

II- PROJET EQUITE SALARIALE AU NIGER , TCHAD ET TOGO

2.1. Analyse de contexte

Concernant le projet équité salariale au Niger, au Togo et au Tchad l'analyse de contexte selon le genre a fait ressortir des données ci-dessus :

- les postes de décision ne sont pas octroyés aux femmes, elles n'ont pas de plan de carrière à cause de la maternité. Que ce soit au Niger, au Togo ou au Tchad l'analyse de contexte a démontré que les femmes constituent plus de 50% de la population dans ces trois pays. Les femmes qui travaillent dans les entités qui ont été ciblées pour réaliser l'enquête sur les discriminations salariales n'ont pas les mêmes salaires que les hommes à diplôme égal du fait que dans ces trois pays on reconnaît l'homme comme le chef de famille ayant la responsabilité des charges de famille. Donc c'est à l'homme qu'on paie les indemnités de logement, les allocations familiales. Les impôts sur le revenu de la femme sont plus élevés que ceux de l'homme parce que la femme n'a pas de charge selon le législateur de ces trois pays.
- Sur les lieux de travail ce sont les hommes qui sont aux postes de décisions, qui vont souvent en missions.
- Les femmes occupent des postes de second rang même si elles ont les mêmes diplômes que les hommes parce qu'elles passent plus de temps en congés de maternité, d'allaitement bref à jouer plus le rôle de reproduction que de production. Or les deux rôles sont aussi importants l'un que l'autre pour le développement d'une société qui se veut viable.

Pour faire l'analyse du contexte, les comités de pilotage du projet équité salariale dans les trois pays ont ciblé des hommes et des femmes qui faisaient le même travail et avaient le même niveau de formation pour pouvoir dégager les disparités qui existaient au sein des entités ciblées.

Conclusion

L'analyse de contexte a pris en compte l'aspect genre de par la dénomination du projet, les comités de pilotage et les consultants ne pouvaient pas éviter le genre puisque le projet parlait d'équité salariale entre les hommes et les femmes sur un même lieu de travail.

2.2. Analyse des objectifs selon le genre

Équité salariale entre les hommes et la femme égalité de rémunération entre l'homme et la femme l'objectif était de réduire les disparités, les discriminations entre l'homme et la femme sur le plan de rémunération. Les objectifs au niveau du projet équité salariale ont pris en compte l'aspect genre

parce que l'enquête a été faite dans les trois pays sur les salaires des hommes et des femmes sur le même lieu de travail ayant les mêmes diplômes.

2.3. Analyse des résultats

RESULTATS ATTENDUS	RESULTATS OBTENUS
TOGO	
12 personnes seront formées, 293 hommes, femmes seront enquêtés	<ul style="list-style-type: none"> • 135 ont répondu aux questionnaires, 89 femmes, 46 hommes.
	<ul style="list-style-type: none"> • 3 femmes ont retrouvé leur travail après licenciement pour accouchements rapprochés
	<ul style="list-style-type: none"> • 2 femmes ont retrouvé leur travail après licenciement pour perte d'argent au cours de la collecte
	<ul style="list-style-type: none"> • Début de mise en application des mêmes salaires, indemnités pour tous les collecteurs e toutes les collectrices ayant le même niveau d'étude
	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction des heures de travail pour revenir au 8 heures par jour • plus d'heures supplémentaires abusives
TCHAD	
12 personnes seront formées	<ul style="list-style-type: none"> • 7 femmes et 5 hommes ont été formés
	<ul style="list-style-type: none"> • Une femme de la structure ciblée formée à l'enquête sur l'équité salariale
	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de suivi composé d'hommes et de femmes mais les femmes sont majoritaires
	<ul style="list-style-type: none"> • Une femme a eu une bourse pour faire sa thèse au Sénégal
	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de 50% des enquêtes sont favorables à l'égalité de rémunération entre homme et femme
	<ul style="list-style-type: none"> • Le directeur a promis l'égalité de rémunération pour ces femmes capables
NIGER	
9 femmes et 3 hommes seront formés aux techniques d'étude sur l'équité salariale	<ul style="list-style-type: none"> • L'hôpital retenu a adhéré à l'étude
	<ul style="list-style-type: none"> • 8 représentantes outillées en matière d'équité salariale
	<ul style="list-style-type: none"> • Les 6 syndicats de la fédération favorables à l'étude
	<ul style="list-style-type: none"> • Des comités de femmes très motivés. Toutes les femmes sont impliquées dans l'étude

2.4. Analyse des indicateurs

Les indicateurs au Togo ont été mal formulés, il manque le nombre, le lieu, le temps.

Au Tchad, l'indicateur de réussite a pris en compte le genre. "Un plan élaboré sur l'équité salariale au Tchad et appliqué"

Au Niger, l'indicateur de réussite était l'élaboration d'une grille salariale avec les mêmes avantages pour les hommes et femmes cet indicateur a pris en compte l'aspect genre.

100% des femmes du comité de pilote formées dans les trois pays.

2.5. Analyse des activités du projet équité salariale

Les activités prévues durant les trois années au Tchad étaient les suivantes :

- Des formations des membres du comité de pilotage et du personnel de l'hôpital de Ndjamena où se fera l'étude sur l'équité de rémunération.
- Des réunions d'informations sur le projet équité salariale
- La mise en place du comité de pilotage de l'enquête
- Des rencontres du Bureau exécutif de SYNTASS, des femmes de SYNTASS impliquées dans l'étude et du Ministère de Tutelle.
- Recherche et signature d'un contrat avec le consultant
- Etude sur l'équité proprement dite d'octobre 2010 à janvier 2011
- Négociation avec les camarades du syndicat des finances pour avoir des informations sur les calculs des salaires des agents de la fonction publique
- Restitution des résultats de l'étude par le consultant
- Réunions avec le personnel de l'hôpital où a lieu l'étude
- Animation d'un atelier de validation des résultats de l'enquête.
- Elaboration d'un plan d'action de la mise en œuvre des recommandations de l'étude

Toutes les activités prévues pour le projet équité salariale au Tchad ont été réalisées même s'il y a eu des retards.

L'atelier de validation qui devait se faire en 2011 s'est déroulé seulement en janvier 2012.

La mise en œuvre du plan d'action n'a pas pu se réaliser à cause des départs des membres du comité de pilotage pour des affectations et des formations professionnelles.

La crise sociopolitique au Tchad a fait que les activités sur l'équité salariale sont bloquées pour le moment.

Puisque le plan d'action n'a pas été réalisé cela explique que les recommandations de l'étude n'ont pas été appliquées. La cellule de l'hôpital où a eu lieu l'enquête et où il y a eu des départs n'a pas été non plus redynamisée pour la poursuite des activités.

Pour l'étude sur l'équité salariale, 230 hommes et 110 femmes ont été enquêtés.

Le problème majeur rencontré au cours de l'étude était la rétention des informations au niveau du Ministère des Finances pour le personnel dépendant de la Fonction Publique. Pour les agents permanent au temporaires qui dépendent du budget de l'hôpital il n'y a pas eu de problèmes pour avoir les informations sur les salaires et autres indemnités

Les activités sur l'équité salariale prévues au Togo étaient les suivantes :

- Formation sur les techniques d'enquête en janvier 2010. Cette formation a été réalisée en mars 2010 avec trois mois de retard ;
- Une campagne de sensibilisation des syndicats des 4 Ministères prévues pour avril 2010, s'est déroulée en juillet 2010 avec 4 mois de retard.
- Une réunion de sensibilisation du personnel de la structure concernée par l'étude prévue pour Août 2010 s'est réalisée en fin octobre 2010 avec trois mois de retard.
- Une réunion avec la direction de l'EPAM structure où a eu lieu l'étude, prévue pour novembre 2010 s'est déroulée en janvier 2011 à cause des inventaires au niveau des différents marchés.
- La formation des agents de collecte des formulaires d'enquête a été faite avec un grand retard dû au dépouillement tardif des questionnaires.
- Le rapport élaboré avec un grand retard ne contenait pas des éléments consistants et pertinents. Il devrait être repris mais jusqu'au moment de l'évaluation il y avait encore des problèmes dus à la non disponibilité des membres du comité de pilotage.

Les activités du projet équité salariale au Togo ont touché :

- 89 femmes et 46 hommes de l'EPAM, mais 223 questionnaires ont été distribués.

Au Niger, les activités prévues dans le cadre du projet pilote sur l'équité salariale étaient les suivantes :

- Rencontre avec la direction de la maternité ciblée pour l'enquête
- Formation du comité de pilotage 6 au 8 juin 2010
- Restitution de la formation
- Démarrage de l'étude 17 juin 2010

Toutes les activités prévues se sont réalisées selon la planification 2010 mais se sont arrêtées à cause des problèmes internes à la fédération.

2 femmes ont rencontrées la direction de la maternité ciblée pour l'enquête. La direction était favorable 7 femmes et 4 hommes du comité de pilotage ont été formés aux techniques d'enquête du 6 au 8 juin 2010. Une restitution a été faite à toutes les femmes du comité des femmes de la fédération et le démarrage de l'étude qui était prévu pour le 17 juin n'a pas été effectif à cause du retard dans l'envoi des pièces justificatives pour les activités réalisées avant les événements sociopolitiques avec les élections présidentielles. Le responsable pédagogique s'est absenté pendant longtemps et les autres membres n'étaient pas en possession des formulaires d'enquête. Le Trésorier de la fédération qui gère tous les fonds a eu une promotion et n'a pas été remplacé ainsi que le président du comité de gestion.

L'enquête qui devrait démarrer le 17 juin n'a pas été faite parce que tout le monde était parti en campagne pour les élections politiques. La fédération du Niger avait pris un consultant pour faire le travail à cause de l'indisponibilité des membres du comité de pilotage. Le consultant devrait être payé mais comme les premières activités n'avaient pas été justifiées, il n'y a plus eu d'autres fonds pour la suite des activités. Le consultant a désisté. Même s'il y avait eu transfert de fonds, les premiers signataires étant absents, il serait impossible d'avoir accès à ces fonds pour la poursuite des activités. Le comité des femmes du Niger a réagi face à cette situation mais sans succès à cause des pesanteurs socioculturelles qui font que ce sont les hommes qui occupent des postes de responsabilités et qui prennent les décisions.

2.6. Analyse des moyens utilisés pour réaliser les activités

Pour le projet pilote équité salarial, au Niger, au Tchad et au Togo, ils ont utilisé des moyens humains (comité de pilotage, consultants, hommes et femmes des structures ciblées pour les études).

Ils ont aussi utilisé des moyens matériels (matériel pédagogiques pour les formations, formulaires d'enquêtes, moyens de déplacement etc.) pour réaliser les activités. Les moyens humains ont pu faire le travail à cause des moyens financiers par l'entremise du budget alloué à cette activité.

Le Niger n'a pas utilisé tous les moyens financiers mis à sa disposition parce qu'il a arrêté les activités. Pour le Tchad, les moyens financiers n'ont pas suffi pour couvrir toutes les dépenses, de même que pour le Togo.

2.7. les forces et les faiblesses du projet équité salariale

Les forces du projet équité salariale

- Dynamisme des équipes de pilotage
- Réalisation de l'étude malgré les difficultés
- Accord des structures ciblées
- Dynamisme des comités de femmes pour soutenir l'étude
- Appui moral et financier des Fédérations du Tchad et du Togo
- Disponibilité des femmes et des hommes travailleurs dans les structures ciblées
- Disponibilité des compétences pour l'enquête au sein des Fédérations

Les faiblesses du projet équité salariale

- Manque de confiance des femmes enquêtées en elles-mêmes
- Peur de dire la vérité
- Comité de gestion non fonctionnel au Niger
- Disfonctionnement au niveau de la Fédération du Niger
- Départ des membres du Comité de pilotage
- Budget insuffisant

2.8. Rendement du projet équité salariale au Niger, Tchad et au Togo

Pertinence équité Salariale.

Le projet équité salariale réalisé au Togo, Niger et au Tchad a permis aux femmes et aux hommes de prendre conscience des inégalités qui existent entre eux sur le plan de rémunération pour un même diplôme et pour les mêmes fonctions. Ce projet a fait ressortir aussi que la plupart des postes de responsabilité sont occupés par les hommes, alors qu'il y a des femmes capables de faire le travail au même titre que les hommes. Le projet équité salariale a permis aux femmes des trois pays concernés (Togo, Niger, Tchad) de bénéficier d'un renforcement de leurs capacités dans les domaines de réalisation des enquêtes (formulation des questionnaires, réalisation des enquêtes, dépouillement des informations collectées, synthèse des données collectées, élaboration de rapports d'enquête, restitution). Ce projet a renforcé aussi les capacités des femmes dans les négociations pour trouver une structure où se déroulera l'enquête. Tout ceci a permis aux femmes et aussi aux hommes de se rendre compte des injustices sociales entre l'homme et la femme. Le projet a suscité un engouement auprès de certaines autorités administratives qui veulent s'engager dans une activité pour une société juste et équilibrée, d'où la pertinence du projet équité salariale tant au Togo, au Tchad et au Niger, même si le Niger a commencé les activités et pour des raisons d'organisation

n'a pas pu réaliser l'enquête au bout des 3 années et le Togo n'a pu fournir un rapport d'enquête conséquent. Le genre a été renforcé dans les entités choisies dans les trois pays.

Efficiences

Pour réaliser le projet équité salariale dans les trois pays (Togo, Niger, Tchad), les partenaires financiers ont mis à la disposition des fédérations de ces trois pays des fonds pouvant leur permettre d'utiliser des ressources humaines et matérielles pour faire le travail. Ces fonds ont permis de prendre des consultants, de payer le déplacement des membres des comités de pilotage composés d'hommes et de femmes, de se procurer du matériel de travail et d'élaborer des rapports provisoires au Togo et au Tchad. Les résultats au Togo montrent une incohérence entre les moyens mis à leur disposition et les résultats obtenus. Les résultats sont inférieurs aux moyens de mise en œuvre. Au Tchad, les moyens utilisés justifient les résultats obtenus.

Efficacité

Au Tchad, l'enquête sur l'équité salariale réalisée au niveau d'un hôpital principal de N'djamena a été conduite par un comité de pilotage composé d'hommes et de femmes. Le rapport d'enquête élaboré par le Tchad a fait ressortir des informations pertinentes sur les inégalités de rémunération qui existent au sein de la structure enquêtée. La stratégie utilisée par le Tchad, qui était d'impliquer une personne du Ministère des Finances pour leur fournir des informations sur les salaires des hommes et des femmes, non pas seulement de l'hôpital choisi mais de la fonction Publique leur a permis de faire un travail aboutissant à des résultats appréciables et utilisables au bout des trois années de projet.

Au Togo, jusqu'alors le rapport final n'est pas produit de fait que la structure a été mal choisie, les personnes enquêtées avaient peur de fournir des informations fiables. La stratégie utilisée n'était pas efficace. Les résultats n'ont pas été présentés en temps prévu.

Au Niger, il n'y a pas de résultats parce que le travail n'a pas été fait. La stratégie utilisée n'a pas été efficace.

Durabilité du projet équité salariale

Au Tchad, il y a une volonté de faire la même enquête dans une autre structure avec leurs propres moyens.

Au Togo, la rétention des informations au niveau de la structure enquêtée, la peur même des femmes de se prononcer sur les questions, la manière dont les fonds ont été utilisés n'assurent pas la durabilité du projet.

Au Niger, le comité des femmes est déterminé à reprendre l'étude en main.

Les impacts du projet équité salariale

Impacts économiques

Au Togo, malgré les problèmes rencontrés lors de l'étude, 3 femmes de la structure enquêtées qui avaient perdu leur poste pour les raisons que voici:

- Une pour accouchement rapproché
- Deux pour perte d'argent sur le lieu de travail

Se sont vues rétablies dans leur poste et salaire.

Pour les mêmes diplômes, les salaires et les indemnités ont été accordés et aux femmes et aux hommes, la journée de travail s'est vue normalisée.

Impact social

Les femmes se sont rendu compte qu'elles pouvaient gagner les mêmes salaires pour les mêmes diplômes. Elles ont eu confiance en elles-mêmes pour occuper des postes de responsabilité. Certaines ont osé parler pour dénoncer les inégalités et les abus vis-à-vis des femmes. Certains hommes ont bien soutenu le projet, comme au Tchad.

Recommandations

Soutenir le projet équité salariale jusqu'à la mise en œuvre des recommandations de l'équité au Tchad et expérimenter dans une autre structure.

Faire un suivi rapproché du Togo par l'ISP pour la finalisation du rapport et expérimenter dans une autre structure, car le projet peut réussir dans une autre structure.

Faire diligente pour redynamiser les organes de la fédération du Niger pour que le Niger puisse aller jusqu'au bout des activités prévues. Ce projet est pertinent pour le Niger où les pesanteurs socioculturelles ont des influences négatives sur la promotion de la femme et l'égalité de rémunération qui sont des droits fondamentaux de tout être humain.

Prévoir un renforcement de capacités dans le domaine de la formulation des objectifs par rapport à l'analyse de contexte, de l'analyse des résultats par rapports aux objectifs, de l'analyse des activités par rapport aux résultats. Aussi savoir identifier les activités des moyens et des tâches.

Une formation en élaboration de rapport d'enquête faciliterait les choses.