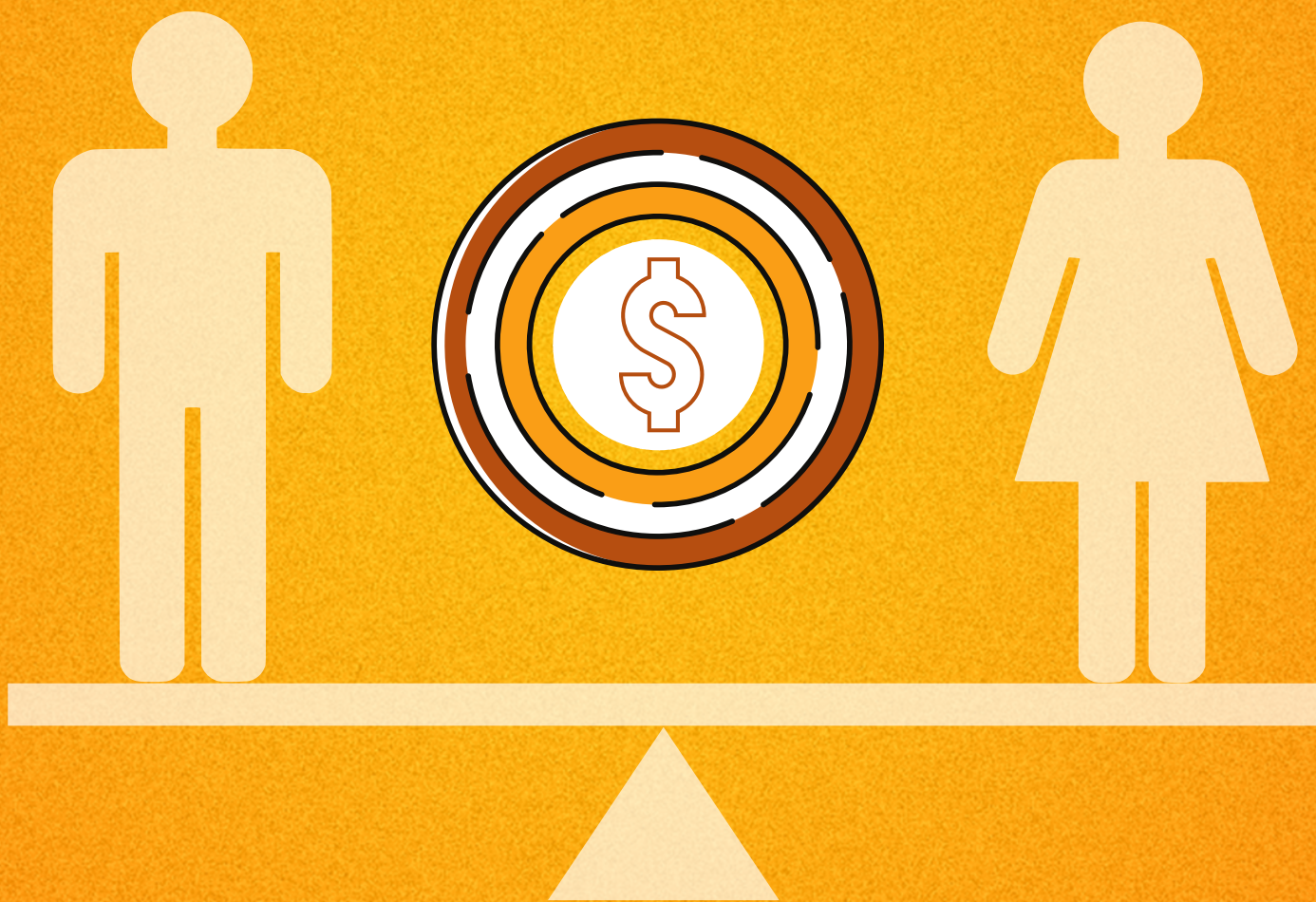


# RÉSUMÉ

## 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





## 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 marginalisation<sup>1</sup> 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)<sup>2</sup> 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

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

2. (BIT, 2019)



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 ?

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 mondial<sup>3</sup>.

- 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 a 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%).

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



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%.

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).<sup>4</sup>
- 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.<sup>5</sup>

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

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

5. Entretien avec les informatrices clés



diffère d'un groupe à l'autre. En effet, les salariés et étudiants féminins pensent que le traitement des femmes au sein des institutions est différent de celui des hommes, alors que les salariés et étudiants de sexe masculin pensent le contraire. Par rapport aux données relatées 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.