



CENTRE KAIZEN

Égalité salariale

**UNE ESQUISSE SUR L'ÉTAT
DE LA QUESTION DANS LE
MONDE ET EN HAÏTI**



Credit Photo: Canva

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 Moniteur, 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 document peut-être aussi consulté sur le site de Centre Kaizen

www.centrekaizenhaiti.com

Édité en Haïti

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.

Pour plus d'informations, visitez le www.centreakaizenhaiti.com



Crédit Photo: Canva

Dans un rapport publié récemment, l'organisation internationale ONU-Femmes (2020) souligne que l'indépendance économique des femmes est indispensable pour atteindre l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. D'après EPIC, l'égalité salariale signifie que les femmes et les hommes ont le droit de recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale (EPIC, 2018). Malgré les progrès qui ont été réalisés de nombreux obstacles persistent. Les modèles économiques actuels ne répondent pas aux attentes des femmes et des filles. La sécurité et l'autonomie économiques restent hors de portée pour de nombreuses femmes, en particulier pendant la période à laquelle elles sont en âge de procréer. (ONU-Femmes, 2020). Le problème de l'inégalité salariale par rapport aux sexes se révèle être transversale et a de grandes conséquences sur l'économie mondiale. D'après, un rapport de la Banque Mondiale (2018), à l'échelle mondiale, les pays perdent 160 000 milliards de dollars de richesse en raison des différences de revenus entre hommes et femmes au cours de leur vie.

Depuis la ratification de la convention 100 sur l'égalité salariale par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en juin 1951, de nombreux travaux de recherches ont été produits pour montrer l'inégalité salariale entre les sexes dans

différentes parties du monde et susciter les débats afin de trouver des solutions. Si les recherches sur ce thème ont été utiles pour démontrer leurs impacts sur les économies au niveau mondial et régional, il n'a pas encore suscité beaucoup d'intérêt en Haïti. En effet, la question de l'égalité salariale est à peine effleurée que ce soit dans les rapports des organismes internationaux ou encore dans les rapports publics. Les enquêtes qui ont été réalisées ont été peu exhaustives pour mettre en lumière les écarts de salaire entre les hommes et les femmes dans les secteurs public, privé et informel en Haïti. Dans cette revue de littérature, nous allons aborder en survol la question de l'égalité salariale au niveau mondiale, régional et local.

Bien avant la question d'égalité salariale, la nécessité d'une culture inclusive en ce qui concerne l'emploi.

Avant même d'aborder la question de l'égalité salariale, il serait important de jeter un coup d'œil sur le taux d'activité des hommes et des femmes dans le monde pour mieux saisir la réalité du plafond de verre qui limite les personnes de sexe féminin dans leur épanouissement et leur autonomisation. Selon l'OIT (2019), le taux



Crédit Photo: Canva

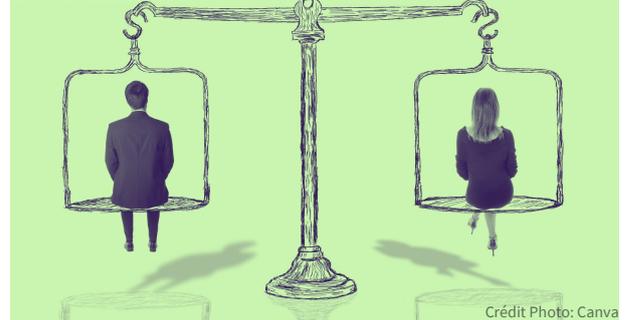
mondial moyen des femmes en 2018 se situait à 48,5% tandis que celui des hommes était de 75%. En revanche, cette même organisation a également révélé qu'au sein de la sous-région Amérique Latine et Caraïbes (ALC), la part de l'emploi informel dans l'emploi total est plus élevée chez les femmes (54,3%) que chez les hommes (52,3%). Le Forum Économique Mondial (2017) prévoit que si l'on réduit l'écart des taux d'activité mondiaux entre hommes et femmes de 25% d'ici à 2025, 5 300 milliards de dollars supplémentaires viendront s'ajouter au PIB mondial. Dans ce rapport, l'OIT a souligné que parmi les entreprises interrogées qui suivent l'impact de la mixité dans l'encadrement, 74% déclarent des hausses de profits de 5 à 20%. Celles dotées d'une culture inclusive ont une probabilité plus élevée de 9% d'avoir un meilleur rendement.

Au niveau mondial, le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes de 26,0 points de pourcentage (OIT, 2019). Le marché du travail doit donc évoluer encore plus vite afin d'autonomiser les femmes, dont le travail a déjà contribué à l'échelle mondiale à un grand nombre de progrès au cours des dernières décennies. Les femmes occupent principalement des emplois qui sont moins rémunérés et qui ne leur apportent pas d'avantages sociaux (ONU-Femmes, 2017). Quelles que soient les régions où elles travaillent ou les tâches qu'elles accomplissent, les femmes dans le monde sont moins rémunérées que les hommes pour un travail égal. Pourtant, d'après les constats de l'ONU-Femmes, la contribution potentielle des femmes à l'économie peut contribuer à une hausse de 28 000 milliards de dollars US du PIB

annuel mondial d'ici 2025. Pour lutter contre les inégalités hommes-femmes dans l'emploi, il est recommandé aux pays membres de l'OCDE adhérents de la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes d'encourager les politiques et les conditions de travail favorables à la vie de famille afin d'aider les femmes à prendre davantage part à l'emploi, dans le secteur privé et dans le secteur public (OCDE, 2017).

Ces dernières années, si les femmes sont plus nombreuses à avoir intégré le monde du travail, il leur est souvent plus difficile que les hommes d'accéder à un premier emploi. Leur rémunération est inférieure et elles sont davantage susceptibles de travailler à temps partiel. L'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas qu'une question d'autonomisation économique. Elle est aussi un impératif moral, une préoccupation de justice et d'équité qui recouvre de multiples dimensions – politiques, sociales et culturelles (OCDE, 2012). Au niveau local et en comparant les données sur le genre en Haïti à celles des pays de l'Amérique latine et de la Caraïbe, il s'avère qu'Haïti est le pays ayant le taux de féminisation de la fonction publique le plus bas (OMRH, 2018).

Une rémunération égale pour l'autonomisation des femmes



Crédit Photo: Canva

Une rémunération comprend aussi bien les primes et commissions que d'autres avantages comme une allocation de logement, une assurance maladie et retraite, téléphones mobiles, ordinateurs portables et véhicules de service (OIT, 2015). Mais il faut noter que les emplois peuvent présenter des différences – compétences, qualifications, responsabilités, efforts, conditions

de travail – mais avoir la même valeur. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes existent dans tous les pays. Cet écart, exprimé en pourcentage des gains des hommes, a été estimé à 23% à l'échelle mondiale (OIT, 2015). Autrement dit, une femme gagne en moyenne 77% 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. Or, éliminer l'écart de rémunération entre les sexes est la meilleure manière d'améliorer la situation socio-économique des femmes.

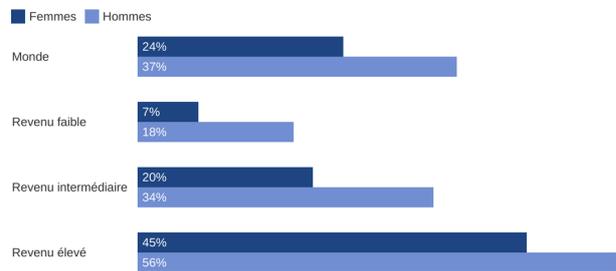
L'écart salarial entre hommes et femmes est un indicateur couramment utilisé. Il représente la différence de rémunération globale entre les salariés des deux sexes. D'après l'OIT, pour réduire l'écart salarial entre hommes et femmes, il faut également prendre des mesures visant à éliminer la discrimination salariale et mettre en place des cadres juridiques et des politiques de nature à garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale pour les femmes et les hommes. Selon l'Organisation Internationale du Travail, cet écart se situe en moyenne à 18,8% à l'échelle mondiale, allant de 12,6% dans les pays à faible revenu à 20,9% dans les pays à revenu intermédiaire supérieur (OIT, 2019). 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.

Malgré les progrès réalisés par les femmes dans de nombreuses régions du monde en matière d'insertion sur le marché de l'emploi formel, des écarts de rémunération entre les sexes continuent de caractériser l'ensemble des marchés du travail dans le monde. Soixante-cinq ans après la ratification de la Convention n° 100 de l'Organisation Internationale du Travail sur l'égalité de rémunération, les écarts de rémunération entre les sexes demeurent une réalité incontournable dans toutes les régions et

dans la plupart des secteurs, et le débat politique sur la façon d'y mettre fin reste d'actualité (ONU-Femmes, 2016).

Dans les pays à faible revenu, le travail salarié est l'exception et non la norme

Proportion de salariés parmi la population âgée de 15 ans et plus (%)



Source: Graphique élaboré à partir des données du portail statistique de la Banque mondiale sur le genre
• Embed this chart
Source: blogs.worldbank.org

La situation en Haïti.

En Haïti, si les femmes occupent une place clé dans l'économie et ont une place de choix dans la population active 46,4%, (IHSI, 2003), leurs revenus et leurs salaires demeurent les plus faibles dans la société haïtienne (MCFDF, 2013). Elles sont vulnérables et se retrouvent parmi les catégories les plus exposés et aussi les plus affectées par les problèmes socio-économiques. Le MCFDF a souligné que malgré leur importance dans la sphère de l'économie, les femmes sont parmi les éléments les plus pauvres de la nation haïtienne. Selon un rapport conjointement établi en 2014 par le ministère de la Planification et de la coopération externe (MPCE), l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES) et la Banque mondiale (BM), les inégalités des revenus mesurées sont particulièrement élevées et stagnent depuis près de dix ans à 0,61, ce qui fait d'Haïti le pays le plus inégalitaire de l'Amérique latine et des Caraïbes.

Sur le plan légal, les salariés des deux sexes bénéficient des mêmes avantages de traitement en matière de protection, de respect et du contrôle des conditions de travail. Mais dans les faits, les femmes subissent toutes les formes de discriminations liées à leur sexe (MCFDF, 2014). Les femmes participent dans tous les secteurs d'activités et jouent un rôle clé dans l'économie

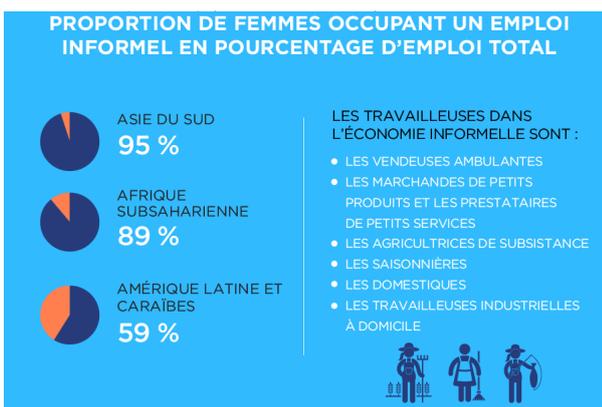
nationale. Pourtant la pauvreté dans le pays tend à se féminiser. Dans le domaine économique, une sous-estimation et sous valorisation de leur travail, une structure de travail fortement segmentée et différenciée, des rémunérations discriminatoires, un accès inégal aux biens et ressources, une responsabilité inéquitable des charges sociales et un pouvoir économique réduit malgré un apport substantiel et significatif à l'économie font partie d'un ensemble de constats du plafond de verre limitant les personnes de sexe féminin (MCFDF, 2009).

Selon les données de l'Institut Haïtien de Statistiques et d'Information (cité par le MCFDF, 2014), le revenu moyen des hommes est supérieur à celui des femmes (soit de 3320 gourdes pour les femmes 4582 pour les hommes). Ces inégalités de salaire entre les sexes se retrouvent dans tous les secteurs d'activités et dans toutes les catégories socioprofessionnelles. Plusieurs facteurs sont à prendre en compte pour expliquer cet état de fait notamment les mécanismes de discrimination liés au sexe dans le cas de l'emploi salarié comme le phénomène d'entassement des femmes dans telle ou telle branche, dans tel ou tel secteur institutionnel ou

développement durable. Les analyses portant sur l'efficacité des politiques publiques et de l'aide publique au développement qui intègrent l'égalité des sexes comme paramètre démontrent que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont indispensables à la promotion du développement économique et à la réalisation des OMD, notamment de l'objectif prioritaire de la réduction de la pauvreté (MPCE, 2012). Les réformes doivent nécessairement porter sur trois domaines pour promouvoir l'égalité salariale : réévaluer les salaires minimaux, valoriser le travail et les compétences des femmes et développer les perspectives d'emploi.

De grandes mesures doivent donc être mises sur pied pour matérialiser la volonté de l'Etat haïtien pour réduire les inégalités entre les sexes comme mettre en place un système de sécurité sociale égalitaire pour les femmes et les hommes leur permettant de jouir effectivement de leurs droits (MJSP, ONA et OFATMA) ou encore mener une étude sur la problématique de genre dans la Fonction publique incluant la rémunération des femmes et des hommes (MCFDF et OMRH). L'État Haïtien devrait élaborer des règles et règlements en faveur de l'application de la Convention pour l'Élimination de toutes les formes de Discriminations à l'égard des Femmes, voter une loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes et définir des objectifs détaillés à travers un véritable plan d'action d'égalité (CATW-LAC, 2015).

Au terme de cette revue de littérature sur l'égalité salariale, il convient de souligner l'implication du secteur privé en ce qui concerne l'égalité salariale par rapport à leur responsabilité sociale. En effet, comme l'a affirmé le vice-président des relations publiques de la compagnie de tabac Comme Il Faut, Monsieur Dany Pierre-François, les entreprises du futur sont celles qui feront de la responsabilité sociale une de leurs priorités et qui réinvestiront une partie de leurs profits dans des objectifs de développement durable en tenant



source: unwomen.org

Des recommandations pour aider à combattre l'inégalité hommes et femmes.

Pour corriger cette situation d'injustices à l'égard des femmes, les autorités concernées doivent mettre en application une politique inclusive en vue d'assurer l'intégration du genre pour un

compte des besoins spécifiques de leur communauté. Au cours de cette même échange, Réginald Boulos a ajouté que les entreprises menant des politiques de responsabilité sociale des entreprises (RSE) génèrent un gain de performance de 13% en moyenne supérieur par rapport aux autres. L'égalité salariale est un élément essentiel de la RSE. Ainsi, elle doit être au cœur des stratégies managériales pour le développement d'Haïti et l'émancipation des haïtiennes. Récemment, pour la commémoration de la première Journée Mondiale Egalite Salariale (JIES2020), plusieurs responsables d'institutions en Haïti, sous l'initiative du Centre Kaizen, ont eu un échange sur le thème « l'égalité salariale et la responsabilité des institutions ». Ces intervenant.e.s ont recommandé à saisir toutes les opportunités pour soulever cette question jusqu'à ce que des changements notables se font sentir. Au cours de cette rencontre, les recommandations comme la création d'un climat sécuritaire pour les femmes que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'espace de travail et la mise en place de processus transparent par rapport aux politiques salariales ont été formulées (Le Nouvelliste, 2020).

| Pays/région | Prévisions pour 2017 | | | Réduction de 25 pour cent des écarts d'ici à 2025 | | |
|--------------------------------------|----------------------|------------|-----------------------------------|---|--------------------|-------|
| | Taux d'activité | | | Main-d'œuvre supplémentaire | PIB supplémentaire | |
| | Hommes (%) | Femmes (%) | Écarts (en points de pourcentage) | | Millions | % |
| Monde | 76,1 | 49,4 | 26,7 | 203,9 | 3,9 | 5 767 |
| Pays en développement | 82,6 | 70,3 | 12,3 | 7,8 | 2,0 | 31 |
| Pays émergents | 77,5 | 46,9 | 30,6 | 175,5 | 4,8 | 4 195 |
| Pays développés | 68,0 | 51,9 | 16,1 | 20,6 | 2,6 | 1 540 |
| Afrique du Nord | 74,1 | 22,9 | 51,2 | 11,4 | 9,5 | 301 |
| Afrique subsaharienne | 76,3 | 64,6 | 11,7 | 11,1 | 2,2 | 109 |
| Amérique latine et Caraïbes | 78,3 | 52,7 | 25,6 | 17,4 | 4,0 | 445 |
| Amérique du Nord | 68,3 | 56,2 | 12,1 | 4,8 | 2,0 | 452 |
| Etats arabes | 76,4 | 21,2 | 55,2 | 7,8 | 7,1 | 372 |
| Asie de l'Est | 76,8 | 61,3 | 15,5 | 27,3 | 2,5 | 1 013 |
| Asie du Sud-Est et Pacifique | 81,2 | 58,8 | 22,4 | 15,9 | 3,5 | 425 |
| Asie du Sud | 79,4 | 28,6 | 50,8 | 92,7 | 9,2 | 1 838 |
| Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest | 63,8 | 51,3 | 12,5 | 5,7 | 2,0 | 406 |
| Europe de l'Est | 68,1 | 53,0 | 15,1 | 4,5 | 2,6 | 189 |
| Asie centrale et Asie de l'Ouest | 73,5 | 44,1 | 29,4 | 5,3 | 5,7 | 216 |

Les femmes haïtiennes, malgré leur importance dans la sphère de l'économie, sont parmi les éléments les plus pauvres en Haïti. La politique d'égalité femmes-hommes lancée officiellement par le Primature au mois de mars 2015 semble être pratiquement méconnue de la population Haïtienne. Pourtant la société elle-même souffre des conséquences négatives de la non-application du politique d'égalité de sexe. Il est donc nécessaire d'ouvrir le débat sur la question de l'égalité salariale au niveau des universités et des écoles professionnelles, bastions des futures cadres et salarié.e.s, et de prendre en compte leurs préoccupations.



Références bibliographiques

- Boaz Anglade, *Un rapport préparé dans le cadre du programme « Haiti's Future Leaders Fellowship » organisé par l'ambassade d'Haïti à Washington, DC*, 2015
- Centre Kaizen, *Egalité salariale : ce qu'en pensent des représentant.e.s d'institutions en Haïti*, In *Le Nouvelliste*, 2020
- EPIC, *Salaire égale pour un travail égale*, 2018, <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/fr/equal-pay/> (Consulté le 23 Octobre 2020)
- Gallup et Organisation Internationale du Travail (OIT), *Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail : Ce qu'en pensent les femmes et les hommes*, 2017
- La Coalition contre la Traite et le Trafic des Femmes et des Filles en Amérique Latine et dans la Caraïbes (CATW-LAC), *Rapport Alternatif sur la mise en application de la Convention pour l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes en Haïti*, 2015
- Michelle Romulus et Danièle Magloire (Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale), *Manuel sur la budgétisation sensible au genre en Haïti*, 2015
- Ministère à la Condition Féminine et aux Droits des Femmes (MCFDF), *Diagnostic des inégalités de genre*, Décembre 2013
- Ministère à la Condition Féminine et aux Droits des Femmes, *Politiques d'Égalité, Femmes Hommes*, 2014-2034, 2014
- Ministère à la Condition Féminine et aux Droits des Femmes (MCFDF), *Rapport de Beijing +15*, 2009
- Ministère de la Planification et de la Coopération externe, *Les grands chantiers pour le relèvement et le développement d'Haïti*, Tome 1, 2012
- Ministère à la Condition Féminine et aux Droits des Femmes (MCFDF), *Rapport d'application de la Convention pour l'Élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des Femmes (CEDEF). Rapport unique 8 e et 9 e rapports périodiques 2006-2014*, 2014
- Office de Management et des Ressources Humaines (OMRH), *Rapport sur les effets de la fonction publique en Haïti*, 2018
- ONU-Femmes, *Combler l'Écart de rémunération entre les sexes : d'un choix personnel à un changement institutionnel*, <https://www.unwomen.org/-/media/headers/attachments/sections/library/publications/2016/un-women-policy-brief-06-tackling-the-gender-pay-gap-fr.pdf?la=en&vs=3536> , (consulté, le 18 septembre 2020)
- ONU-Femmes, *Égalité des sexes : le point sur les droits des femmes 25 ans après Beijing*, 2020
- ONU-Femmes, *Photoreportage : Un marché du travail en évolution dans un monde en évolution*, 2017
- Organisation Internationale du Travail (OIT), *Femmes et hommes dans l'économie informelle : un panorama statistique*, 3e édition, 2019
- Organisation Internationale du Travail (OIT), *Femmes d'affaires et femmes cadres : Les arguments en faveur du changement*, Bureau international du Travail, 2019
- 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
- Organisation du Commerce et du Développement Économique (OCDE), *Rapport sur la mise en œuvre des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes : des progrès mais beaucoup reste à faire*, 2017
- Organisation du Commerce et du Développement Économique (OCDE), *Inégalités hommes-femmes: Il est temps d'agir*, 2012
- Organisation International du Travail (OIT), *Rapport mondial sur les salaires 2016/17 Les inégalités salariales au travail*, 2017
- Organisation International du Travail (OIT), *Rapport mondial sur les salaires 2018/ 19. Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*, 2019
- Organisation International du Travail (OIT), *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous*, Bureau international du Travail, 2019
- Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), *Rapport HAITI : Objectifs du Millénaire pour le développement*, 2014
- World Bank, *Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings*, 2018