de l'existence de l'inégalité salariale et le harcèlement sexuel vient en deuxième position avec un taux de 28%.

4. (Mireille Stivala, Pascal Kessler, Gaëlle Martinez, Sigrid Girardin, 2021) (OCDE 2019) (Anne Boring 2017) (BIT, 2003)



En ce qui concerne la perception de l'égalité salariale au sein des institutions, 60,4% des hommes salariés disent que le salaire des hommes et des femmes est identique au sein des institutions. Seulement 31,1% des étudiants de sexe masculin sont du même avis. Alors que 61,5% des étudiants de sexe féminin pensent qu'il existe des différences.

Ces chiffres illustrent donc la nécessité pour les institutions, les universités et l'Etat haïtien de mieux aborder la problématique de l'égalité salariale. En effet, respectivement ils devraient :

- Introduire et pratiquer la gestion de la diversité de genre qui repose, sur la conviction que les entreprises bénéficient des meilleurs talents, sans distinction de sexe. Ainsi l'entreprise est responsable de créer et de maintenir un environnement lui permettant d'attirer, de fidéliser et de développer les femmes et les hommes de manière égale à tous les niveaux verticaux (hiérarchie) et horizontaux (départements)⁵.
- Offrir des formations en compétences socio-émotionnelles permettant aux jeunes diplômées d'acquérir des capacités de négociation ou de connaître par exemple les lois en rapport au travail
- Dynamiser le service d'inspection du MAST, afin d'aider à la mise en œuvre des politiques futures, des prescrits des conventions signées et des documents élaborés par l'Etat haïtien au sein des institutions, renforcer les contrôles, réaliser des audits et trouver des pistes de remédiations par rapport aux écarts.⁶

En examinant la perception des salariés(es) et des étudiants (es) sur l'égalité salariale en général et au sein des institutions, ce rapport vise à souligner qu'en dépit des initiatives prises par l'Etat haïtien sur l'égalité salariale, notre échantillon pense que le problème demeure et leur opinion diffère d'un groupe à l'autre. En effet, pour les salariés(es), la problématique d'égalité salariale réside au niveau du processus de promotion, alors que pour les étudiants (es), elle se trouve au niveau des salaires. Par rapport aux données relatives ci-dessus, nos hypothèses, à savoir : l'inégalité salariale est une réalité, le niveau de sensibilisation d'une personne est influencé par son statut, les futurs employés.es pensent qu'ils vont vivre la réalité de l'inégalité salariale ont été vérifiées.

Il est vrai que certaines contraintes ont limité notre étude, mais elles ont aussi montré que les institutions ne sont pas habitués aux enquêtes sur ce sujet ni ne le voient pas comme un exercice utile pour le développement du pays. Contrairement aux observations qui disent que les femmes sont victimes de l'inégalité salariale en raison de leur manque d'éducation, les données ont montré que l'opinion est différente. Ainsi, nous pensons que l'opportunité est donnée aux chercheurs pour continuer à chercher et recueillir des données exactes sur la problématique de sur la diversité de Genre en milieu de travail en général, car les observations isolées ne suffisent pas pour étudier et argumenter sur un phénomène.



4. (Scoto, Sappe, & Boyer, 2006)

5. Entretien avec les informatrices clés



« L'égalité ne se décrète pas, elle s'organise »⁷

INTRODUCTION

Aucune économie ne peut atteindre son plein potentiel si les femmes, comme les hommes, n'y participent pas entièrement. Représentant la moitié de la population à l'échelle mondiale, les femmes ont le même rôle que les hommes dans la croissance économique, (GroupeBanqueMondiale, 2018). Le rapport de (SophiaKan, StephanKlasen, 2018) démontre clairement le lien entre l'autonomisation des femmes et la croissance économique au niveau macro. Ils disent que « *l'autonomisation économique des femmes peut promouvoir la croissance économique par de nombreux canaux, comme l'ajout de capital humain à l'économie, supprimer une distorsion induite par le genre en puisant dans les meilleurs talents d'une économie, en développant un avantage dans certains types de fabrication et secteurs des services et en encourageant les investissements dans la ménages et bien-être communautaire* »

D'où l'importance des sensibilisations et plaidoiries autour de la problématique de genre et plus spécifiquement autour de l'égalité salariale. En effet, au cours de la campagne de sensibilisation organisé en 2020, le Centre Kaizen a permis à des professionnels, issus de tous les secteurs d'activités de se prononcer sur la problématique de l'égalité salariale. Cette occasion a permis de voir l'engouement du public de continuer le débat et d'approfondir le sujet. Conscient de tout cela, le Centre Kaizen a profité de l'initiation de la journée internationale de l'égalité salariale, en continuité avec sa campagne de vingt-six jours pour entamer un état des lieux de la perception de l'égalité salariale au niveau des institutions, en mettant l'accent sur l'opinion des universitaires, des salariés du secteur privé, public et des ONG.

Cette étude est d'autant plus importante, dans la mesure où, les données montrent que les problèmes d'égalités salariales entre hommes et femmes sont une source de déficit financière énorme. En effet, selon un rapport de la Banque Mondiale (2018), les inégalités salariales hommes-femmes engendrent des pertes de richesses de 160 000 milliards de dollars pour les pays, (Centre Kaizen, 2020). En Haïti, cependant, la quasi-inexistence de données ne nous permet pas de calculer ces pertes. D'après le dernier recensement de 2003 de l'IHSI, en dépit du fait que les femmes représentent 46,4% de la population active, leur revenu moyen est inférieur à celui des hommes, soit 3320 HTG contre 4582 HTG. De plus, Selon une étude réalisée en 2013 par le Ministère de la Condition Féminine et aux Droits de la Femme, le secteur public n'accueille que 32.7 % de femmes dont seulement 7% occupent une poste de direction.

Ce rapport constitue donc non seulement une étape importante dans le processus de collecte et l'analyse des données en Haïti sur ce thème, mais aussi un outil adéquat pour l'élaboration des plaidoyers ou de politiques publiques sur l'égalité salariale. Voilà pourquoi, pour réaliser cette étude, le Centre Kaizen a approché divers types d'institutions comme : des entreprises privées, des institutions publiques, des ONG, des universités, des écoles professionnelles dans la zone métropolitaine de Port-au-Prince. En effet, c'est un sujet qui concerne la communauté entière et arriver à le cerner et y apporter des solutions sera bénéfique pour toutes ces entités.

7. Cristina Lunghi, Présidente Fondatrice d'Arborus



La partie I du rapport présente la mise en contexte et la méthodologie de l'étude

La partie II met en lumière l'analyse documentaire et l'analyse des résultats

La partie III suggère différents moyens d'adresser et de remédier au problème de l'inégalité salariale en Haïti, présente la conclusion, les leçons apprises, invite et offre notamment aux chercheurs et autres concernés de nouvelles pistes de recherches.

MISE EN CONTEXTE

L'égalité salariale signifie que les femmes et les hommes ont le droit de recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cela signifie que les femmes et les hommes qui occupent des emplois identiques ou similaires reçoivent le même salaire. Cela signifie également que les femmes et les hommes devraient recevoir un salaire égal lorsqu'ils effectuent un travail complètement différent mais qui peut se révéler de valeur égale, lorsqu'il est évalué sur la base de critères objectifs. Ces critères objectifs tiennent compte de facteurs tels que les compétences, les qualifications, les conditions de travail, les niveaux de responsabilité et l'effort requis par l'emploi.

Les écarts de rémunération entre hommes et femmes existent dans tous les pays. Cet écart, exprimé en pourcentage des gains des hommes, est estimée à 23 pour cent à l'échelle mondiale.⁸ Autrement dit, une femme gagne en moyenne 77 pour cent de ce que gagne un homme. Cet écart se réduit lentement, mais au rythme actuel il faudrait attendre 2086 pour que l'égalité salariale soit réalisée dans le monde. Le Forum Économique Mondial (2017) prévoit que si l'on réduit l'écart des taux d'activité mondiaux entre hommes et femmes de 25 pour cent d'ici à 2025, 5 300 milliards de dollars supplémentaires viendront s'ajouter au PIB mondial.

En 2019, d'après l'Organisation Internationale du Travail, l'écart salarial entre hommes et femmes se situe en moyenne à 18,8 pour cent à l'échelle mondiale, allant de 12,6 pour cent dans les pays à faible revenu à 20,9 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire supérieur. Les données de la Banque Mondiale (2018) avaient démontré qu'en Amérique latine et dans les Caraïbes, les pertes dues à l'inégalité entre les sexes sont estimées à 6,7 billions de dollars en 2018.⁹

En Haïti, les revenus et les salaires des femmes demeurent les plus faibles,(MCDF, 2013). Il n'existe pas d'études et de recherches permettant de mieux comprendre ce phénomène. Donc, voulant attirer l'attention de la communauté en général et l'Etat en particulier, le Centre Kaizen essaie, à travers cette étude, de mettre en lumière la perception de la communauté salariale et estudiantine sur le sujet. Ainsi, L'objectif principal de cette étude est de dresser un état des lieux de la perception de l'égalité salariale Hommes/Femmes au niveau des employés.es, employeurs et futurs employeurs dans l'aire métropolitaine.

Spécifiquement, il reviendrait à:

- Vérifier le niveau de sensibilisation des employés.es des institutions du secteur privé, du secteur public, du secteur des ONG et des futurs employés.es (étudiants.es universitaires et écoles professionnelles) quant aux questions de parité salariale
- Faire ressortir la différence de perception entre les différents groupes (homme-femme, employé.e-étudiant.e, manager-employé.e)

8. *Organisation Internationale du Travail, S'attaquer à la discrimination entre hommes et femmes par l'égalité salariale, Publié en décembre 2015 • Actualisé en mai 2016*

9. *World Bank, Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings, 2018*

Hypothèses

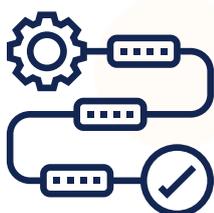
- H1 : l'inégalité salariale est une réalité.
- H2 : Le niveau de sensibilisation d'une personne est influencé par son statut.
- H3 : Les futurs employés.es pensent qu'ils vont vivre la réalité de l'inégalité salariale.

Questions de recherche

Est-ce que l'inégalité salariale est un phénomène réel pour les groupes consultés ?

Est-ce que cette perception est liée au statut du concerné (étudiant (e) ou salarié-e) ?

Quels sont d'après eux les causes de cette inégalité au niveau du salaire ?



MÉTHODOLOGIE

Pour conduire cette étude de manière efficace, nous proposons une approche quantitative et qualitative, à travers une collecte de données primaires et secondaires.

REVUE DE LITTÉRATURE

Dans le cadre de cette étude, nous avons consulté les rapports de l'ONU-femmes, de l'Organisation International du Travail et de toutes les autres institutions internationales qui ont déjà travaillé sur le concept d'égalité salariale. Nous avons aussi consulté les documents de l'IHSI, du MCDF, le rapport de la fonction publique, le document sur la politique EFH. Ces consultations nous a permis de rédiger notre revue de littérature, définir nos hypothèses ainsi que nos indicateurs de recherche.

COLLECTE DE DONNÉES DE PRIMAIRES

Les données primaires sont constituées de l'ensemble des données récoltées en interrogeant notre échantillon d'étude. Cette collecte quantitative a consisté donc en une interrogation de manière aléatoire de 15 à 20 répondants par institutions de la zone métropolitaine de port-au-Prince ayant accepté de participer à l'étude, tout en veillant à respecter un quota hommes/femmes pour avoir une population équilibrée suivant le sexe. Les données ont été récoltées en utilisant un questionnaire électronique que nous avons conçu à cet effet (Voir annexe 1). Pour l'élaboration de ce dernier, nous nous sommes inspirés de ce que la littérature scientifique propose. Le questionnaire comporte ainsi des questions relatives aux caractéristiques sociodémographiques des répondants (sexe, âge, statut matrimonial, leur niveau d'étude et leur domaine d'étude), leur connaissance sur le concept de l'égalité salariale, leur perception de l'égalité salariale et leur perception de l'égalité salariale dans les institutions.



ÉCHANTILLONNAGE

Suivant la mission de Centre Kaizen qui s'intéresse au travail dans le secteur formel et la promotion de la diversité de genre en milieu de travail, notre étude a fait choix de son échantillon parmi les institutions de ce secteur, en s'appuyant sur la démarche suivante.

L'échantillon considéré est un échantillon stratifié à plusieurs degrés. Au premier niveau, l'échantillon est divisé en catégorie:

- Les professionnel-les dans le secteur public,
- Les professionnel-les dans le secteur privé,
- Les professionnel-les dans le secteur des ONG,
- Les étudiant-es des universités
- Les étudiant-es des écoles professionnelles

Au niveau de chaque catégorie, un ensemble d'institutions ont été identifiées pour participer à l'enquête. Dans chaque institution les employés.es ou étudiants.es ont été sélectionnés aléatoirement parmi ceux qui étaient présents et disponibles le jour de l'enquête. L'application du nombre aléatoire sera utilisée pour le choix des employés.es ou étudiants.es.

ÉCHANTILLON DE PERSONNES À INTERVIEWER

Principalement, notre échantillon est constitué de personnes actives (actifs occupés) âgées de 20 ans et plus. La taille minimale de l'échantillon est calculée en utilisant la formule qui suit :

$$n = [z^2 * p * (1 - p)] / \alpha^2$$

n : Taille minimale de l'échantillon

z : Niveau de confiance (la valeur type du niveau de confiance de 95% sera 1,96)

p : Proportion estimée de la population qui présente la caractéristique (étant donné l'absence de statistiques officielles, p est fixé à 0.5)

$$\alpha: \text{Marge d'erreur (généralement fixée à 5 \%)} \quad n = [(1.96)^2 * 0.5 (1- 0.5)] / (0.05)^2$$

$$n = 384$$

Cette taille sera répartie suivant les groupes choisis.



TABLEAU 1 : TAILLE DE L'ÉCHANTILLON

Secteurs	Nombre d'enquêtes à réaliser
Public	76
Privé	78
ONG	78
Étudiant-es universitaires	76
Étudiant-es Écoles professionnelles	76
Total	384

COLLECTE DE DONNÉES QUALITATIVES

La collecte de données qualitatives s'est effectuée à travers des entretiens avec les responsables des institutions et des informateurs-trices clés. Les entretiens avec les managers et les responsables dans les institutions nous ont renseignés sur leur perception sur l'égalité salariale et leur opinion sur la prise en compte de cet aspect au sein des institutions. Ainsi, à l'aide d'un guide d'entretien (voir annexe 2) élaboré à cet effet, nous avons questionné 10 managers, évoluant dans divers secteurs de la vie économique. Nous avons aussi choisi 5 informatrices clés, ayant occupé des postes stratégiques et divers soit au niveau de l'administration publique ou de la société civile comme ancienne Ministre des Affaires sociales et du travail ou la présidente actuelle d'une banque commerciale, de façon à avoir des informations très avisées autour du concept de l'égalité salariale. La liste complète contenant leurs postes est en annexe 3.



LES LIMITES DE L'ÉTUDE

Nous avons réalisé cette étude dans le but de dresser un état des lieux de la perception de l'égalité salariale Hommes/Femmes au niveau des employés.es, employeurs et futurs employeurs dans l'aire métropolitaine.

- Réticence des institutions à participer

A la lumière de nos résultats, nous ne pouvons pas prétendre avoir cerné tous les aspects de la problématique de l'égalité salariale, en ce sens que parmi les 118 institutions contactées, seulement 13,5% ont accepté et malgré leur acceptation, certains employés (es) et étudiants(es) ont manifesté un refus catégorique de répondre à nos questions, ce qui nous a empêchés d'atteindre l'échantillon visé, soit 384 répondants (es). Toutefois, nous avons réalisé une vidéo avec trois institutions ayant déjà participé afin de permettre à notre population cible et la communauté en générale de mieux comprendre le bien fondé de notre étude.

- Situation sociaux politiques du pays

Ajouter à cela, nous pouvons dire aussi que la situation socio-politique du pays, la crise de la Covid-19, qui a contraint plusieurs institutions de travailler à distance sont aussi des obstacles qui ont freiné la pleine réalisation de l'étude. Pour y faire face, nous avons créé un questionnaire en ligne pour permettre à ces institutions de participer.

En plus, la non- prise en compte des répondants qui ne voulaient pas participer, plus précisément les femmes dans nos questionnaires, ne nous permettent pas de statuer sur les vraies raisons à la base de leur refus. Toutefois, les stratégies de mitigation¹⁰ que nous avons définie nous ont permis d'arriver au terme de notre recherche.

10. Voir annexe 4



TABLEAU 2 : INSTITUTIONS CONTACTÉES

Secteurs	Quantités de lettres envoyées	Quantités de réponses reçues	Responsables Interviewés
Public	22	5	2
Privée	32	2	2
ONG	35	3	3
Universitaires	19	4	2
Professionnelles	10	3	3
Total	118	17	12

L'INÉGALITÉ SALARIALE, UN PROBLÈME MONDIAL

Conscients de l'atout majeur que représente l'autonomisation des femmes tant pour leur épanouissement personnel que pour le développement durable de leur communauté, en juin 1951, l'Organisation Internationale du Travail a ratifié la convention 100 sur l'égalité salariale, la fixation de l'Objectif du Millénaire de Développement # 3, l'Objectif de Développement Durable # 5 et ODD 8 relatifs à l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et un travail décent de valeurs égales sont autant d'initiatives qui ont été mises en place. Toutefois, la lenteur des résultats visés a contraint l'OIT, en collaboration avec l'ONU-Femmes et l'OCDE a lancé la coalition Internationale pour l'Égalité Salariale (EPIC)¹¹, dans le but d'accélérer la marche vers la réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes à travers le monde, car les inégalités entre les pays et au sein des pays, plus spécifiquement les inégalités salariales constituent des obstacles majeurs à l'avènement d'un avenir meilleur et durable pour tous, (BIT, 2019). D'après les estimations, les pertes économiques résultant de la marginalisation des femmes allaient de 10% du PIB dans les pays avancés, jusqu'à 30 % en Asie du Sud, en Moyen-Orient et en Afrique du Nord, (Era Dabla-Norris, Kalpana Kochhar, 2019). En effet, Ajouter à cela, de nombreuses études relatives à l'importance de l'égalité salariale ont été réalisées non seulement dans le but de faire un état des lieux, mais aussi pour attirer l'attention des principaux concernés (les gouvernements, les entreprises, les institutions et les individus) et les inciter à œuvrer pour renverser la situation. Les différents rapports annuels de l'OCDE¹³ sur les perspectives d'emplois sont autant de documents qui peuvent en témoigner.

11. <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>

12. *Les obstacles culturels éducatifs, familiaux et les écarts salariaux qui empêchent aux femmes d'atteindre leur plein potentiel.*

13. (OCDE, 2019) : <https://doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>, (OCDE, 2015) : https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr

Conscients de ce manque à gagner et voulant à tout prix renverser la tendance, pays et organisations internationales s'activent. Toutefois, pour qu'ils puissent être concrétisées et pérenniser, ils doivent comprendre le pourquoi de ces démarches et y adhérer.

ÉTAT DES LIEUX DE L'ÉGALITÉ SALARIALE EN HAÏTI



La législation haïtienne, dans ses prescrits, a déjà pris en compte l'égalité salariale. En effet, l'article 317 du code du travail haïtien, stipule que : « Pour un travail de valeur égale, la femme recevra un salaire égal à celui payé au travailleur de sexe masculin ». Selon l'article 3 : « Tous les travailleurs sont égaux devant la loi et bénéficient de la même protection et des mêmes garanties. Est abolie toute discrimination, notamment celle pouvant découler du caractère intellectuel ou manuel, de la forme, de la rétribution du travail, et du sexe du travailleur. » (Codedutravailhaïtien, 1961). La constitution de 1987, dans sa version amendée en 2011, stipule que «Le quota d'au moins trente pour cent (30%) des femmes est reconnu à tous les niveaux de la vie nationale, y compris dans les services publics» (article 17.1)

En plus de cela, l'État haïtien a adhéré à plusieurs conventions relatives à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, notamment, la Convention Internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le CEDAW et d'autres signées avec l'OIT¹⁴ et d'autres organisations internationales.¹⁵ En s'inspirant de ces initiatives, le Gouvernement a rédigé plusieurs documents devant servir de guide pour arriver à combattre les inégalités entre les sexes. En effet, à travers le document « Politiques d'égalité Femme-Homme, 2014-2034 » il s'est engagé à promouvoir une égalité économique et un accès équitable à l'emploi entre les femmes et les hommes, une participation égalitaire des femmes et des hommes aux instances décisionnelles, en mettant l'accent sur la favorisation de l'autonomisation économique des femmes, le renforcement des capacités des femmes à pénétrer les filières porteuses de l'économie, le développement de l'entrepreneuriat féminin, le développement des stratégies pour favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilités et à la prise de décision dans les espaces publics et politiques, le renforcement du leadership féminin. Toutefois, selon le rapport (OMRH, 2018), le pourcentage de femmes occupant des postes permanents dans la fonction publique équivaut à 28,6% contre 71,4% pour les hommes. Qui plus est, le pourcentage de femmes occupant des postes de directions dans le secteur public est de 36% pour les femmes contre 64% pour les hommes. Toutefois, sachant que l'égalité salariale ne se résume pas au salaire seulement, aujourd'hui, il devient urgent de se pencher sur la problématique de l'inégalité salariale en Haïti.

14. Les conventions 100, 111, 156 de l'Organisation Internationale du travail (OIT) relative à une rémunération égale pour un travail de valeur égale en 1955.

15. L'adhésion à la déclaration et au programme d'action de Beijing L'adhésion d'Haïti en l'an 2000 aux Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)



LES CAUSES DE L'INÉGALITÉ SALARIALE : CONCEPTS, APPROCHES THÉORIQUES ET EMPIRIQUES

Plusieurs concepts, approches, études théoriques et empiriques ont été retenus pour permettre de mieux comprendre les pratiques salariales discriminatoires. Donc, à travers ce point, nous allons mettre en lumière des concepts et études souvent utilisés pour aborder le problème de l'inégalité salariale ainsi que les raisons de sa persistance.

CONCEPTS RELATIFS À L'ÉGALITÉ SALARIALE



- **Diversité de Genre en milieu de travail**

Le concept de diversité constitue donc une approche différente, plus stratégique, mieux à même que le concept d'égalité des chances de lutter contre les discriminations en ménageant les intérêts de l'individu et de l'entreprise (Scoto, Sappe, & Boyer, 2006).

Plusieurs études ont démontré les avantages de la diversité de genre dans la productivité et le rendement des entreprises. Les auteurs s'accordent tous sur les raisons de promouvoir la diversité au sein des entreprises : le besoin d'avoir des sources plus larges de la ressource humaine, l'amélioration des performances commerciales afin de refléter la diversité des

clients, l'accent mis sur le lien entre diversité des équipes et innovation et créativité, la contrainte des normes nationales et internationales, les attentes plus globales de la société concernant l'entreprise citoyenne. Le rapport "Reasons Workforce Gender Diversity Matters for the Economy" de (MorganStanley, 2017) souligne qu'une représentation égale des sexes est particulièrement essentielle dans les secteurs où l'engagement et la satisfaction des employés se répercutent directement sur la qualité du produit ou du service - services financiers, technologie, commerce de détail, loisirs et services aux entreprises, entre autres.

Le concept de diversité de genre s'étend afin d'englober de nouvelles composantes comme le sexe, s'articulant ainsi avec les problématiques de l'égalité professionnelle femme/homme, la préférence sexuelle, l'âge et le handicap. (Scoto, Sappe, & Boyer, 2006).

Pour créer un modèle de diversité hommes-femmes, cinq thèmes ont été proposé dans Putting Gender Diversity to Work: Better Fundamentals, Less Volatility (Parker, 2016).

- Égalité salariale,
- Autonomisation,
- Nombre signifiant de femmes dans les c-suites et les comités clés, employés réguliers,
- Programmes d'équilibre travail-vie,
- Politiques de diversité.



• Écart de Rémunération salariale entre les hommes et les femmes

Les inégalités salariales entre hommes et femmes sont souvent évaluées grâce à un indicateur connu sous le nom d' «écart de rémunération entre hommes et femmes». Ce dernier mesure la différence entre les gains moyens des hommes et ceux des femmes, sur la

base du pourcentage de gains des hommes. D'une manière générale, les caractéristiques telles que les différences dans les niveaux d'éducation, les qualifications, l'expérience professionnelle, la catégorie professionnelle et les heures travaillées sont inscrites dans la partie «expliquée» de l'écart de rémunération. L'autre partie, qui est en fait la plus significative, est la partie «non expliquée» de l'écart de rémunération, qui peut être attribuée à la discrimination – consciente ou inconsciente – que l'on constate en général sur les lieux de travail, (ILO, 2017).

• Équité salariale

Mise en œuvre du principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans discrimination fondée sur le sexe, (Marie-ThérèseChicha, 2008).

• Égalité des chances

L'égalité des chances est une vision de l'égalité qui cherche à faire en sorte que les individus disposent des "mêmes chances", des mêmes opportunités de développement social, indépendamment de leur origine sociale ou et de leur sexe.

• Égalité salariale

L'assurance d'une rémunération égale entre hommes et femmes pour un même travail, (DorotheeDuchemin, 2021).

• Salaire Émotionnel

Le salaire émotionnel comprend tous les avantages intangibles que l'employé (e) obtient par la société. Ils sont souvent difficiles à déterminer, car ils varient d'une personne à l'autre.

Toutefois, certains d'entre eux sont communs à tous les employés (es), (NadjaRobert, 2007) . Il s'agit de :

- Flexibilité

Permettre aux employés (es) d'équilibrer leur vie professionnelle et personnelle

- Le développement

Possibilité d'évolution à l'aide de politique de gestion de carrière

- La formation

Les offres de formation continue permettant aux employés (es) d'acquérir de nouvelles compétences

- Les défis

Stimulation externe permettant de donner de l'importance à sa propre personne

- Les valeurs

La promotion d'une culture d'entreprise où les employés (es) se sentent à l'aise.

- Le climat d'entreprise

Un environnement de travail sans conflit et agréable pour conserver les talents et motiver les équipes.



- **Le plafond de verre**

Relaté pour la première fois par (MORRISON, Ann M., Randall P.WHITE et Ellen VAN VELSOR, 1987), ce concept désigne les barrières et difficultés, parfois à peine perceptibles, qui freinent la mobilité ascendante des femmes dans les hautes sphères organisationnelles.

- **La ségrégation verticale**

On entend par ségrégation verticale, les écarts existants au niveau des postes d'encadrement ou de direction d'entreprise, (MARCHAND, 2008)c'est-à-dire des pratiques de discrimination dites imperceptibles qui affectent l'avancement professionnel des femmes.

- **La ségrégation horizontale**

La Surreprésentation des femmes dans les catégories d'emplois les moins profitables sur le plan socio-économique, (MARCHAND, 2008).

LES FACTEURS EXPLICATIFS DE L'INÉGALITÉ SALARIALE ENTRE HOMMES ET FEMMES

La répartition unilatérale du travail familial et ménager, la dévalorisation du travail féminin, les traitements discriminatoires, l'organisation sexuée et discriminatoire des entreprises sont les principales causes sur lesquelles s'appuient les auteurs ci-dessous pour expliquer les inégalités de salaire entre homme et femme.

Le manque de valorisation du travail des femmes

- La théorie de la dévalorisation (EnglandP, 1992) stipule que les inégalités salariales sont dues à l'apparition de préjugés émis inconsciemment lors de l'appréciation du travail féminin par des hommes et des femmes.
- La thèse goût pour la discrimination de (Becker, 1957) stipule que les inégalités salariales entre hommes et femmes résulte tout simplement du fait que les femmes ne sont pas considérées comme des égales, raison pour laquelle elles sont souvent moins engagées ou promues.
- Les thèses de la fermeture sociale (Kanter, 1977) et du Népotisme ((Goldberg, 1982)abondent dans le même sens. Selon elles, l'ascension organisationnelle des femmes demeure statique et elles sont exclues des emplois bien rémunérés, parce que lors des promotions, les hommes cadres préfèrent choisir d'autres hommes.

L'organisation sexuée et discriminatoire des entreprises

- La conception de tâches et de postes différents pour hommes et femmes, les pratiques de promotions et d'évaluations basées sur le modèle de travailleur à temps plein et sans horaires sont des pratiques au sein des entreprises qui discriminent les femmes, (Acker, 1990).
- D'après l'article « *Pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* », les emplois à temps partiels, les manques de promotions, la non-reconnaissance de l'utilité sociale des métiers à prédominance féminine, la non-mixité des métiers, les pressions des hiérarchies, la dégradation des conditions de travail et la persistance des violences sexistes et sexuelles sont les principales causes et les femmes en sont les principales victimes, (Mireille Stivala, Pascal Kessler, Gaelle Martinez, Sigrid Girardin, 2021)



L'image de la femme au foyer

Les résultats de l'étude intitulée : État des lieux de la perception de l'égalité hommes femmes dans l'entreprise, réalisé par le CGEM¹⁶ auprès des entreprises au Maroc en 2019, ont révélé que 40% des personnes et 33% des personnes interviewées ont répondu que la famille reste la principale préoccupation et aussi le principal «frein » à l'égalité H/F dans le monde de l'entreprise. Il est vrai que 80% des répondants pensent que les fonctions managériales sont valables aussi bien pour les hommes que pour les femmes, mais le stéréotype de la femme au foyer, s'occupant de sa famille demeure. Ce chiffre illustre la métaphore du plafond de verre qui explique que le verre laisse passer le regard et non les personnes, c'est-à-dire les entreprises montrent aux femmes que la perspective de mobilité existe, mais ils bloquent le mouvement.

Pour les théories institutionnelles, les contraintes légales et sociales et les traditions qui pèsent sur les choix individuels des femmes sont à la base des inégalités salariales, (Danièle Meulders, Robert Plasman et François Rycx, 2005).

Un démarrage déficitaire

D'après (OCDE, 2019), les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail débutent aux environs de la première moitié de la vie active et ne s'estompent jamais. L'absence de progrès des filles dans le domaine des sciences, la répartition sexuée des tâches ménagères, le manque de structure d'accueil des jeunes enfants adaptés et abordables, la discrimination sexuelle et le nombre insuffisant de femmes occupant des postes de directions sont les raisons avancées pour expliquer cette inégalité croissante. Selon (OCDE, 2015) les 10 à 15 premières années de la vie active sont décisives pour les perspectives d'évolutions professionnelles sur le long terme et la mobilité de rémunération.

- Selon Anne Boring (2017), les inégalités professionnelles, salariales et de trajectoires de carrière apparaissent dès l'entrée sur le marché du travail, bien avant l'impact des contraintes familiales, (AuldeCourtois, JeanneDubarrydeLassalle, 2019).
- D'après une enquête réalisée auprès des étudiant-es dans 29 pays sur la perception salariale, les résultats montrent que les étudiantes en Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques et commerce vont demander un salaire inférieur à celui des étudiants évoluant dans ces mêmes domaines, (Universum, 2018). Cet écart salarial est évalué à environ 10% pour les écoles de commerce et d'ingénierie, (bluteau, 2018). Et cette inégalité continuera tout au long de leur carrière. D'après la directrice d'Universum,¹⁷ l'une des raisons pour lesquelles les talents en STEM attendent une rémunération plus élevée est qu'ils savent que leurs compétences et leurs connaissances sont très demandées.

Le harcèlement sexuel

Selon (BIT, 2003), depuis 1985 la Conférence Internationale du Travail reconnaît le harcèlement comme un obstacle au bien-être, à la productivité, aux perspectives d'emplois et d'avancement professionnels des travailleurs et travailleuses.

Selon le rapport de (SOFA, RNDDH, 2014), 8 % des femmes des secteurs de l'administration publique et ONG se disent être victimes de harcèlement sexuel directement de la part de leurs patrons, de leurs directeurs, de leurs superviseurs et

¹⁶. Confédération Générale des Entreprises au Maroc.

¹⁷. Universum est un leader mondial de la marque employeur. Leurs services comprennent des recherches exploitables, des conseils stratégiques, des solutions de communication et de médias sociaux fondées sur des données des solutions pour la valorisation des talents, le sourcing et l'analyse.



de leurs collègues de sexe masculin. Du côté des enquêtées du secteur des travailleuses domestiques et de manufacture, le phénomène est tout aussi alarmant, 11% des femmes affirment avoir été victimes, du propriétaire, d'un superviseur, d'un supérieur, d'un directeur, etc.

Toujours selon le rapport de (SOFA, RNDDH, 2014), plus de 37% de femmes des secteurs de l'administration publique et ONG recourent à des tentatives de suicide, à la consommation de somnifères pour échapper aux insultes, aux humiliations, à la peur, aux souffrances de toutes sortes que leur impose le régime du harcèlement au sein de leur travail. La situation n'est pas différente chez les femmes travailleuses domestiques et des manufactures, qui disent avoir recours souvent aux médicaments, et même à la drogue ... pour surmonter les souffrances liées au harcèlement sexuel et au harcèlement moral qu'elles subissent.

En dépit de tout cela, seulement 14% des institutions enquêtées enquêtées dans le cadre du rapport sur l'enquête sur le harcèlement sexuel en milieu de travail en Haïti de (SOFA, RNDDH, 2014) disposent d'un code d'éthique. Toutefois, elles reconnaissent qu'aucune initiative n'a été prise pour la mise en œuvre et l'application de ces codes auprès des employés (es).

CONSEQUENCES DE L'ÉCART SALARIAL

L'inégalité salariale a de conséquences multiples sur la vie des femmes en général et sur le développement économique en particulier. En effet, d'après le (CCCFNB, 1996)¹⁸ l'inégalité salariale conduit à :

- Un écart de revenu général entre les personnes
- Un écart de pension, car parce que les contributions aux régimes de pension sont proportionnelles aux taux des salaires et de la participation au marché du travail.
- La féminisation de la pauvreté, les femmes seules, plus spécifiquement les femmes âgées et les mères seules sont plus susceptibles d'être pauvre
- Augmentation des problèmes de santé, d'après Statistique Canada, il existe un lien entre un revenu faible et les problèmes de santé
- Réduction de la prospérité économique en générale

En plus de ces conséquences, il en existe d'autres plus difficiles à mesurer. Il s'agit de :

- Le bien-être psychologique
- La qualité de vie
- Le rapport entre les sexes

A la lumière de cette revue de littérature, nous pouvons voir que Haïti peut toujours exploiter les mesures incitatives des différentes conventions signées et mettre en pratiques les documents élaborés. En attendant cette mise en place, les résultats ci-dessous vont nous éclairer sur la manière dont la problématique de l'égalité salariale est perçue de la part des salariés (es), des étudiantes et des responsables d'institutions.

PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

Les résultats qui vont suivre constituent la perception et l'opinion des étudiants et des salariés sur l'égalité salariale. En rapport avec les objectifs de l'étude, ces résultats vont nous permettre de voir si l'inégalité salariale est une réalité en Haïti, quelles en sont les principales causes, comment chaque groupe, étudiant (e) ou salarié la perçoit et de là voir quelles recommandations et pistes de recherche nous pouvons offrir pour continuer à alimenter le débat.

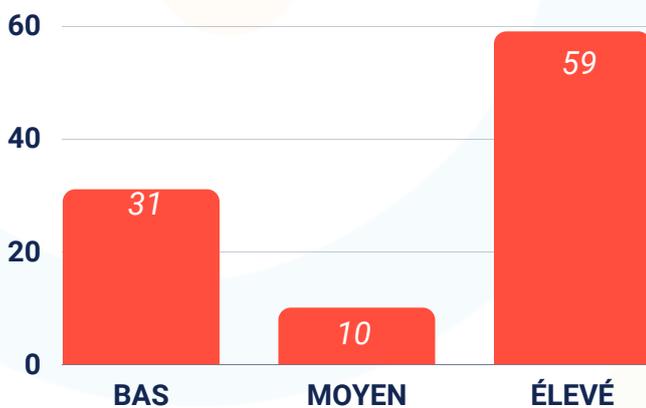
18. Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick



RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Le profil sociodémographique¹⁹ des répondants montre que la majorité des 256 personnes interviewées sont des étudiants (soit 59.4%) et de sexe masculin (soit un pourcentage de 51.2%). La tranche d'âge la plus fréquente est celle de la quatrième catégorie d'âge, soit 30 ans et plus, Majoritairement célibataires (72.7%) et sans enfants (73.8%), les répondants proviennent, pour la plupart, de deux communes : Port-au-Prince (soit un pourcentage de 65.6%) et Delmas (soit un pourcentage de 28.1%).

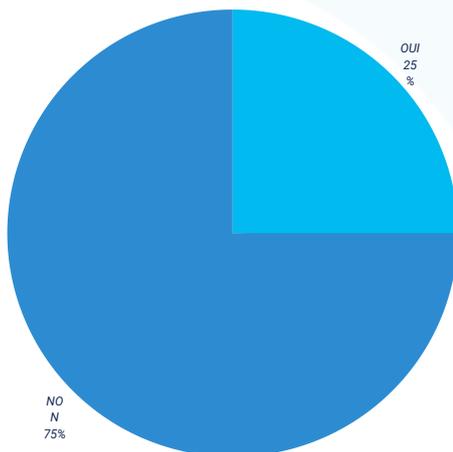
GRAPHE # 1 : NIVEAU D'INFORMATION DES SALARIÉS SUR LE CONCEPT ÉGALITÉ SALARIALE



Seulement 10 % des salariés affirment disposer d'un niveau d'information élevé sur le concept égalité salariale.

SOURCE : SONDAGE SUR LA PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ SALARIALE AUPRÈS DES ÉTUDIANTS (ES) ET DES SALARIÉS (ES)

GRAPHE # 2 : NIVEAU D'INFORMATION DES ÉTUDIANTS SUR LE CONCEPT ÉGALITÉ SALARIALE



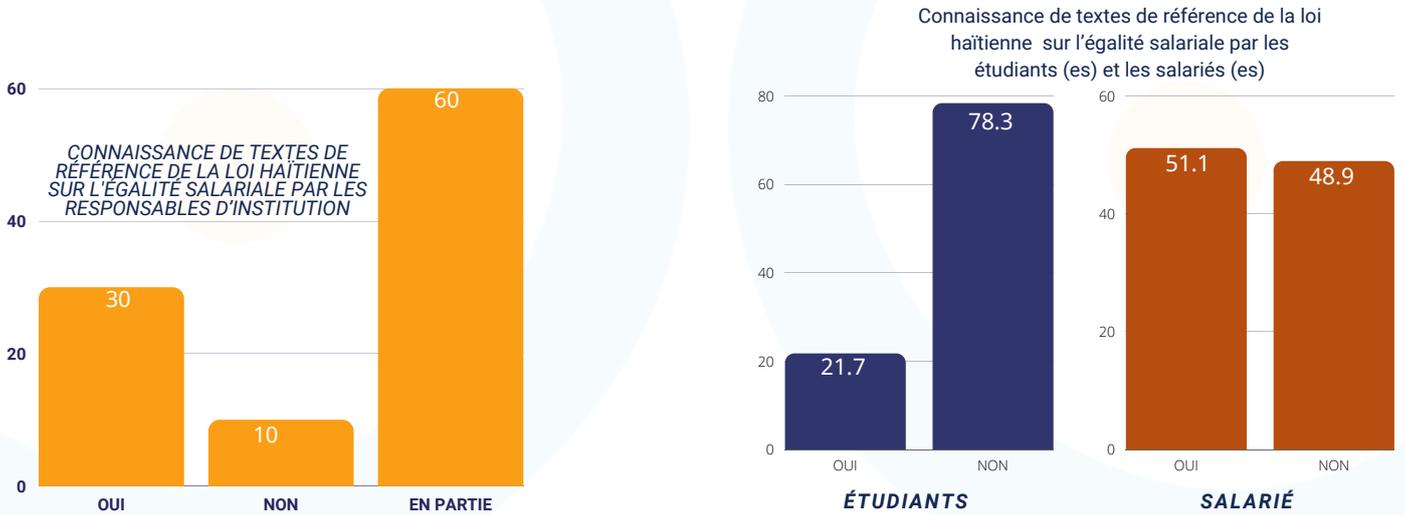
Seulement 25 % des étudiantes disent disposer d'assez d'informations sur le concept d'égalité salariale. Ces résultats peuvent s'expliquer par le fait qu'il n'y a pas d'étude ni de débat approfondis sur ce concept en Haïti. En plus, les Universités n'offrent pas des cursus ni des cours de base en relation avec ce dernier. Voilà pourquoi, la présidente d'une chambre de commerce a affirmé que : « Le concept égalité salariale n'est pas un sujet courant de conversation entre les collègues. Il est plus visible dans les brochures et les communications écrites avec les organisations internationales. Le concept est là, mais nous n'en parlons pas vraiment »

SOURCE : SONDAGE SUR LA PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ SALARIALE AUPRÈS DES ÉTUDIANTS (ES) ET DES SALARIÉS (ES)

19. Voir annexe 5

CONNAISSANCE SUR LES LOIS HAÏTIENNES RELATIVES À L'ÉGALITÉ SALARIALE

GRAPHE # 3 : RÉPARTITION DES MANAGERS, DES ÉTUDIANTS ET DES SALARIÉS SELON LE NIVEAU DE CONNAISSANCES SUR LES LOIS HAÏTIENNES RELATIVES À L'ÉGALITÉ SALARIALE.



SOURCE : SONDAGE SUR LA PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ SALARIALE AUPRÈS DES ÉTUDIANTS (ES) ET DES SALARIÉS (ES)

Seulement 30% des managers et responsables d'institutions interrogés disent connaître ces lois et conventions qui ont été signées par Haïti à l'égard de la discrimination contre les femmes et l'égalité salariale. Ce pourcentage est de 21,7% pour les étudiant.e.s et 51,1% pour les salarié.e.s

PERCEPTION DE L'EXISTENCE DU PHÉNOMÈNE

GRAPHE # 4 : RÉPARTITION DES SALARIÉS, DES ÉTUDIANTS ET DES MANAGERS SELON LE FAIT QU'ILS PENSENT QUE LE PROBLÈME D'ÉGALITÉ SALARIALE EXISTE OU NON.



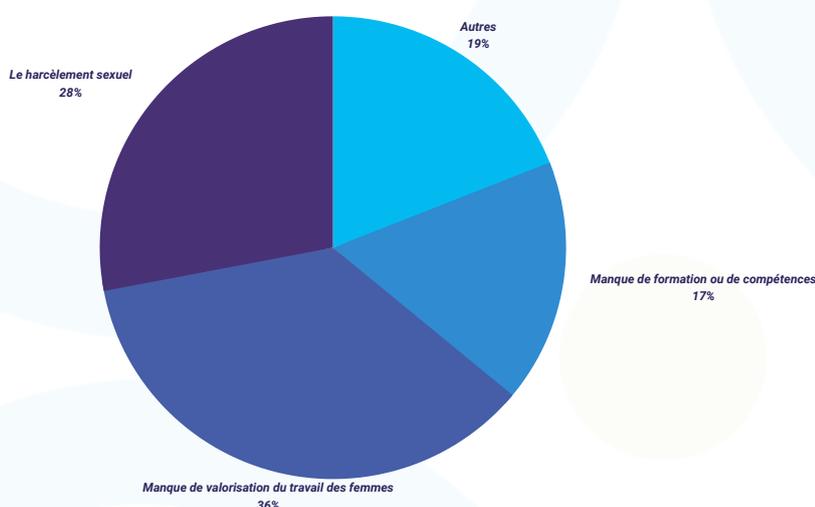
SOURCE : SONDAGE SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE AUPRÈS DES ÉTUDIANTS (ES) ET DES SALARIÉS (ES)



En ce qui concerne l'existence de l'inégalité salariale en Haïti, 84,6%enquêtés ont répondu par l'affirmative avec un pourcentage de 91,8% qui pensent que les femmes sont les plus touchées par ce phénomène. Le constat n'est pas différent non plus chez les managers et responsables d'institutions. En effet, 100% d'entre eux affirment que l'inégalité salariale sévit en Haïti et 70% de ces derniers pensent que les femmes sont les plus touchées. Ces chiffres confirment notre première hypothèse qui dit que l'inégalité salariale est une réalité.

CAUSES DE L'INÉGALITÉ SALARIALE SELON LES ENQUÊTÉS (ES)

GRAPHE # 5 : LES CAUSES DE L'INÉGALITÉ SALARIALE ET LE MANQUE D'ASCENSION PROFESSIONNELLE DES FEMMES



Parmi les enquêtés (es), 36% pensent que le manque de valorisation ou d'appréciation du travail des femmes et le harcèlement sexuel avec un taux de réponse de 28 % sont les obstacles qui bloquent l'ascension professionnelle des femmes et qui font d'elles des victimes de l'inégalité salariale. L'opinion des managers n'est pas différente. En effet, 45% d'entre eux ont aussi mentionné le harcèlement sexuel comme l'une des principales causes de l'inégalité salariale chez les femmes.

Ces résultats rejoignent les conclusions des travaux de (Mireille Stivala, Pascal Kessler, Gaelle Martinez, Sigrid Girardin, 2021), La théorie de la dévalorisation (England 1992, Kilbourne et al. 1994), La thèse goût pour la discrimination de Becker (1957), Les thèses de la fermeture sociale (Kant, 1977) et du Népotisme (Goldberg, 1982) qui disent que les préjugés, les manques de promotion, le manque de valorisation sont les raisons à la base de l'inégalité salariale et le (BIT, 2003) qui reconnaît que le harcèlement sexuel est un obstacle aux perspectives d'emplois et d'avancement professionnels des travailleurs et travailleuses.

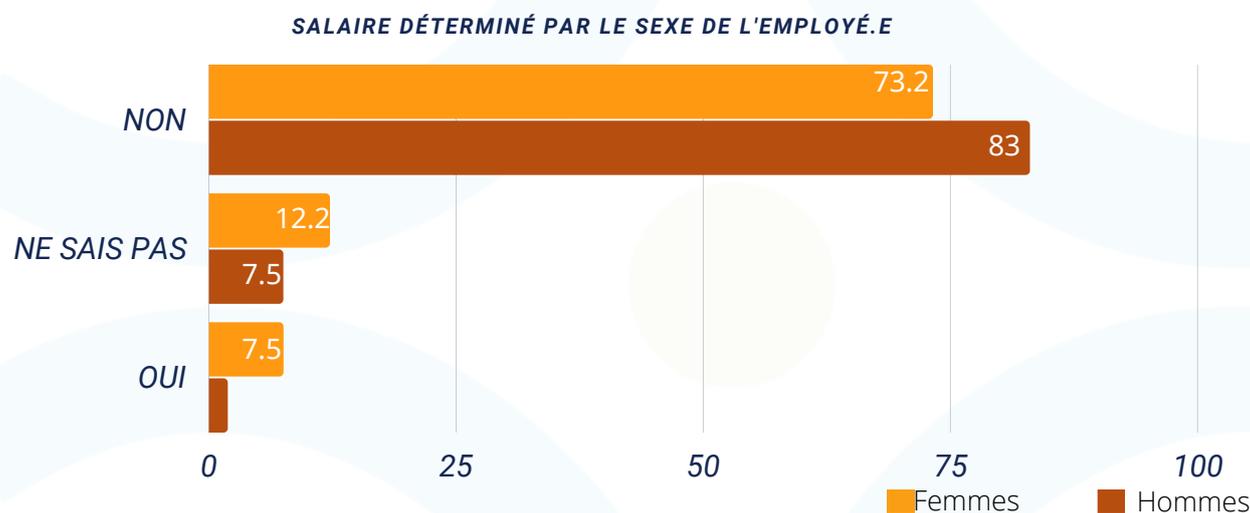
En plus de ces travaux, les entretiens avec les informateurs (trices) clés permettent de comprendre aussi que les stéréotypes culturels, marginalisant le potentiel les femmes et le fait que certains employeurs pensent les femmes ont déjà un mari pour prendre soin d'elles sont aussi des causes de l'inégalité salariale en Haïti.



EXPÉRIENCE DE L'INÉGALITÉ SALARIALE CHEZ LES SALARIÉS

39,6 % des salariés affirment avoir été confronté à un problème d'égalité salariale au cours de leur carrière. A première vue, ce résultat voudrait dire que les hommes sont plus victimes de ce problème. Mais d'après les résultats de l'étude, le pourcentage de femmes disposant d'informations sur le concept est minime. Toujours d'après les résultats, 91.8% des femmes enquêtées pensent que les femmes sont plus touchées par le problème d'inégalité salariale. Donc, il se peut que les femmes soient les plus confrontées à ce problème au cours de leur carrière. Mais puisqu'elles n'en parlent pas, la lumière ne peut pas vraiment être faite. Ce résultat confirme les propos d'une professionnelle des RH, à savoir que les hommes sont plus à l'aise pour parler de l'inégalité salariale.

GRAPHE # 6 : RÉPARTITION DES SALARIÉS SELON QU'ILS PENSENT QUE LEUR SALAIRE EST CONDITIONNÉ PAR LEUR SEXE.



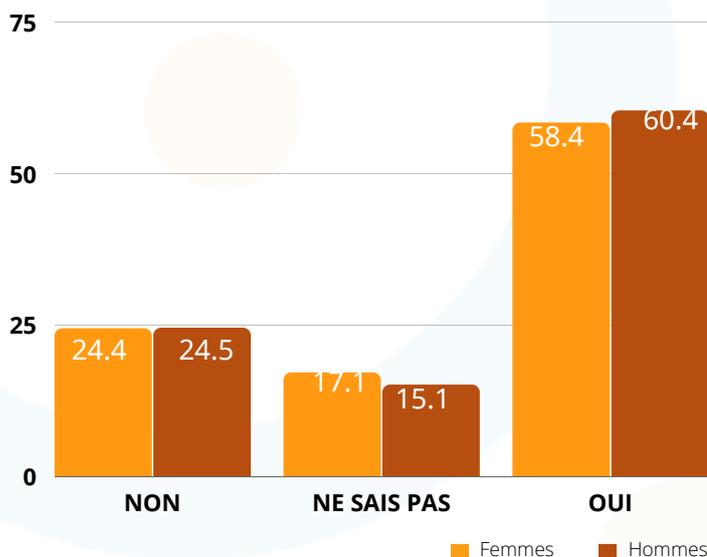
SOURCE : SONDAGE SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE AUPRÈS DES ÉTUDIANTS (ES) ET DES SALARIÉS (ES)

Pour 83% des salariés de sexe masculin leur salaire n'est pas conditionné par leur sexe contre 73,2% pour les femmes.

PERCEPTION DES SALARIÉS (ES) SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE AU SEIN DES INSTITUTIONS

GRAPHE # 7 : RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR SEXE SELON QU'ILS PENSENT LE SALAIRE DES FEMMES EST IDENTIQUE À CELUI DES HOMMES POUR UN MÊME POSTE DANS LEURS INSTITUTIONS.

Salaire identique pour un même poste entre les hommes et les femmes



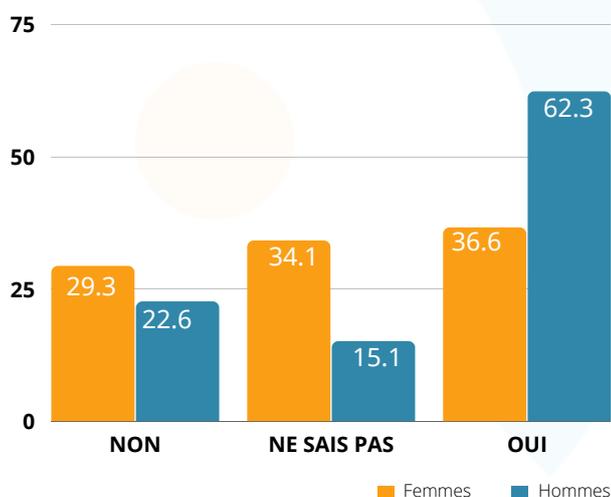
Selon l'opinion de 60,4% des salariés de sexe masculin, le salaire est identique pour hommes et femmes dans les institutions pour un même poste. Toutefois, l'égalité salariale va au-delà de la simple rémunération, il faut mettre l'accent sur que la littérature appelle le salaire émotionnel,²⁰ c'est-à-dire savoir qu'homme et femme a droit aux mêmes traitements, mêmes opportunités de promotions, de formations continues et de congés.

SOURCE : SONDAGE SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE AUPRÈS DES ÉTUDIANTS (ES) ET DES SALARIÉS (ES)

En nous basant sur quelques éléments du salaire émotionnel nous avons pu interroger les répondants (es) sur :

PROCESSUS DE PROMOTION ENTRE HOMMES ET FEMMES AU SEIN DES INSTITUTIONS

GRAPHE # 8 : RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR SEXE SELON QU'ILS PENSENT LE PROCESSUS DE PROMOTION DES FEMMES EST IDENTIQUE À CELUI DES HOMMES DANS LEURS INSTITUTIONS.



62,3% des hommes salariés pensent que le processus de promotion est identique pour homme et femme. Seulement 36,6 % des femmes sont de cet avis. La thèse du goût pour la discrimination²¹ et la thèse de la fermeture sociale²² pourraient être des éléments d'explication à ce faible taux de réponse de la part des salariés du sexe féminin par rapport au processus de promotion.

SOURCE : SONDAGE SUR LA PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ SALARIALE AUPRÈS DES ÉTUDIANTS (ES) ET DES SALARIÉS (ES)

20. Ce concept est défini à la page 24 de ce rapport
21 & 22. Présentées à la page 19

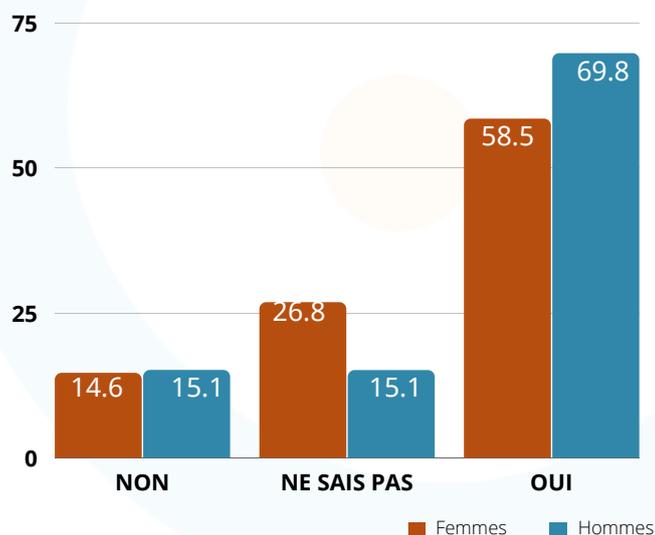


OFFRE DE FORMATION CONTINUE POUR LES HOMMES ET LES FEMMES

GRAPHE # 9 : RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR SEXE SELON QU'ILS PENSENT L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE EST DISPONIBLE POUR LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LEURS INSTITUTIONS.

69,8% des salariés de sexe masculin pensent que l'offre de formation continue est disponible pour les hommes comme pour les femmes. Et 58,5% des femmes sont du même avis.

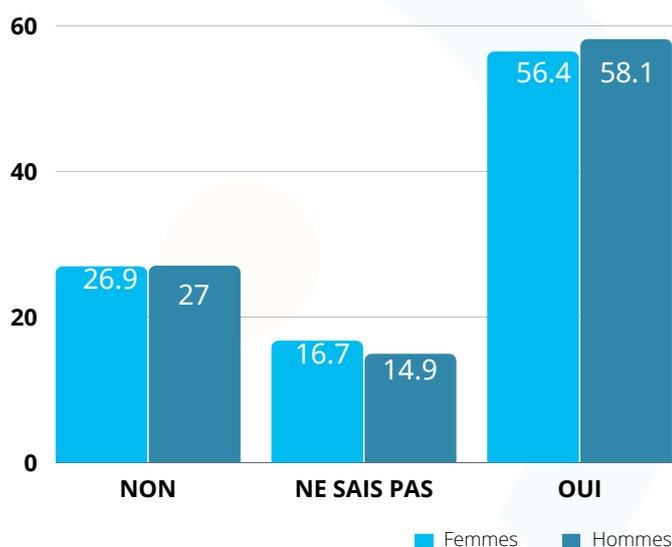
En regard à ces résultats, nous pouvons voir en ce qui concerne l'opinion sur le processus de promotion au sein des institutions pour les salariés, l'écart est plus grand entre le pourcentage de réponse des hommes et celui des femmes. Cette réserve des femmes à propos de ce processus vient corroborer les réponses des répondants (es) quant aux principales raisons de l'existence de l'inégalité salariale et obstacles à l'ascension professionnelle des femmes.



SOURCE : SONDAGE SUR LA PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ SALARIALE AUPRÈS DES ÉTUDIANTS (ES) ET DES SALARIÉS (ES)

PERCEPTION DES ÉTUDIANTS (ES) DE L'ÉGALITÉ SALARIALE

GRAPHE # 10 : RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS PAR SEXE SELON QU'ILS PENSENT QU'ILS VONT FAIRE FACE AUX INÉGALITÉS SALARIALES



56,4% des étudiantes et 58,1% des étudiants pensent qu'ils vont être victimes d'inégalité salariale sur le marché du travail.

Ces résultats rejoignent les travaux d'Anne Boring (2017) (cité par Institut Montaigne, 2019) et le rapport de (OCDE, 2019), qui disent que les inégalités professionnelles, salariales et de trajectoires de carrière apparaissent dès l'entrée sur le marché du travail. Ils permettent aussi de corroborer notre troisième hypothèse, à savoir : Les futurs employés.es pensent qu'ils vont vivre la réalité de l'inégalité salariale.

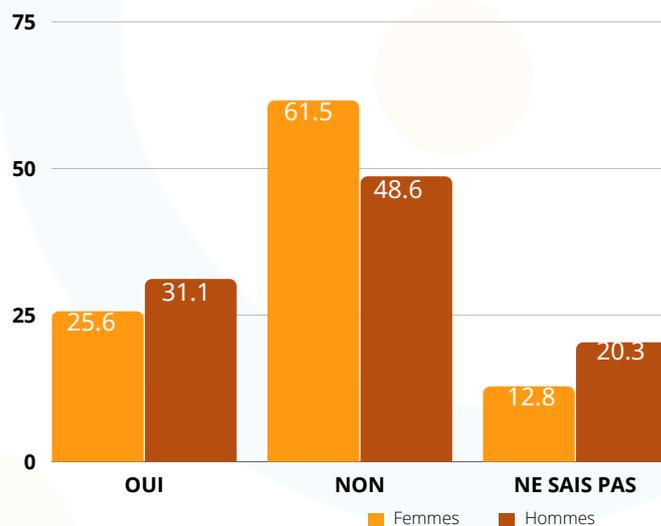
SOURCE : SONDAGE SUR LA PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ SALARIALE AUPRÈS DES ÉTUDIANTS (ES) ET DES SALARIÉS (ES)

PERCEPTION DES ÉTUDIANTS SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE AU SEIN DES INSTITUTIONS

GRAPHE # 11 : RÉPARTITION DES ÉTUDIANT-ES SELON QU'ILS PENSENT QUE LE SALAIRE DES FEMMES EST IDENTIQUE À CELUI DES HOMMES POUR UN MÊME POSTE

Pour les étudiantes ayant pris part à l'étude, un pourcentage de 61,5% d'entre elles pensent que le salaire des femmes n'est pas identique à celui des hommes pour un même poste. Alors que seulement 48,6% des étudiants sont de cet avis.

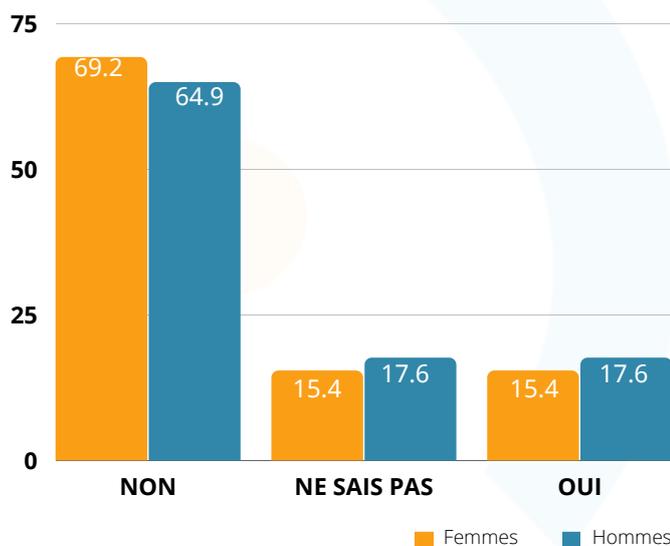
Traitement identique par rapport au salaire pour les hommes et les femmes



SOURCE : SONDAGE SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE AUPRÈS DES ÉTUDIANTS ET DES SALARIÉS

GRAPHE # 12 : RÉPARTITION DES ÉTUDIANT-ES SELON QU'ILS PENSENT QUE LE PROCESSUS DE PROMOTION DES FEMMES EST IDENTIQUE À CELUI DES HOMMES

Processus de promotion identique pour les hommes et les femmes



69,2 % des étudiantes de sexe féminin et 64,9% de ceux de sexe masculin pensent que le processus de promotion n'est pas la même pour hommes et femmes.

SOURCE : SONDAGE SUR LA PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ SALARIALE AUPRÈS DES ÉTUDIANTS (ES) ET DES SALARIÉS (ES)

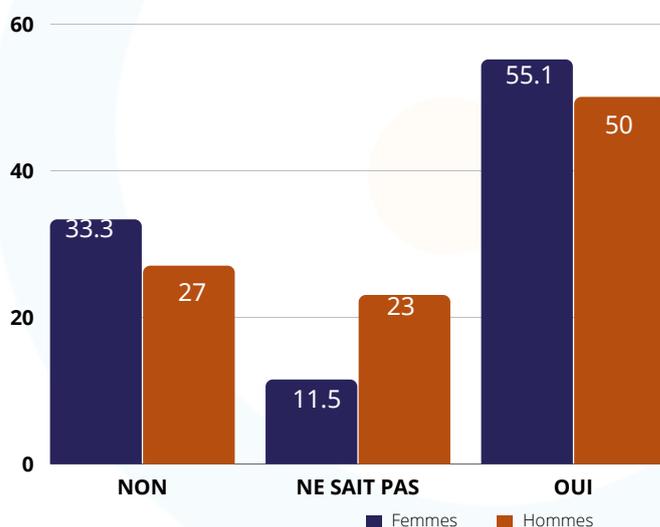


GRAPHE # 13 : RÉPARTITION DES ÉTUDIANT-ES PAR SEXE SELON QU'ILS PENSENT L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE EST DISPONIBLE POUR LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LES INSTITUTIONS.

55,1% des étudiants de sexe féminin et 50% des étudiants pensent que l'offre de formation continue est disponible pour les hommes et pour les femmes dans les institutions.

Les résultats relatifs à la perception de l'égalité salariale des étudiants au sein des institutions montrent que l'écart est plus grand entre le pourcentage de réponse qui concerne les salaires. Ainsi, ces étudiantes sont majoritaires à penser que le salaire entre homme et femme est différent pour un même poste.

Offre de formation continue disponible pour les hommes et les femmes



SOURCE : SONDAGE SUR LA PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ SALARIALE AUPRÈS DES ÉTUDIANTS (ES) ET DES SALARIÉS (ES)

ÉGALITÉ SALARIALE DANS CERTAINS SECTEURS

Les entretiens avec les informatrices permettent de comprendre que dans le secteur bancaire la problématique de l'égalité salariale mérite davantage d'attention. Et l'État, à travers le MAST, doit être plus présent pour effectuer son travail de contrôle. Malheureusement, aucune banque ni responsable de banque n'ont accepté de prendre part à notre étude, ce qui nous aurait permis d'éclaircir ces points.

Certains acteurs du secteur public pensent que l'existence d'une grille salariale est suffisante pour dire que l'égalité salariale est atteinte dans la fonction publique. Toutefois, nous pouvons dire que l'existence d'une grille salariale n'est pas suffisante pour parler d'égalité salariale, car Selon la définition donnée par la convention n° 100, le salaire comprend le «salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier», (Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei, 2013). En plus de cela, les données du rapport (OMRH, 2018) montrent que le secteur public a encore du chemin à faire. D'après ce rapport, le quota de 30% de femmes dans la sphère publique n'est pas respecté. Les femmes représentent seulement 28,6% de cet effectif. Et seulement 36% d'entre elles occupent des postes de direction contre 64% des hommes.



Le secteur textile met en œuvre de bonne pratique qui a retenu notre attention. En effet, d'après la responsable de BetterWork,²³ il existe 41 usines, enregistré sous la loi Hope,²⁴ qui arrivent à atteindre l'égalité salariale dans la mesure où, non seulement les responsables de Better Work font un suivi régulier là-dessus, mais aussi les responsables des usines le prennent à cœur pour éviter des points de non-conformité. A travers un système tripartite,²⁵ ils arrivent à assainir et réguler les problèmes d'écart salariaux dans ces usines. Cette expérience, ces pratiques et les outils utilisés par ces derniers méritent non seulement d'être mieux connus, mais aussi être partagés avec les autres secteurs. Cependant, aucune de ces 41 usines n'ont pas participé à cette étude.

RECOMMANDATIONS

Pour arriver à l'atteinte d'une pratique d'égalité salariale en Haïti, tous nos interviewés sont d'avis qu'il faut une prise de conscience et des actions collectives. Chaque entité devrait poser des actions spécifiques et concrètes, où le genre fait partie intégrante des politiques et pratiques organisationnelles. En effet, Selon l'opinion des managers et responsables d'institutions interviewés trois points devraient être renforcés, à savoir :

- Innover pour permettre aux structures organisationnelles d'accueillir et d'inclure les talents féminins
- Être à l'écoute de leur personnel pour permettre de créer des environnements de travail respectant les droits de chacun
- Mettre en place des systèmes de Gestion de plaintes dans leur structure

AINSI NOUS RECOMMANDONS:

Les institutions:

- Introduire et pratiquer la gestion de la diversité de genre qui repose, sur la conviction que les entreprises bénéficient des meilleurs talents, sans distinction de sexe. Ainsi l'entreprise est responsable de créer et de maintenir un environnement lui permettant d'attirer, de fidéliser et développer les femmes et les hommes de manière égale à tous les niveaux verticaux (hiérarchie) et horizontaux (départements), (Econowin & GIZ, 2016).
- Introduire et améliorer les politiques de rémunération qui se construisent en répondant au besoin des collaborateurs tout en supportant la stratégie business et les objectifs stratégiques de l'organisation.
- Eduquer les entrepreneurs sur la valeur et le rôle des RH et du capital humain dans sa stratégie de croissance. Il y a un besoin de faire le lien entre les conditions de travail des employés et la performance de l'entreprise.
- Contribuer aux efforts de collecte de données et décider de prendre part au débat sur l'égalité salariale

Les Universités:

- Organiser des forums, réaliser des recherches pour continuer à produire des données sur ce thème
- Créer des partenariats avec les institutions pour concevoir des formations à la carte ou adaptées à la demande afin de permettre aux institutions de disposer des compétences pour des postes clés.
- Offrir des formations en compétences sociale-émotionnelles permettant aux jeunes diplômées d'acquérir des capacités de négociation ou de connaître par exemple les lois en rapport au travail

23. <https://betterwork.org/better-work-en-francais/better-work-haiti-our-programme/?lang=fr>

24. Haitian Hemispheric Opportunity Through Partnership Encouragement) a été approuvée par le Congrès des États-Unis. Elle est entrée en vigueur le 20 mars 2007 lorsqu'elle fut signée par le président George W. Bush. Elle crée des nouvelles règles d'origine spéciales permettant à Haïti de bénéficier de préférences commerciales additionnelles dans les secteurs des industries d'habillement et des pièces de véhicules à moteur, à celles déjà opérationnelles à travers l'Initiative du Bassin de la Caraïbes (Caribbean Basin Initiative). (Département du Commerce et du Tourisme de l'OEA)

25. Pouvant être consulté par les usines, le Better Work et les fournisseurs



L'État:

- Mettre en place les infrastructures adéquates afin de collecter les données lui permettant de savoir dans quel secteur il doit intervenir
- Supporter les entreprises dans leur effort de trouver des solutions adaptées aux secteurs spécifiques et au contexte haïtien.
- Assurer une meilleure promotion et vulgarisation des lois haïtiennes en rapport avec le travail décent en utilisant les associations patronales et les universités
- Dynamiser le service d'inspection du MAST, afin d'aider à la mise en œuvre des politiques futures, des prescrits des conventions signées et des documents élaborés par l'État haïtien au sein des institutions, renforcer les contrôles, réaliser des audits et trouver des pistes de remédiations par rapport aux écarts.

CONCLUSION

Notre travail de recherche a consisté en une analyse de la perception des salariés et des étudiants (es) sur la problématique de l'égalité salariale en Haïti, avec la zone métropolitaine de Port-au-Prince comme lieu d'étude. Nous avons visé particulièrement les différents types d'institutions-employeurs et des institutions d'enseignement supérieur. Vu l'accent qui est mis sur cette problématique au niveau mondial, nous avons compris que cette recherche aiderait à dresser un état des lieux de la perception de l'égalité salariale Hommes/Femmes au niveau des employés.es, employeurs et futurs employeurs dans l'aire métropolitaine et dans la mesure du possible et vérifier le niveau de sensibilisation de ces derniers quant aux questions de parité salariale et faire ressortir la différence de perception entre les différents groupes (homme-femme, employé.e - étudiant.e, manager - employé.e).

En plus de la revue de littérature sur le sujet, nous avons réalisé respectivement une enquête auprès d'un échantillon de 256 répondants(es) et des entretiens auprès 10 responsables dans les institutions et 5 informatrices clés, en supposant que la perception de ces répondants (es) reflétaient les hypothèses suivantes : l'inégalité salariale est une réalité, le niveau de sensibilisation d'une personne est influencé par son statut, les futurs employés.es pensent qu'ils vont vivre la réalité de l'inégalité salariale. En effet, nos résultats permettent de confirmer les hypothèses préétablis.

Nos résultats nous permettent de conclure que :

- **L'inégalité salariale est une réalité**, 84,6 % de nos enquêtés (es) pensent que le problème d'égalité salariale existe.
- **Le niveau de sensibilisation d'une personne est influencé par son statut**, en effet 91,8% des femmes pensent que les femmes sont plus victimes de l'inégalité salariale.

En comparant l'opinion des étudiants et des salariés sur l'égalité salariale au sein des institutions, nous voyons que pour 62,3 % salariés de sexe masculin le processus de promotion est identique pour les hommes et les femmes au sein des institutions. Alors que pour 64,9% des étudiants de sexe masculin le processus est différent.

58,5% des salariés de sexe féminin pensent que le salaire des hommes et des femmes pour un même poste est identique au sein des institutions. Mais pour 61,5 % des étudiants de sexe féminin le salaire est différent.



Les étudiants perçoivent l'inégalité au niveau des salaires, alors que les salariés la perçoivent au niveau du processus de promotion.

- Les futurs employés.es pensent qu'ils vont vivre la réalité de l'inégalité salariale, 56,4% des étudiantes et 58,1% des étudiants enquêtés pensent qu'ils vont être victimes d'inégalité salariale sur le marché du travail.

Au regard de ces résultats, nous ne pouvons pas affirmer avoir étudié et cerner tous les aspects de la problématique de l'égalité salariale. Toutefois, notre travail à toute son importance, dans la mesure où il a permis de voir que la problématique de l'égalité salariale est complexe et des observations individuelles et isolées ne peuvent pas servir d'argument pour expliquer et comprendre ce phénomène. Voilà pourquoi, nous pensons que la prise en compte et la mise en application des recommandations ci-dessus seraient importantes pour étudier en profondeur cette problématique, continuer à fournir des données fiables sur le sujet et arriver à réduire les écarts. Ainsi, nous pensons que les pistes de recherche ci-dessous seront utiles pour les chercheurs qui veulent continuer à œuvrer dans cette voie.

Ouvertures et pistes de recherches à investiguer

100 % des managers interrogés pensent que l'inégalité salariale existe, 70 % d'entre eux pensent que les femmes sont les principales victimes. En plus, 45% de ces derniers, et 28% des salariés (es) et étudiants (es) avancent que le harcèlement en est la principale cause. Mais, le harcèlement sexuel et les mesures correctives sont-ils pris en cause dans les codes d'éthique des institutions ? Si oui, sont-ils pris en compte et respectés au sein des institutions ?

62,3% des salariés de sexe masculin et seulement 36,6% des salariés de sexe féminin pensent que le processus de promotion est identique entre homme et femme au sein des institutions. Pourquoi ce faible pourcentage parmi les femmes ? Est-ce la ségrégation verticale, la ségrégation horizontale et l'existence des plafonds de verres au sein des institutions qui expliquent cela ?

Les réponses à ces différentes interrogations sont des opportunités offertes aux chercheurs pour continuer à chercher et recueillir des données exactes sur la problématique de la diversité de Genre en milieu de travail en général, car les observations isolées ne suffisent pas pour étudier et argumenter sur un phénomène.

Leçons apprises dans le cadre de l'étude

L'existence de données pertinentes et fiables est importante pour mieux identifier les secteurs à redresser en ce qui a trait à la problématique de l'égalité salariale. De plus, les entreprises doivent sortir les statistiques pour que l'État puisse avoir une idée du pourcentage d'hommes et de femmes qu'elles emploient. Toutefois, nous n'en sommes pas encore là, cette recherche nous a montré qu'il y a encore du chemin à faire. La seule donnée sur l'écart salarial moyen entre homme et femme dont nous disposons remonte au dernier RGPH de 2003. En effet,

- Les institutions ont besoin de s'informer davantage sur l'intérêt de participer aux études et enquêtes qui sont menées. Ils doivent être sensibilisés sur le fait qu'une planification efficace du développement ne peut se faire sans collecte de données ni sans études sur les phénomènes sociaux.



BIBLIOGRAPHIES

- Acker, J. (1990). *Hierarchies, Jobs, Bodies : A Theory of Gendered Organizations*. *Gender & Society*, 2, pp. 139–158.
- Alternego. (2020, février 7). 8 chiffres pour deconstruire les stereotypes de genre dans le milieu du travail. *Culturenego*, pp. 1-10.
- Antoine Bozio, B. D.-P. (2014, Juillet). RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DE SALAIRES ENTRE FEMMES ET HOMMES. *Conseil d'Analyse Economique*, pp. 1-12.
- AuldeCourtois, JeanneDubarrydeLassalle. (2019). *Agir pour la parité, performance à la clé*. Institut Montaigne.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press.
- BIT. (2003). *L'heure de l'égalité au travail*. Suisse: Publications du BIT.
- BIT. (2019). *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?* Genève: BIT.
- bluteau, P. (2018, janvier 26). *Les etudiantes moins exigeantes que les hommes en matière de salaire*. *Orientation-education*, pp. 1-2.
- CCCFNB. (1996). *L'écart salarial - Les causes, les conséquences et les actions*.
- Centre Kaizen. (2020). *Egalité salariale : Une esquisse sur l'état de la question dans le monde et en Haiti*. 1-7.
- Centre Kaizen. (2020). *Egalité salariale : Une esquisse sur l'état de la question dans le monde et en Haiti*. 1-7.
- Claudine François. (2021, mars 16). *Participation au sondage sur la perception de l'égalite salariale*. (Centre Kaizen, Intervieweur)
- Code du travail haitien. (1961). *Code du travail François Duvalier*.
- Danièle Meulders, Robert Plasman et François Rycx. (2005). *Les inégalités salariales de genre :expliquer l'injustifiable ou justifier l'explicable*. *Reflets et Perspectives*, XLIII, pp. 95-107.
- Dorothée Duchemin. (2021, Mars). *Egalité salariale : près de 50 ans après, la loi toujours pas appliquée*. *Le Journal des Femmes, Société*.
- Econowin, & GIZ. (2016). *Guide du manager sur la diversité des genres – Réussir la planification et la mise en œuvre de projets de diversité de genre*.
- Elise Brisson. (2021). *Participation au sondage sur la perception de l'égalité salariale*. (Centre Kaizen, Intervieweur, & R. A. ALTEMA, Traducteur)
- England P. (1992). *Comparable worth : Theories and evidence*. Transaction.
- Era Dabla-Norris, Kalpana Kochhar. (2019, Mars). *RÉDUIRE LES INÉGALITÉS ENTRE LES SEXES : Les effets économiques positifs d'une hausse des taux d'activité féminins ont été sous-estimés*. *FINANCES & DÉVELOPPEMENT*, 6-11.
- Goldberg, M. S. (1982). *Discrimination, nepotism, and long-run wage differentials*. *The quarterly journal of economics*, 2, 307-319.
- Groupe Banque Mondiale. (2018). *Les femmes, l'entreprise et le droit*. Banque Mondiale, Washington DC.
- ILO. (2017). *ÉQUITÉ SALARIALE, facteur cle de l'équité de genre*.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation* (Vol. 5049).
- MARCHAND, I. (2008). *COMPRENDRE LA PÉRENNITE DU PLAFOND DE VERRE: LE CAS DES ENTREPRISES PRIVÉES AU QUÉBEC*. UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL.



- Marie-Thérèse Chicha. (2008). *Promouvoir l'égalité professionnelle dans les entreprises : Guide de bonnes pratiques*. BIT, Ecoles de Relations industrielles, Université de Montréal. Maroc: Publications BIT.
- Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei. (2013). *Guide d'introduction à l'égalité de rémunération*. BIT, Département des normes internationales du travail. Genève: Centre international de formation de l'OIT.
- MCDF. (2013). *Rapport de diagnostic des inégalités de genre*. Port-au-Prince.
- Michelle F.Mourra. (2021, mars 30). *Participation au sondage sur la perception de l'egalite salariale*. (CentreKaizen, Intervieweur)
- Mireille Stivala, Pascal Kessler, Gaelle Martinez, Sigrid Girardin. (2021). *Pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. Libération.
- Morgan Stanley. (2017). *Reasons Workforce Gender Diversity Matters for the Economy* .
- MORRISON, Ann M., Randall P.WHITE et Ellen VAN VELSOR. (1987). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?* Center for Creative Leadership, Reading. Addison-Wesley Publishing Compagny.
- Mourgere, I. (2018, novembre 6). 6 novembre 15h35 contre les inegalitees salariales: metiers d'hommes, les stereotypes ont la vie dure. *Terriennes*, pp. 1-9.
- Nadja Robert. (2007). *Bien-être au travail : Une approche centrée sur la cohérence de rôle*. Institut de Recherche et de Sécurité, Homme au travail, Laboratoire Gestion de la sécurité.
- OCDE. (2015). *Perspectives d'emplois de l'OCDE 2015*. OCDE. Paris: Editions OCDE.
- OCDE. (2019). *Perspectives d'emplois de l'OCDE 2019 : l'avenir du travail*. Paris: OCDE.
- OIT. (1984, fevrier 24). Consulté le novembre 29, 2020, sur www.ilo.org: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/135/64790/F61HTI01.htm>
- OMRH. (2018). *RAPPORT SUR LES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE EN HAÏTI*.
- Paola Renzie Henry. (2021, mars 17). *Participation au sondage sur la perception de l'egalite salariale*. (Centre Kaizen, Intervieweur)
- Parker. (2016). *Putting Gender Diversity to Work: Better Fundamentals, Less Volatility.*”.
- PNUD. (2014). *Rapport du suivi des OMD en Haiti*. Port-au-Prince: PNUD.
- Sandra Beauvil. (2021, mars 30). *Participation au sondage sur la perception de l'égalité salariale*. (Centre Kaizen, Intervieweur)
- Scoto, M.-J., Sappe, R., & Boyer, A. (2006). *RÉUSSIR LA DIVERSITÉ DU GENRE*.
- SOFA, RNDDH. (2014). *ENQUÊTE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DU TRAVAIL EN HAÏTI*.
- Sophia Kan, Stephan Klasen. (2018). *Macroeconomics and Gender Recent research on economic growth and women's economic empowerment*.
- Universum. (2018). *Le coût des talents*.



ANNEXES

Annexe 1- Questionnaire étudiant

Section 0- Identification

- Code de l'enquêteur
- Adresse de l'institution
- La date de l'enquête
- Heure de début de l'enquête
- Fin de l'enquête

Section I

1- Sexe de l'enquêté(e)

Homme Femme

2- Age de l'enquêté(e)

<18 ans 18-23 ans 24-29 ans > 30 ans

3- Type d'institutions

École Professionnelle Université

4- Nationalité de l'enquêté(e)

Haïtienne Autre (précisez)

5- Statut matrimonial de l'enquêté(e)

Célibataire Marié Concubinage autre (Préciser)

6- Avez-vous des enfants ?

Oui Non

7- Si oui, combien ?

8- Quel est votre domaine d'étude ?

- Sciences Économiques
- Journalisme
- Gestion
- Administration
- Comptabilité
- Autre (précisez)

9- Quel est votre niveau d'étude ?

- Licence
- Maîtrise
- Doctorat
- Autre (précisez)

Section II- Perception de l'étudiant (e) sur l'égalité salariale

1- C'est la première fois que vous entendez parler de ce concept?

Oui Non

2- Si 11 = oui, L'enquêteur-trice doit définir l'égalité salariale.

L'égalité salariale signifie que les femmes et les hommes ont le droit de recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cela signifie que les femmes et les hommes qui occupent des emplois identiques ou similaires reçoivent le même salaire. Cela signifie également que les femmes et les hommes devraient recevoir un salaire égal lorsqu'ils effectuent un travail complètement différent mais qui peut se révéler de valeur égale, lorsqu'il est évalué sur la base de critères objectifs. Ces critères objectifs tiennent compte de facteurs tels que les compétences, les qualifications, les conditions de travail, les niveaux de responsabilité et l'effort requis par l'emploi.

12- Si non, par quel moyen avez-vous pu en prendre connaissance ?

- Formation
- Webinaire
- Recherche personnelle
- Autre (précisez)

13- Si non, Pensez-vous que vous disposiez d'assez d'informations sur l'égalité salariale

Oui Non

14- D'après vous, quelles actions devraient être entreprises pour améliorer votre connaissance sur le sujet ?

- Sensibilisation dans les universités sur l'égalité salariale
- Séminaire de formation sur l'égalité salariale pour les étudiants (es)
- Autre (précisez)



15- Savez-vous que l'État haïtien a une loi sur l'égalité salariale ?

Oui Non

16- Pensez-vous que le problème d'égalité salariale existe ?

Oui Non Ne sait pas

17- Si oui, d'après vous quelles sont les personnes les plus touchées par ce problème ?

Hommes Femmes

18- Classez les obstacles à la carrière des femmes ?

- L'impossibilité d'accès aux postes de responsabilité
- L'inégalité salariale ou l'impossibilité d'accès à l'emploi
- Le manque de formation ou de compétences
- Les responsabilités familiales et ménagères
- Le manque de valorisation ou d'appréciation du travail des femmes
- Le harcèlement
- Autre (précisez)

Section III- Perception de l'étudiant(e) sur l'égalité salariale au sein des institutions

19- Pensez-vous que votre domaine d'étude pourrait vous empêcher d'avoir un salaire égal à un collègue du sexe opposé dans le même domaine?

Oui Non Ne sait pas

20- Pensez-vous que vous allez faire face au problème d'égalité salariale sur le marché du travail ?

Oui Non Ne sait pas

21- Pensez-vous que votre salaire serait conditionné par votre domaine d'étude?

Oui Non Ne sait pas

22- Pensez-vous que votre salaire serait conditionné par votre sexe?

Oui Non Ne sait pas

23- Pensez-vous que les hommes et les femmes sont-ils traités de la même manière dans les institutions ?

Oui non Ne sait pas

24- Pensez-vous que les salaires des femmes sont-ils identiques à ceux des hommes ?

Oui Non Ne sait pas

25- Pensez-vous que le processus de promotion des femmes est similaire à celui des hommes ?

Oui Non Ne sait pas

26- Pensez-vous que les institutions offre-t-elle des formations continues aux femmes comme aux hommes ?

Oui Non Ne sait pas

Annexe 1.1 – Questionnaire salarié (e)

Section 0- Identification

- Code de l'enquêteur
- Adresse de l'institution
- La date de l'enquête
- Heure de début de l'enquête
- Fin de l'enquête

Section I

1- Sexe de l'enquêté(e)

Homme Femme

2- Age de l'enquêté(e)

<18 ans 18-23 ans 24-29 ans > 30 ans

3- Type d'institutions

ONG Entreprise privée Institutions publiques École Professionnelle Université autre (précisez)

4- Quel est ou quels sont les services offerts par l'entreprise ?

Télécommunications Hôtelleries Restauration Usine de transformation autre (préciser)



5- Nationalité de l'enquêté(e)

Haïtienne Autre (précisez)

6- Statut matrimonial de l'enquêté(e)

Célibataire Marié Concubinage autre (Préciser)

7- Avez-vous des enfants ?

Oui Non

8- Si oui, combien ?

9- Quel est votre domaine d'étude ?

10- Quel est votre niveau d'étude ?

Section II- Perception du salarié sur l'égalité salariale

11- C'est la première fois que vous entendez parler de l'égalité salariale?

Oui Non

12- Si 11 = oui, L'enquêteur-trice doit définir l'égalité salariale.

L'égalité salariale signifie que les femmes et les hommes ont le droit de recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cela signifie que les femmes et les hommes qui occupent des emplois identiques ou similaires reçoivent le même salaire. Cela signifie également que les femmes et les hommes devraient recevoir un salaire égal lorsqu'ils effectuent un travail complètement différent mais qui peut se révéler de valeur égale, lorsqu'il est évalué sur la base de critères objectifs. Ces critères objectifs tiennent compte de facteurs tels que les compétences, les qualifications, les conditions de travail, les niveaux de responsabilité et l'effort requis par l'emploi.

13- Si non, par quel moyen avez-vous pu en prendre connaissance ?

- Formation
- Webinaire
- Recherche personnelle
- Autre (précisez)

14- Si non, Pensez-vous que vous disposiez d'assez d'informations sur l'égalité salariale

Bas moyen élevé

15- D'après vous, quelles actions devraient être entreprises pour améliorer votre connaissance sur le sujet ?

- Sensibilisation dans les institutions sur l'égalité salariale
- Création de modules de formation sur l'égalité salariale pour les employés
- Autre (précisez)

16- Savez-vous que l'État haïtien a une loi sur l'égalité salariale ?

Oui Non

17- Pensez-vous que le problème d'égalité salariale existe ?

Oui Non Ne sait pas

18- Si oui, d'après vous quelles sont les personnes les plus touchées par ce problème ?

Hommes Femmes

19- Si 17 = femme, Classez les obstacles à la carrière des femmes ?

- L'impossibilité d'accès aux postes de responsabilité
- L'inégalité salariale ou l'impossibilité d'accès à l'emploi
- Le manque de formation ou de compétences
- Les responsabilités familiales et ménagères
- Le manque de valorisation ou d'appréciation du travail des femmes
- Le harcèlement
- Autre (précisez)

20- Avez-vous été confrontés à un problème d'égalité salariale au cours de votre carrière ?

Oui Non

21- Si oui, comment ?

22- Depuis combien de temps travaillez-vous au sein de cette entreprise ?



< 1 an 1 – 5 ans 5 – 10 ans > 10 ans

23- S'agit-il de votre premier emploi ?

Oui Non

24- Si non, avez-vous eu une expérience extérieure ?

Oui Non

25- Quelle est votre statut au sein de l'entreprise?

Contractuel Employé (e) Autre (préciser)

26- A quelle fréquence travaillez-vous ?

27- Temps plein Temps partiel

28- Cette fréquence de travail a été décidée par l'entreprise ou vous l'avez négocié ?

Décidé par l'entreprise Négocié par moi

29- Si négocié par moi, pourquoi ?

30- Si 26 = Employé, Avez-vous déjà eu une promotion ?

31- Oui Non

32- Quel est votre niveau de satisfaction en ce qui concerne votre salaire ?

Pas du tout satisfait satisfait très satisfait

33- Pensez-vous que votre salaire est conditionné par votre domaine d'étude?

Oui Non Ne sait pas

34- Pensez-vous que votre salaire est conditionné par votre sexe?

Oui Non Ne sait pas

Section IV- Perception de l'égalité salariale au sein des institutions

35- Dans l'entreprise où vous travaillez, les hommes et les femmes sont-ils traités de la même manière ?

Oui non Ne sait pas

36- Pensez-vous que les salaires des femmes sont-ils identiques à ceux des hommes ?

Oui Non Ne sait pas

37- Pensez-vous que le processus de promotion des femmes est similaire à celui des hommes ?

Oui Non Ne sait pas

38- Votre entreprise offre-t-elle des formations continues aux femmes comme aux hommes ?

Oui Non Ne sait pas

Annexe 2 – Guide d'entretien des managers et des responsables d'institutions

1- Sexe de l'enquêté(e)

Homme Femme

2- Age de l'enquêté(e)

<18 ans 18-23 ans 24-29 ans > 30 ans

3- Nationalité de l'enquêté(e)

Haïtienne Autre (précisez)

4- Fonction de l'enquêté(e)

Manager Responsable d'institution

5- Type d'institutions

ONG Entreprise privée Institutions publiques

Quel est ou quels sont les services offerts par l'entreprise ?

Télécommunications Hôtelleries Restauration Usine de transformation autre (préciser)

1- Statut matrimonial de l'enquêté(e)

Célibataire Marié Concubinage autre

2- Avez-vous des enfants ?

Oui Non

3- Si oui, combien ?

4- Quel est votre domaine d'étude ?

5- Quel est votre niveau d'étude ?

6- Quel est le titre de votre poste

7- Depuis combien de temps travaillez-vous dans l'institution ?



Thèmes

- La perception de l'égalité salariale

Questions

- Que pouvez-vous dire à propos de l'égalité salariale ?
- Connaissez-vous les textes de référence de la loi haïtienne qui concerne l'égalité salariale ?
- Pensez-vous que le problème d'égalité salariale existe ?
- D'après vous quelles sont les personnes les plus touchées par ce problème ?
- Avez-vous été confronté à un problème d'égalité salariale au cours de votre carrière ?

Perception de l'égalité salariale au sein des institutions

- Dans votre institution est-ce que la grille salariale est connue des employés ?
- Existe-il des emplois à prédominance féminine dans votre institution ?
- Existe-il des emplois à prédominance masculine dans votre institution ?
- D'après vous quels sont les critères à prendre en compte pour définir le salaire relatif à un poste ?
- D'après vous, quels sont les critères à prendre en compte dans le cadre d'un processus de promotion ?
- Quelles sont les stratégies que vous favorisez pour promouvoir l'ascension professionnelle des femmes ?
- Quels commentaires ou blagues avez-vous déjà entendu par rapport aux femmes qui occupent des postes de direction ?
- A compétences égales, vous préférez travailler avec des femmes ou avec des hommes ?
- D'après vous, quelles sont les difficultés que rencontrent les femmes cadres qui veulent atteindre les sommets de la hiérarchie ?



Annexe 3 – Liste complète des informatrices clés

Nom des informatrices clés	Occupation
Madame Gelin Marie Elise	Membre conseil d'administration Banque Populaire Haïtienne
Madame Claudine François	Responsable de Programme Better Work Haïti
Madame Paola Renzie Henry	Responsable des Ressources Humaines Brasserie de la Couronne
Madame Michelle F. Mourra	Présidente de la Chambre de Commerce et d'Industrie Haïtiano - Canadienne
Madame Sandra Beauvil	Ex-présidente Femmes en Démocraties /Directrice Banque Populaire Haïtienne

Annexe 4 – Tableau de mitigation des contraintes

Contraintes	Stratégies de mitigation
Manque de confiance et mésinterprétation de l'objectif du sondage	<ul style="list-style-type: none"> • Partage avec les institutions du document de projet pour les mettre en confiance. • Réalisation d'une vidéo pour expliquer les motifs du sondage
Les fêtes de fin d'années	<ul style="list-style-type: none"> • Prolongement de la date de collecte • Mise en place d'une version électronique des questionnaires
Le Corona Virus Les Troubles socio-politiques	Mise en place d'une version électronique des questionnaires



Annexe 5 – Profil sociodémographique des répondants (es)

Indicateurs Sociodémographiques	Effectif	Pourcentage
Sexe		
Femme	125	48.8
Homme	131	51.2
Total	256	100
Age de l'enquêté (e)		
Moins de 18 ans	–	–
18-23 ans	83	32.4
24-29 ans	68	26.6
30 ans et plus	105	41
Total	256	100
Statut		
Salarié	94	36.7
Étudiant	152	59.4
Manager/responsable d'institution	10	3.9
Total	256	100
Type d'institutions		
École professionnelle	27	10.5
Entreprise privée	23	9
Entreprise publique	63	24.6



ONG	18	7
Université	125	48.8
Total	256	100
Nationalité		
Étrangère	2	0.8
Haïtienne	254	99.2
Total	256	100
Statut matrimonial		
Autre	1	0.4
Célibataire	186	72.7
Concubinage	4	1.6
Divorcé (e)	2	0.8
Marié (e)	63	24.6
Total	256	100
Avez-vous des enfants?		
Non	189	73.8
Oui	67	26.2
Total	256	100
Commune		
Pétion-ville	6	2.3
Cayes	1	0.4
Delmas	72	28.1
Port-Au-Prince	168	65.6
Tabarre	9	3.5