

# Étude sur l'accès des femmes à la profession d'avocat.e en Haïti



En partenariat avec  
**Canada**



Avocats  
sans frontières  
Canada

© BARREAU DE PORT-AU-PRINCE  
ET AVOCATS SANS FRONTIÈRES CANADA, 2024.

Tous droits réservés pour tous pays.

Publié en février 2024 à Port-au-Prince en Haïti.

Ceci est un document qui n'est pas destiné à des fins commerciales, ni à la vente. Le Barreau de Port-au-Prince et Avocats sans frontières Canada (ASFC), en tant que détenteur.trice.s exclusive des droits d'auteur rattachés au présent document, permet la citation et la reproduction d'extraits, à la condition qu'ils soient correctement référencés. Toute autre utilisation, reproduction, diffusion, publication ou retransmission partielle ou intégrale de son contenu, sous quelque forme et par un procédé quelconque, est strictement interdite sans l'autorisation préalable et écrite du Barreau de Port-au-Prince et d'ASFC. Afin d'obtenir des autorisations ou informations complémentaires, merci de contacter **barreaudeportauprince@gmail.com** ou **info@asfcanda.ca**.

Veuillez citer ce document comme suit: Barreau de Port-au-Prince et Avocats sans frontières Canada, Étude sur l'accès des femmes à la profession d'avocat.e, Port-au-Prince, 2024.

Le Barreau de Port-au-Prince est un Barreau indépendant qui a été créé en 1859. Il est dirigé par le Conseil de l'Ordre des avocats de Port-au-Prince, sous la présidence du Bâtonnier Patrick Pierre- Louis. Le Conseil de l'Ordre est formé de 14 membres.

En tant qu'Ordre professionnel de 39 avocat.e.s, le Barreau offre des services d'accès à la justice à ceux et celles qui ne peuvent pas payer pour le service d'un.e avocat.e, tout en veillant aux principes qui caractérisent l'Ordre, aux intérêts de ses membres et à la transparence de leur pratique professionnelle.

Membre de la Fédération des Barreaux d'Haïti (FBH) depuis sa création en 2002, le Barreau de Port-au-Prince regroupe le plus grand nombre d'avocat.e.s du pays.

ASFC est une organisation de coopération internationale dont la mission est de contribuer à la mise en œuvre des droits humains des personnes en situation de vulnérabilité, par le renforcement de l'accès à la justice et à la représentation juridique.

L'étude sur l'accès des femmes à la profession d'avocate est une initiative du Barreau de Port-au-Prince. L'étude a été produite avec l'appui technique et financier d'ASFC.

Ce document a été réalisé dans le cadre du projet « Accès à la justice et lutte contre l'impunité en Haïti », mis en œuvre par ASFC et ses partenaires, avec l'appui financier du gouvernement du Canada accordé par l'entremise d'Affaires mondiales Canada (AMC). Le contenu de cette publication relève de la seule responsabilité du Barreau de Port-au-Prince et d'ASFC et ne reflète pas nécessairement les points de vue d'AMC.



# TABLE DES MATIÈRES

---

REMERCIEMENTS.....	7
LISTE DE FIGURES, TABLEAUX ET GRAPHIQUES .....	8
LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGLES.....	9
RÉSUMÉ EXÉCUTIF .....	11
INTRODUCTION .....	15
Objectifs .....	17
Organisation du rapport .....	18
<b>PREMIÈRE PARTIE</b>	
<b>Mise en perspective théorique et historique pour comprendre le contexte socioculturel, économique et politique d'évolution des femmes en Haïti .....</b>	<b>19</b>
<b>I) Femmes, travail et profession en Haïti à la lumière du paradigme des rapports sociaux de sexe.....</b>	<b>19</b>
1-1) Une société marquée par des inégalités de genre et des discriminations à l'égard des femmes .....	21
1-2) La division sexuelle du travail et le devenir professionnel des femmes haïtiennes dans le temps .....	22
<b>II) Lutttes féministes et évolution des droits des femmes en haïti à partir des années 1920 .....</b>	<b>22</b>
2-1) Les femmes haïtiennes : d'un statut juridique de « mineures » à citoyennes émancipées.....	23
2-2) Les retombées de l'émancipation : de la scolarisation à l'accès aux études supérieures et professions libérales .....	26
<b>DEUXIÈME PARTIE</b>	
<b>Cadre méthodologique .....</b>	<b>29</b>
<b>III) Cadre d'analyse et hypothèse .....</b>	<b>29</b>
<b>IV) Méthodologie.....</b>	<b>30</b>
4-1) Méthodes et techniques de collecte et d'analyse des données.....	31
4-1-1) Une enquête auprès de la population de l'étude.....	31
4-1-2) Des focus groups dans les 5 juridictions de Cour d'appel du pays.....	31
4-1-3) Des entrevues individuelles semi-dirigées .....	32
4-1-5) Méthodes et techniques d'analyse des données .....	32
4-2) Stratégie de recherche et déroulement de la collecte des données .....	33
4-3) Représentativité et caractéristiques de l'échantillon de l'enquête.....	33
4-4) Difficultés rencontrées et limites de l'étude.....	36

## TROISIÈME PARTIE

<b>Présentation et analyse des résultats</b> .....	<b>37</b>
<b>V) Les femmes dans le circuit universitaire et professionnel du métier d'avocat.e</b> .....	<b>37</b>
5-1) Poids démographique et parcours académique des femmes dans les facultés et écoles de droit : cas de la FDSE de 2001 à 2021 .....	37
5-1-1) Un intérêt pour les études en droit .....	39
5-1-2) Un faible taux d'admission et d'obtention de diplôme.....	40
5-2) Intégration et évolution des femmes dans la profession d'avocat.e .....	41
5-2-1) Le genre dans les conditions d'accès à la profession d'avocat.e.....	41
5-2-2) Le cheminement des femmes dans la profession d'avocat.e.....	42
a) Les pionnières et autres figures féminines contemporaines de la profession d'avocat.e .....	44
b) La croissance des femmes dans la profession d'avocat.e : cas du Barreau de Port-au-Prince de 1970 à 2020 .....	44
<b>VI) Considérations socioprofessionnelles sur la situation des avocates</b> .....	<b>47</b>
6-1) Profil et situation des femmes accédant à la profession d'avocat.e .....	47
6-1-1) À propos de l'origine sociale des avocates .....	48
6-1-2) Le niveau académique des avocates.....	49
6-1-3) L'âge et la situation matrimoniale et familiale des avocates lors de la prestation de serment.....	51
6-1-4) La place des femmes dans la profession d'avocat.e .....	53
6-2) Stratégies et atouts mobilisés dans l'accès des femmes à la profession d'avocat.e .....	55
6-2-1) L'apport de l'environnement socio familial et la détermination personnelle .....	55
6-2-2) La migration interne et l'expérience de « fondée de pouvoir » .....	57
<b>VII) Les facteurs entravant l'accès et l'épanouissement des femmes dans la profession d'avocat.e</b> .....	<b>59</b>
7-1) Les entraves à caractère général .....	59
7-1-1) La durée des études pour l'obtention du diplôme de licence en droit .....	59
7-1-2) Le mémoire de sortie ou le double obstacle académique et financier .....	61
7-1-3) Les coûts liés à l'accès aux barreaux et défaillances dans la planification fonctionnelle du stage .....	64
7-1-4) Les dysfonctionnements du système judiciaire .....	68
7-2) Les entraves sexospécifiques découlant des stéréotypes sociaux sur les femmes.....	68
7-2-1) Charges familiales et pressions sociales sexistes.....	70
7-2-2) Discours discriminants et réducteurs .....	71
7-2-3) Stigmatisations, tendance au cloisonnement professionnel et méfiance des client.e.s.....	73
7-2-4) Tendance dépréciative des qualités professionnelles des avocates et harcèlement sexuel .....	75
<b>CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS</b> .....	<b>81</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>85</b>



# REMERCIEMENTS

Le Barreau de Port-au-Prince et Avocats sans frontières Canada tiennent à adresser leurs sincères remerciements à Me Woodkend Eugène qui a réalisé cette étude avec leur appui technique, et en collaboration avec Me Sabine Boucher et Jean Ambroise. Nous tenons également à remercier de manière particulière le réseau d'avocates qui a été mobilisé au sein des 18 barreaux du pays et qui ont activement contribué à la planification des *focus groups* ainsi qu'à l'administration du questionnaire d'enquête, plus précisément Me Natessa Cassagnol du Barreau de Port-au-Prince, qui a contribué dans la mise en place de ce réseau de points focaux.

Nos remerciements s'adressent également à Mes Marie Sophia L. Cyrise et Geneviève Michel du Barreau de Port-au-Prince; Me Suze Germinor du Barreau de la Croix-des-Bouquets; Me Marie Martine Sandra Roberte Vilmé du Barreau de Petit-Goâve; Me Acélia Pierre du Barreau de Miragoâne; Me Lizienne Dorante du Barreau d'Aquin; Me Chantane Bataille du Barreau des Cayes; Me Mélienne Bélizor du Barreau des Côteaux; Me Nedeline Dinvil du Barreau de Jérémie; Me Amentha Léonard du Barreau d'Anse-à-Veau; Me Youdeline Chérizard Joseph du Barreau des Gonaïves; Me Elianise Ficien du Barreau de Port-de-paix; Me Nathalie Lafalaise du Barreau de Mirebalais; Me Nelsi Saint-Fleur du Barreau de Hinche; Me Micale Hilaire du Barreau de la Grande-Rivière-du-Nord; Me Youselie Pierre du Barreau de Fort-Liberté; Me Claude-Guesline Théogène du Barreau du Cap-Haïtien; Me Widelyne Garraud du Barreau de Jacmel et Me Elizanda Exilhomme du Barreau de Saint-Marc.

Le Barreau de Port-au-Prince et ASFC remercient de manière particulière les bâtonnier.ière.s des 18 barreaux pour leur constante collaboration dans le cadre de la collecte des données.

Nous tenons également à exprimer notre gratitude envers Me Claudie Marsan, Mathilde Doucet, Caleb Lefèvre, Mich-Therley Benjamin, Me Marie-Philip Métivier, Me Philippe Tremblay et Taïna Noster pour leur contribution à la rédaction et la révision de cette étude.

# LISTE DE FIGURES, TABLEAUX ET GRAPHIQUES

<b>Figure 1</b>	Le modèle d'analyse
<b>Tableau 1</b>	Caractéristiques de l'échantillon selon l'âge, le nombre d'années d'expérience et le statut comme avocates
<b>Tableau 2</b>	Liste des premières femmes avocates hors Capitale en Haïti
<b>Graphique 1</b>	Distribution de l'échantillon par barreau
<b>Graphique 2</b>	Nombre de femmes ayant fait une demande d'admission en droit à la Faculté de droit et des Sciences économiques (FDSE) de 2001 à 2021
<b>Graphique 3</b>	Cheminement académique des femmes en droit à la FDSE au cours de la période de 2001 à 2021
<b>Graphique 4</b>	Croissance du nombre d'avocates au Barreau de Port-au-Prince pour la période de 1970 à 2020
<b>Graphique 5</b>	Nombre d'hommes et de femmes ayant prêté le serment d'avocat.e au Barreau de Port-au-Prince de 1970 à 2020
<b>Graphique 6</b>	Institutions où les enquêtées ont réalisé leurs études universitaires en droit
<b>Graphique 7</b>	Niveau d'études des enquêtées
<b>Graphique 8</b>	L'âge des enquêtées au moment de leur prestation de serment
<b>Graphique 9</b>	Situation matrimoniale et familiale des enquêtées au moment de leur prestation de serment
<b>Graphique 10</b>	Expérience des enquêtées comme membres de conseils de l'Ordre
<b>Graphique 11</b>	Statut des enquêtées en tant qu'avocates



<b>Graphique 12</b>	Situation des enquêtées suivant le statut d'avocat de leur partenaire
<b>Graphique 13</b>	Modes d'accès des enquêtées à un cabinet d'avocat.e.s au moment d'entamer leur stage
<b>Graphique 14</b>	Les facteurs les plus déterminants dans la réussite de l'accès des enquêtées dans le métier d'avocat.e selon elles
<b>Graphique 15</b>	Expérience des enquêtées comme fondées de pouvoir avant de devenir avocates
<b>Graphique 16</b>	Nombre d'années mises par les enquêtées pour rédiger et soutenir leur mémoire après la validation des cours
<b>Graphique 17</b>	Montants versés aux encadreur.e.s par les enquêtées pour la rédaction du mémoire
<b>Graphique 18</b>	Difficultés rencontrées par les enquêtées pour rédiger et soutenir leur mémoire

## LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES SIGLES

<b>AHFST</b>	Association haïtienne « Femmes, Sciences et Technologie »
<b>ASFC</b>	Avocats sans frontières Canada
<b>BAL</b>	Bureau d'Assistance légale
<b>CIB</b>	Conférence internationale des Barreaux de Tradition juridique commune
<b>CNAL</b>	Conseil national d'Assistance légale
<b>FBH</b>	Fédération des Barreaux d'Haïti
<b>FDSE</b>	Faculté de droit et des Sciences économiques
<b>IED</b>	Institutions d'enseignement du Droit

<b>MCFDF</b>	Ministère à la Condition féminine et aux Droits des femmes
<b>PNUD</b>	Programme des Nations-Unies pour le développement
<b>RIFAV</b>	Association internationale des Femmes avocates
<b>RNDDH</b>	Réseau national de défense de Droits humains
<b>SPSS</b>	Statistical package for the Social sciences
<b>STIM</b>	Science, technologie, ingénierie et mathématique
<b>UEH</b>	Université d'État d'Haïti
<b>UNESCO</b>	Organisation des Nations-Unies pour le Développement, l'Éducation, la Science et la Culture

# RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Dans le but de documenter et d'analyser les enjeux relatifs à l'accès et à l'exercice de la profession d'avocat.e par les femmes en Haïti, cette étude aborde, dans sa première partie, la perspective théorique et historique dans laquelle elle s'inscrit. Ainsi, à la lumière du paradigme des rapports sociaux de sexe, elle aborde la problématique des rapports hommes-femmes dans la société haïtienne, qui est marquée par des comportements discriminatoires à l'égard des femmes et des inégalités de genre.

Au fil des années, les luttes féministes ont conduit à des avancées à l'égard de l'émancipation des femmes haïtiennes. Grâce à cette dynamique émancipatrice, celles-ci ont pu jouir des droits dont elles étaient privées avant. Elles ont ainsi accédé aux études supérieures et professions libérales, comme la profession d'avocat.e, qu'elles ont commencé à intégrer au cours de la décennie 1930-1940 ; alors que celle-ci était exercée dans le pays depuis l'année 1859.

Dans sa deuxième partie, cette étude présente le cadre méthodologique de sa réalisation. Combinant des méthodes quantitatives et qualitatives, elle s'appuie sur des données résultant d'une enquête qui a été menée auprès d'un échantillon de 235 avocates au niveau des 18 barreaux du pays, pour un taux de sondage de 39,2%. Ces données ont été récoltées dans le cadre d'entretiens individuels et collectifs. Cinq *focus groups* ont été réalisés avec des avocates au niveau des juridictions de Cour d'appel du pays, et 10 entrevues individuelles ont été réalisées avec des personnalités de la corporation des avocat.e.s et du secteur universitaire en Haïti.

Des documents d'archives institutionnelles ont été également consultés.

L'ensemble des données collectées dans le cadre de cette étude sont présentées et analysées dans une troisième partie qui est répartie en trois chapitres. Le premier reconstitue l'historique de l'intégration des femmes haïtiennes dans la profession d'avocat.e, en mettant en lumière les pionnières et quelques figures féminines contemporaines de la profession, et tout en illustrant la lenteur du rythme de sa féminisation à partir du cas du Barreau de Port-au-Prince. Quant aux deux derniers chapitres, ils sont résumés ci-après, en considérant les principaux résultats.

## **Parcours universitaire et profil sociologique des avocates**

Dans le processus d'accès des femmes à la profession d'avocat.e en Haïti, deux niveaux ont été considérés : la réalisation des études de droit pour l'obtention du diplôme de licence et l'inscription à un barreau. À ce propos, en prenant le cas de la plus ancienne faculté de droit du pays pour la période de 2001 à 2021, les résultats révèlent l'existence d'un intérêt chez les femmes à faire des études de droit. Cependant, leur parcours académique se caractérise par un faible taux d'admission par rapport à la demande et un faible taux d'obtention de diplôme à la fin du cycle.

Concernant le profil des avocates, elles proviennent de toutes les strates sociales. Elles ont réalisé leurs études en droit tant dans

les secteurs public et privé en Haïti ainsi qu'à l'étranger. Cependant, en majorité (77,9%), elles proviennent du secteur public de l'enseignement universitaire. Environ un quart d'entre elles (29,8%) ont un niveau d'études supérieur au diplôme de licence en droit exigé pour s'inscrire à un barreau. Par ailleurs, une majorité d'avocates a intégré la profession après l'âge de 30 ans (55,8% à partir de 31 ans) ; une majorité (56,5%) avait déjà des enfants et presque la moitié (45,3%) était déjà en couple au moment de prêter serment comme avocates.

Il est vrai que certaines avocates ont évolué dans un environnement socio familial marqué par la présence de professionnel.le.s du droit ; soit à titre d'époux/partenaires (pour 33,2 % d'entre elles), soit à titre de parents proches (pour 43% d'entre elles). À ce sujet, presque la moitié d'entre elles (49,4%) s'est appuyée sur le réseau socio familial (parents, partenaires et ami.e.s) pour trouver un cabinet où réaliser leur stage d'avocates. Cependant, les données permettent de déduire que l'environnement social peut représenter un atout pour certaines avocates dans leur cheminement professionnel, mais celui-ci ne constitue pas une condition déterminante.

En effet, d'autres avocates, une majorité d'ailleurs, ont fait leur cheminement professionnel sans avoir eu d'époux/partenaires-avocats (pour 66,8%), ni de parents proches qui étaient des professionnel.le.s du droit avant elles (pour 57% d'entre elles). Dans cette catégorie, certaines (32,3%) ont réussi à intégrer un cabinet d'avocat.e.s en soumettant une demande sans aucune recommandation ; c'est-à-dire sans avoir mobilisé un réseau socio familial. En réalité, avec ou sans mobilisation d'un réseau familial, une majorité d'avocates (61,7%) croit que la détermination personnelle et la débrouillardise sont les facteurs les plus déterminants dans le

processus d'accès des femmes à la profession d'avocat.e en Haïti.

## **Stratégies d'accès et place des femmes dans la profession d'avocat.e**

Les données révèlent que certaines avocates ont fait des choix à caractère stratégique dans le processus de leur accès à la profession. En effet, il ressort de l'étude que des avocates se sont déplacées d'un département géographique vers un autre, ou d'une ville vers une autre; soit pour avoir accès à une faculté ou école de droit (pour 48,5% d'entre elles); soit pour intégrer un barreau (pour 23,4% d'entre elles). Parfois, ces déplacements se font de la région métropolitaine de Port-au-Prince vers des villes de province où les conditions d'admission garantissaient de meilleures chances d'accès à une faculté/école de droit, ou à un barreau.

Dans la même veine, les données indiquent qu'une majorité d'enquêtées (54%) a commencé à exercer en qualité de « fondées de pouvoir », avant de devenir avocates. Si, le plus souvent, ce choix s'explique par une quête d'opportunités économiques, il demeure également une occasion d'immersion dans le milieu judiciaire, d'initiation à la plaidoirie et d'acquisition de connaissances pratiques qui aident à mieux se préparer pour l'exercice de la profession d'avocat.e, dans un contexte où l'enseignement du droit est réputé théorique.

Par ailleurs, il ressort de cette étude que les avocates ont une place limitée dans la profession en Haïti. **Elles représentent 13% de la corporation des avocat.e.s.** Peu d'entre elles parviennent à accéder aux espaces de leadership et de décision dans la profession (membres de conseils de l'Ordre, propriétaires ou directrices de cabinet et responsables du service juridique dans une

institution). Il existe très peu de cabinets de femmes. Cela est le résultat de la domination masculine qui caractérise la profession d'avocat.e en Haïti où celle-ci demeure masculinisée, avec 87% d'hommes qui contrôlent la majorité des cabinets d'avocat.e.s ainsi que les espaces de pouvoir au sein des barreaux. Cette réalité entraîne des conséquences préjudiciables pour les avocates qui se trouvent confrontées à différents obstacles liés au sexisme, les empêchant de s'offrir une meilleure place dans la profession et de s'y épanouir pleinement.

### **Situation professionnelle des avocates et les obstacles rencontrés**

Divers facteurs entravent l'accès et l'épanouissement des femmes dans la profession d'avocat.e en Haïti. Il existe des entraves à caractère général, et des entraves spécifiques à la condition féminine. La première catégorie d'entraves est dite générale parce qu'elles n'affectent pas spécifiquement les femmes, même si certaines d'entre elles peuvent avoir des effets spécifiques sur celles-ci. Ces entraves se rencontrent au moment des études en droit et se caractérisent d'abord par un prolongement incontrôlé de la scolarité. En ce sens, très peu d'enquêtées sont parvenues à obtenir, dans le délai de scolarité fixé à 4 ans, la licence en droit qui est nécessaire pour s'inscrire à un barreau. Au cœur de ce problème se trouvent la rédaction et la soutenance du mémoire de sortie, devenu un exercice chronophage et budgétivore. Si la réalisation du mémoire représente un obstacle académique et financier pour les deux sexes, les données révèlent que cette étape expose les femmes à des avances sexuelles de la part de certains encadreurs.

Le problème se pose ensuite pour la réalisation du stage d'avocat.e qui, faute d'un accompa-

gnement effectif de la part de certains barreaux, contribue à exposer les stagiaires au sexisme dans la profession ainsi qu'à des avances sexuelles pour trouver un cabinet d'avocat.e.s. Il en est de même en ce qui a trait aux dysfonctionnements de l'appareil judiciaire. Par exemple, les données révèlent que l'absence d'infrastructures hygiéniques basiques dans certains tribunaux représente une source d'inconfort pour les avocates. La corruption qui gangrène l'appareil judiciaire et les grèves récurrentes lancées par les acteurs du système judiciaire affectent également leurs activités professionnelles.

La seconde catégorie d'entraves découle des stéréotypes sociaux entretenus sur la féminité. En effet, l'étude démontre que les avocates subissent diverses pressions sexistes qui contraignent certaines d'entre elles à limiter le temps consacré à l'exercice de la profession. Ces pressions sont parfois liées aux charges familiales, obligeant certaines avocates à consentir plus d'efforts pour concilier lesdites charges et leurs activités professionnelles qui sont souvent négligées. Ces pressions peuvent également provenir de bavardages malveillants, astreignant certaines avocates à limiter leurs collaborations avec des confrères, ainsi que leurs déplacements et leurs heures de travail au sein des cabinets.

Par ailleurs, il ressort de l'étude qu'au cours de leurs études de droit, des avocates ont été exposées à des discours sexistes de la part de certains enseignants à propos de l'inaptitude des femmes à réussir dans la profession d'avocat.e, considérée comme une « profession d'hommes ». Ces discours se rencontrent également dans les milieux d'exercice de la profession où des avocates sont appelées « Madame » au lieu de « Maître », de façon à les réduire à leur genre. Des confrères et d'autres membres du personnel judiciaire n'hésitent pas à rappeler publiquement à certaines avocates que leur place est à la cuisine, en tant que femmes, mères ou épouses.

De surcroît, les avocates sont parfois jugées sur la base de leur anatomie en tant que femmes et de leur style vestimentaire, sous forme de réprobation ou d'attention non désirée, participant à l'érotisation de leur corps dans l'exercice de leur profession. Dans cette lignée, des avocates ressentent une tendance à associer leurs succès à leur pouvoir de séduction en tant que femmes, sans considération de leurs efforts et succès dans la profession. À côté de cette tendance dépréciative, certaines avocates sont victimes de méfiance de la part de certain.e.s client.e.s en raison de leur genre. D'autres font l'expérience d'une sorte de cloisonnement professionnel dans certains cabinets d'avocat.e.s où elles sont écartées du traitement de certains dossiers considérés comme étant trop dangereux pour une femme. Sur fond global de ce sexisme, certaines avocates font l'objet de harcèlement sexuel dans le cadre de leurs activités professionnelles.

À ce sujet, environ un quart des enquêtées (29,4%) ont déclaré avoir été victimes de discrimination et de propos ou traitements portant atteinte à leur dignité en tant que femmes, dans l'exercice de la profession d'avocat.e. Les données collectées indiquent que l'intensité de ces actes et traitements peut varier suivant la manière dont l'avocate est perçue ; c'est-à-dire sa condition socio-économique, son origine sociale, son apparence physique, son nombre d'années d'expérience et le cabinet d'avocat.e.s auquel elle appartient.

Toutes considérations faites, deux remarques s'imposent cependant. D'une part, seulement 14,6% des enquêtées concernées ont déclaré avoir dénoncé ou porté plainte. D'autre part, si 32,6% d'entre elles ont déclaré que les actes discriminatoires et les propos ou traitements dégradants – dirigés activement ou passivement contre elles en tant que femmes dans l'exercice de la profession d'avocate – ont un impact négatif sur leur volonté de continuer à exercer, les 67,4% restantes ont déclaré le contraire. D'ailleurs, 5,1% des enquêtées ont déclaré avoir « redoublé d'efforts » en réaction à ces actes. Cela laisse croire que, dans leur cheminement universitaire et professionnel, les avocates sont passées par différentes étapes où certaines d'entre elles semblent avoir appris à développer une forme de résilience face au sexisme ambiant dans la société. En ce sens, elles se considèrent comme des « battantes » ou des « héroïnes » pour reprendre ces deux principaux qualitatifs qui sont souvent revenus dans tous les *focus groups*.

Fort des résultats de cette étude et des conclusions découlant de l'analyse, plusieurs recommandations sont faites, en vue d'améliorer l'accès et l'exercice de la profession d'avocat.e par les femmes en Haïti. Ces recommandations s'adressent à différents acteur.trice.s que la question peut intéresser. Elles se déclinent en 3 niveaux (sectoriel, transversal et général), et concernent la sensibilisation, l'accompagnement, la réglementation académique et éthique, le renforcement institutionnel, l'application de la loi et de sanctions, le réseautage, etc.

# INTRODUCTION

Cette étude sur l'accès des femmes à la profession d'avocat.e s'inscrit dans la continuité d'une dynamique de recherche qui, depuis les 60 dernières années, s'intéresse à la situation des femmes dans la société haïtienne. En effet, sous la forme de travaux académiques et scientifiques, d'articles, de livres, de rapports d'études commanditées et de documents de politiques de genre, une importante littérature sur la condition féminine et la situation des femmes en Haïti s'est développée.

La revue de cette littérature permet de déceler deux principales approches : une première qui considère les femmes haïtiennes dans une perspective généraliste, en mettant l'accent sur la description et l'analyse de leurs réalités économiques, juridiques, sociales, cultu-

relles et politiques. En ce sens, de nombreuses publications abordent des sujets comme le travail des femmes<sup>1</sup>, l'éducation des femmes<sup>2</sup>, la femme dans la législation<sup>3</sup> ou dans l'histoire constitutionnelle<sup>4</sup>, la participation des femmes au développement<sup>5</sup>, la participation politique<sup>6</sup> et sociale<sup>7</sup> des femmes, les luttes féministes, etc.<sup>8</sup>

Quant à la seconde approche, elle se penche principalement sur les réalités spécifiques à différentes catégories de femmes, en considérant des contextes socio-économiques, politiques ou professionnels donnés. Les premiers travaux en ce sens portent sur les filles<sup>9</sup>, les marchandes<sup>10</sup>, les ouvrières<sup>11</sup> et les femmes mariées<sup>12</sup>. D'autres publications plus récentes traitent des sujets comme les femmes de ménage<sup>13</sup>, les femmes et les médias<sup>14</sup>, les femmes et les sciences<sup>15</sup>,

- 1 Voir Mireille Neptune Anglade, *L'autre moitié du développement. À propos du travail des femmes en Haïti*, Port-au-Prince Les Éditions Alizés & Erce, 1986 [Neptune Anglade, « travail des femmes »].
- 2 Voir Madeleine Sylvain-Bouchereau, *L'éducation des femmes haïtiennes*, Port-au-Prince, Imprimerie de l'État, 1944.
- 3 Voir Denyse Massena, *La femme dans le droit*, Port-au-Prince, Imprimerie Rodriguez, 1975 ; Ertha Pascal Trouillot, *Statut juridique de l'haïtienne dans la législation sociale*, Port-au-Prince, Imprimerie des Antilles, 1973 ; Chantal Hudicourt-Ewald, *La condition juridique de la femme haïtienne*, Comité haïtien de coopération avec la Commission Interaméricaine des femmes, 1979 ; Micial Nérestant, *La femme haïtienne devant la loi*, Paris, Karthala, 1997. [Nérestant]
- 4 Voir Claude Moïse, *L'évolution du droit de la femme à travers l'histoire constitutionnelle d'Haïti de 1804 à 1987*, Colloque La Constitution de 1987 et les droits de l'homme, Université Quisqueya, 28 et 29 avril, 1997.
- 5 Donna Plotkin, *Haitian women's participation in development*, PNUD, Rapport, 1984.
- 6 Voir Myriam Merlet, *La participation politique des femmes en Haïti. Quelques éléments d'analyse*, Fanm yo la, 2002 ; Guerline Toussaint, *La participation politique des femmes haïtiennes*, Mémoire de maîtrise en science politique, Université du Québec à Montréal, 2011 [Toussaint].
- 7 Voir le chapitre « Femme et participation sociale », du livre de Suzy Castor, *Femme : société et législation*, Port-au-Prince, Centre de recherche et de formation économique et sociale pour le développement, 1988.
- 8 Voir Denyse Côté, « Luttes féministes en Haïti » (2016) 32-33 *Revue Rencontre* 156 [Côté] ; Chantal Mahotière, *Luttes féministes en Haïti. Étude exploratoire des enjeux culturels, motivations et projets qui sous-tendent l'engagement féministe*, Mémoire de maîtrise en Histoire, Université Laval, Québec, 2008.
- 9 Voir Suzanne Comhaire-sylvain, « Les loisirs des fillettes de Port-au-Prince » (1940) 5 : 46 *Revue Voix des femmes*.
- 10 Voir Jeanne Philippe, *Enquête sur le statut socio-économique de la marchande haïtienne*, Centre Haïtien de REcherche pour la PROMotion de la Femme (CHREPROF), 1979.
- 11 Voir Fritz Pierre, *Impact des industries d'assemblage et de montage sur les statuts socio-économiques des ouvrières de Port-au-Prince*, Mémoire de licence, Université d'État d'Haïti, 1981.
- 12 Voir Ertha Pascal-Trouillot, *Analyse de la législation révisant le statut de la femme mariée*, Port-au-Prince, Imprimerie Henri Deschamps, 1983.
- 13 Voir Maud Laëthier, « Emploi domestique et travail identitaire chez les femmes haïtiennes : bonnes en Haïti et femmes de ménages en Guyane » (2016) 4 : 800 *Autrepart* 69.
- 14 Voir Winnie Hugot Gabriel, « Femmes et média en Haïti : petites avancées, grands défis », (2016), Panos Caribéen, dossier de presse No 20.
- 15 Voir UNESCO et ISTEAH (Institut des Sciences, des technologies et des études avancées d'Haïti), *Rapport final du rapport national SAGA-ISTEAH (femmes et sciences en Haïti)*, Février 2019.



les femmes dans l'enseignement supérieur<sup>16</sup>, les femmes entrepreneures<sup>17</sup>, les femmes militantes<sup>18</sup>, etc. C'est dans le prolongement de cette approche catégorielle qu'il faut aligner la présente étude sur l'accès des femmes à la profession d'avocat.e en Haïti.

En réalité, les deux approches sont complémentaires et s'appuient sur une base commune : la place des femmes dans la société haïtienne. Caractérisée par un système socio-économique et juridique qui a institué la supériorité et le contrôle du sexe masculin sur le sexe féminin, la société haïtienne a une longue histoire d'inégalités entre les genres et de discrimination à l'égard des femmes<sup>19</sup>. Malgré le poids démographique majoritaire<sup>20</sup> des femmes et l'importance de leur contribution à l'économie nationale, elles ont été astreintes pendant longtemps à l'exclusion politique, l'incapacité juridique, l'exploitation économique et la discrimination sociale<sup>21</sup>.

En effet, avant 1957, les femmes haïtiennes n'avaient pas encore de droit de vote et d'éligibilité<sup>22</sup>. Avant 1982, la femme mariée était juridiquement considérée comme une personne mineure en Haïti. Pendant plusieurs décennies, suivant le principe de l'asymétrie des sexes<sup>23</sup> en œuvre dans la société, certaines familles haïtiennes avaient

pris pour habitude de prioriser l'éducation des garçons aux dépens de celle des filles. Suivant la tendance dominante de l'époque, les filles étaient souvent reléguées aux tâches ménagères. Elles étaient parfois obligées d'abandonner leurs études quand elles tombaient enceintes précocement, ou que leur famille faisait face à des difficultés économiques<sup>24</sup>.

Grâce aux luttes féministes entamées au début des années 1920, la situation des femmes haïtiennes a commencé à s'améliorer. Cette période marque le début de l'émancipation féminine, caractérisée entre autres par une série de réformes constitutionnelles et législatives visant à accorder des droits civils et politiques aux femmes, et combattre les discriminations à leur égard<sup>25</sup>. Graduellement, ces réformes ont renversé les barrières légales qui étaient instituées pour discriminer les femmes, et elles ont contribué du même coup à bousculer les barrières sociales qui servaient à les justifier. Cela a permis aux femmes de commencer à jouir de certains droits qui étaient jusque-là réservés aux hommes. Elles ont eu accès notamment aux études supérieures et professions libérales, comme la profession d'avocat.e<sup>26</sup>.

16 Voir Sabine Lamour, « Comprendre les obstacles à l'intégration et au maintien des femmes dans l'enseignement supérieur public en Haïti », les Femmes dans le monde académique, Colloque, Paris Villetaneuse, 2015.

17 Voir Nathalie Lamauthe-Brisson, *Entrepreneurs dans l'économie haïtienne, des marchés aux politiques publiques*, Rapport, PNUD, 2015.

18 Voir Ricarson Dorcé et Emilie Tremblay, dir, *Haïtiennes. Portraits de femmes militantes*, Québec, Éditions sciences et bien communs, 2015.

19 Voir le développement de cette assertion à la section 1-1 Ci-dessous.

20 Depuis le recensement de 1971 – le deuxième recensement national après celui de 1950, mais le premier à prendre en compte le genre – il a été établi que les femmes représentent plus de la moitié de la population (2 240 146 femmes contre 2 089 845 hommes). La tendance est maintenue dans le recensement de 1981 (2 605 422 femmes contre 2 448 370 hommes) et celui de 2003 (4 096 068 femmes contre 3 832 980). En 2021, les estimations ont fait état de 5.998.963 femmes contre 5 906 934 hommes.

21 Pour un développement détaillé, voir la section 2-1 ci-dessous.

22 Les Constitutions du 19 mars 1944 et du 25 novembre 1950, marquant le début de la réforme constitutionnelle qui a abouti à l'octroi du droit de vote et d'éligibilité aux femmes en Haïti, n'ont accordé que des droits limités et transitoires à celles-ci. C'est la Constitution de 1957 qui viendra consacrer le droit de vote des femmes de façon définitive et sans restriction aucune. Voir section la section 2-1 ci-dessous.

23 À propos de cette notion, voir Marie Blanche Tahon, *sociologie des rapports de sexe*, Rennes, Presses Universitaire de Renne, 2004.

24 Pour un développement détaillé, voir la section 1-1.

25 Pour un développement détaillé, voir la section 2-1 ci-dessous.

26 Denyse Côté, Anpil Fanm Tonbe, N'ap kontinye vance : Luttes féministes en Haïti, Revue Possibles, vol. 38, no 1, été 2015, pp. 209-210.



Les femmes ont commencé à intégrer la profession d'avocat.e en Haïti au cours de la décennie 1930-1940<sup>27</sup>, alors que le début de cette profession dans le pays remonte à l'année 1859<sup>28</sup>. Environ 80 années plus tard, il s'avère que les femmes y sont toujours sous-représentées. Des données récentes indiquent qu'à date, elles représentent 13% du poids démographique de la corporation des avocat.e.s<sup>29</sup>. Dans une majorité de barreaux, la représentation féminine est même en dessous des 5%<sup>30</sup>. Ces données révèlent la lenteur du processus de féminisation de la profession d'avocat.e en Haïti, comparativement à un pays comme la France où, en un siècle environ, le taux de femmes avocates a atteint les 50%<sup>31</sup>; et la province du Québec au Canada où les femmes ont accédé à la profession d'avocat.e en 1941 et étaient estimées à 48% des membres du Barreau depuis 2011<sup>32</sup>.

Fort de ces constats, les trois questions suivantes s'imposent :

- *Comment les femmes accèdent-elles à la profession d'avocat.e en Haïti et, une fois assermentées, comment y évoluent-elles ?*
- *Quels sont les facteurs qui entravent l'accès et l'épanouissement des femmes dans la profession d'avocat.e en Haïti ?*
- *Quelles actions est-il possible de mettre en œuvre pour lutter contre les entraves à l'accès et à l'épanouissement des femmes dans la profession d'avocat.e, et augmenter leur représentativité en Haïti ?*

## Objectifs

**Cette étude poursuit un objectif général qui consiste à :** Documenter et analyser les enjeux relatifs à l'accès et à l'exercice de la profession d'avocat.e par les femmes en Haïti, tout en proposant des pistes d'actions visant à lutter contre les obstacles et créer de meilleures conditions à leur plein épanouissement professionnel.

### **Cet objectif général se décline en quatre objectifs opérationnels :**

- *Reconstituer l'histoire de l'accès des femmes à la profession d'avocat.e dans le contexte de l'ordre social patriarcal en Haïti, tout en identifiant et analysant les stratégies et atouts mobilisés en ce sens ;*
- *Esquisser le profil et la situation des femmes accédant à la profession d'avocat.e en Haïti ;*
- *Identifier et analyser les principaux obstacles entravant l'accès et l'épanouissement des femmes dans la profession d'avocat.e, en insistant sur ceux qui sont spécifiques à leur genre et en faisant ressortir les interactions qui existent entre le champ de la profession d'avocat.e et l'ensemble du fonctionnement patriarcal de la société haïtienne ;*
- *Formuler des recommandations aux actrices concernées en vue d'améliorer les conditions d'accès et d'exercice de la profession d'avocat.e par les femmes en Haïti, tout en ciblant l'accroissement de leur représentativité ainsi que le renforcement de leur leadership et de leurs capacités professionnelles.*

27 Voir la sous-section 5-2-2 ci-dessous, traitant du cheminement des femmes dans la profession d'avocat.e.

28 C'est l'année de promulgation de la première loi sur la profession d'avocat en Haïti, la loi du 29 juin 1859

29 Woodkend Eugène, Patrick Pierre-Louis et Sabine Boucher, *L'exercice de la profession d'avocat en Haïti (2016-2020)*, Port-au-Prince, Fédération des Barreaux d'Haïti (FBH), Rapport, 2021 [Eugène].

30 *Ibid.*

31 [Les femmes dans la profession d'avocat : faits et chiffres | Conseil national des barreaux \(cnb.avocat.fr\).](#)

32 Barreau du Québec, Femmes dans la profession : relever le défi de la rétention, Rapport de la table ronde du 20 septembre 2022, p. 6.

## Organisation du rapport

Ce rapport se décline en sept chapitres, regroupés en trois parties. Afin de dégager une compréhension du contexte socioculturel, économique et politique d'évolution des femmes en Haïti, la première partie pose le cadre théorique et historique de l'étude et comporte deux chapitres. Le premier chapitre traite de la situation des femmes en Haïti, du travail et des professions au regard du paradigme des rapports sociaux de sexe **(I)**. Il comporte une première section consacrée aux inégalités de genre dans la société et les discriminations à l'égard des femmes (1-1), et une seconde section traitant de l'influence de la division sexuée du travail sur le devenir professionnel des femmes haïtiennes dans le temps (1-2). Quant au second chapitre, il aborde la question des luttes féministes et l'évolution des droits des femmes à partir des années 1920 **(II)**, en expliquant comment les femmes sont passées d'un statut juridique de « mineures » à celle de citoyennes émancipées (2-1) ; et comment ce processus émancipateur a généré des retombées positives sur l'accès des femmes aux études et professions libérales (2-2).

La deuxième partie présente le cadre méthodologique de l'étude et se divise en deux chapitres. Un premier qui présente le cadre d'analyse ainsi que l'hypothèse de l'étude **(III)** ; et le second qui fournit des détails sur la méthodologie utilisée pour la réalisation de l'étude **(IV)**. Il précise les méthodes et techniques de collecte et d'analyse des données (4-1) ; la stratégie de recherche et le déroulement de la collecte des données (4-2) ; la représentativité et les caractéristiques de l'échantillon de l'enquête (4-3) ; les difficultés rencontrées et les limites de l'étude (4-4).

La troisième partie est consacrée à la présentation et l'analyse des données recueillies. Elle se déploie en trois chapitres. Le premier chapitre fait le point sur les femmes dans le circuit

universitaire et professionnel d'accès au métier d'avocat.e **(V)**. Dans une première section, il s'appuie sur le cas de la Faculté de droit et des sciences économiques (FDSE) pour apprécier le poids démographique et le parcours académique des femmes dans les facultés de droit (5-1) et, dans une seconde section, il aborde l'intégration et l'évolution des femmes dans la profession d'avocat.e (5-2). Le deuxième chapitre expose des considérations socioprofessionnelles sur la réalité des avocates en Haïti **(VI)**, en esquisant leur profil et leur situation dans cette profession (6-1) et en présentant les stratégies et atouts qui sont mobilisés pour favoriser leur accès à ce métier (6-2). Le dernier chapitre met l'accès sur les facteurs qui entravent l'accès et l'épanouissement des femmes dans la profession d'avocat.e **(VII)**. Il comporte deux sections : l'une traite des entraves à caractère général (7-1), et l'autre aborde les entraves sexospécifiques découlant des stéréotypes entretenus sur les femmes (7-2).

Ce rapport conclut avec une série de recommandations visant l'amélioration des conditions d'accès des femmes à la profession d'avocat.e en Haïti, ainsi que leur épanouissement professionnel.

# Mise en perspective théorique et historique pour comprendre le contexte socioculturel, économique et politique d'évolution des femmes en Haïti

## 1 Femmes, travail et profession en Haïti à la lumière du paradigme des rapports sociaux de sexe

Pour cerner la problématique de l'accès des femmes à la profession d'avocat.e, il importe de l'inscrire dans le contexte plus large d'une analyse des rapports femmes-hommes dans la société haïtienne. Cela réfère aux places et rôles qui sont assignés aux individus, suivant leur sexe (homme/femme), dans les différents domaines d'activités au sein de la société (économie, culture, politique...).

La problématique des rapports hommes-femmes est traitée suivant différentes approches théoriques. Cependant, dans le cadre de cette étude, la théorie des rapports sociaux de sexe<sup>33</sup> a été choisie pour guider la réflexion sur cette question dans le contexte haïtien. Le paradigme des rapports sociaux de sexe est une émanation du féminisme matérialiste qui s'est développé

au cours des années 70<sup>34</sup>, en s'intéressant au patriarcat en tant que système d'exploitation des femmes et un « système de domination autonome, antérieur au capitalisme, coexistant avec lui aujourd'hui et qui pourrait lui survivre »<sup>35</sup>.

Dans la perspective du féminisme matérialiste, le patriarcat est décrit comme un « système de production domestique qui concerne le travail accompli au sein de la famille »<sup>36</sup> et dans lequel les femmes sont exploitées parce que ce travail domestique (qui a lieu au sein de la famille) n'est pas salarié, mais profite aux hommes en tant que chefs de la famille. Selon ce courant de pensée, la dépendance des femmes par rapport aux hommes a été entretenue grâce à un système juridique qui a longtemps servi la cause du patriarcat, en maintenant les femmes mariées dans l'incapacité civile au même titre que les mineures.<sup>37</sup> À ce propos, les chercheuses Anne Clerval et Christine Delphy signalent que, même dans les cas où l'égalité formelle a été

33 Généralement, les auteurs-trices font référence aux *rapports sociaux de sexe*. Mais certains auteurs-trices préfèrent parler de *rapports de sexe*. À ce sujet, voir Marie Blanche Tahon, *Sociologie des rapports de sexe*, Rennes, Presses Universitaire de Renne, 2004.

34 Le féminisme matérialiste a été alimenté à travers les œuvres des chercheuses françaises et étatsuniennes comme Christine Delphy, Colette Guillaumin, Nicole Claude-Mathieu, Paola Tabet et Monique Wittig.

35 Anne Clerval et Christine Delphy, « Le féminisme matérialiste, une analyse du patriarcat comme système de domination autonome », dans Anne Clerval, Antoine Fleury, Julien Robotier et al, dir, *Espace et rapports de domination*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2015, aux pp 217- 229 [Clerval et Delphy].

36 *Ibid* à la page 218.

37 *Ibid*.

établie entre les hommes et les femmes, « les conditions matérielles de la dépendance des femmes à l'égard des hommes et l'exploitation domestique demeurent »<sup>38</sup>.

Cette façon du féminisme matérialiste d'appréhender le patriarcat a eu un écho en Haïti à travers les travaux de l'économiste Mireille Neptune Anglade dans son ouvrage sur le travail des femmes en Haïti<sup>39</sup>. L'auteure s'appuie sur le concept de « contrat des sexes » pour démontrer de quelle manière le travail domestique des femmes haïtiennes a été occulté et leur travail marchand dévalué. C'est « l'invisibilisation » du travail des femmes, selon elle. En ce sens, elle soutient que la nation haïtienne s'est construite sur la base de ce « contrat des catégories de sexe » qui a conduit à l'accumulation d'un savoir-faire féminin dans les sphères domestiques et marchandes où certaines tâches sont devenues une spécialité des femmes<sup>40</sup>.

C'est en déployant ce projet heuristique autour du patriarcat que le féminisme matérialiste a rompu avec les premiers travaux sur la condition féminine axés sur une conception naturaliste des sexes<sup>41</sup>, pour faire émerger le concept de rapports sociaux de sexe. Ce paradigme postule que les relations entre les hommes et les femmes sont antagoniques, et que les différences caractérisant les pratiques des hommes et des femmes ne dérivent pas d'une causalité biologique ; mais résultent plutôt d'une construction sociale qui a une base matérielle et idéologique,

et qui se définit à travers un rapport hiérarchique entre les deux sexes<sup>42</sup>.

Autrement dit, dans le même sens que le concept « genre » dans sa dimension sociopolitique, les rapports sociaux de sexe sont un « système de bi-catégorisation hiérarchisée entre les sexes (hommes/femmes) et entre les valeurs et les représentations qui leur sont associées (masculin/féminin) »<sup>43</sup>. Ces rapports sociaux de sexe entretiennent ainsi une division du travail dans la société en fonction du sexe des individus. En ce sens, la sociologue Danièle Kergoat soutient que « les rapports sociaux de sexe et la division sexuelle du travail sont deux termes indissociables et qu'ils forment épistémologiquement système »<sup>44</sup>.

C'est dans cette perspective théorique des rapports sociaux de sexe, et de la division sexuelle du travail qui lui est consubstantielle, que s'inscrit cette étude sur l'accès des femmes à la profession d'avocat.e en Haïti où la société demeure « d'obédience patriarcale en dépit de certaines apparences trompeuses »<sup>45</sup>. En effet, pendant longtemps, le système patriarcal haïtien a assimilé les femmes aux mineures sur le plan juridique. Il les a tenues à l'écart des professions réputées être des « métiers d'hommes », en s'appuyant sur un mécanisme sociétal d'inégalités de genre et de discrimination à l'égard des femmes (1-1), dont le devenir professionnel aura été façonné par la division sexuelle du travail à l'œuvre dans la société (1-2). Ce qui pourrait ex-

38 *Ibid* à la page 220.

39 Neptune Anglade, « travail des femmes », *supra* note 1.

40 *Ibid*.

41 Anne-Marie Daune-Richard et Anne-Marie Devreux, « Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique » (1992) 5 :2 *Recherches féministes* 7.

42 Danièle Kergoat, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe » dans Jeanne Bisilliat et Christine Vershuur, *Genre et économie : un premier éclairage*, Genève, Graduate Institute Publication, 2001 aux pp 78-88, para 17 [Kergoat]

43 Laure Bereni, Sébastien Chauvin, Alexandre Jaunait et al, *Introduction aux Gender Studies : Manuel des études sur le genre*, De Boeck, 2008.

44 Kergoat, *supra* note 41, para 17.

45 Danièle Magloire, « La recherche féministe pour l'action sociale » (2003) 22 :1 *Nouvelles Questions Féministes* 34.

pliquer l'absence des femmes dans la profession d'avocat.e au cours des premières 80 années de son histoire.

### **1-1 Une société marquée par des inégalités de genre et des discriminations à l'égard des femmes**

Si la révolution haïtienne<sup>46</sup> – se voulant antiesclavagiste, anticolonialiste et antiraciste – a prôné l'idée que les tous les êtres humains naissent libres et égaux, des inégalités de genre ont pourtant subsisté dans le nouvel État créé le 1er janvier 1804. Ces inégalités ont été consacrées en 1825-1826 lorsque l'État haïtien a adopté un *Code civil*<sup>47</sup> calqué sur le celui de son ancienne métropole ; en l'occurrence le *Code Napoléon* datant de 1804. Lequel donna à la femme mariée le même statut juridique que les personnes mineures<sup>48</sup>.

Ainsi, le *Code civil* haïtien de 1825-1826 a fixé dans la loi des rapports sociaux de sexe, en établissant un rapport social hiérarchique ou de pouvoir entre les hommes et les femmes. Par exemple, en son article 314<sup>49</sup>, le *Code civil* a institué le concept de « puissance paternelle » pour faire du père le seul parent capable d'exercer l'autorité

sur les enfants dans le mariage. À travers ses articles 199 et 201 notamment<sup>50</sup>, ledit *Code* a frappé la femme mariée d'incapacité civile. Elle ne pouvait pas ester en justice sans l'autorisation de son mari, ni opérer des transactions sans le consentement écrit de ce dernier<sup>51</sup>.

Sur le plan politique, les femmes haïtiennes ont attendu jusqu'en 1957 pour pouvoir jouir du droit de vote et d'éligibilité. Sur le plan économique, elles étaient confinées à la sphère domestique et à quelques tâches féminines dans la sphère marchande. Même en étant considérées comme le « pilier de l'économie nationale »<sup>52</sup>, tout en prenant la figure de « *poto mitan* »<sup>53</sup> de la société<sup>54</sup>, leur travail n'a pas été reconnu et valorisé comme tel<sup>55</sup>. L'ensemble de ces discriminations à l'égard des femmes ont conduit à la subordination de celles-ci dans la société<sup>56</sup>. Ce qui a engendré de lourdes conséquences sur leur accès à une série de droits dont jouissaient les hommes.

En matière d'accès à l'éducation notamment, les femmes haïtiennes ont été discriminées et victimes de traitements inégaux par rapport aux hommes. Pendant plusieurs décennies, elles ont été plus touchées par l'analphabétisme, et le niveau d'instruction des filles a été plus bas que

46 À propos de cette révolution, voir Pierre Buteau, dir, *Révolution haïtienne et universalité des droits de l'homme. Apport, parcours historique, perspectives*, Actes du Colloque international tenu à Port-au-Prince du 21 au 23 août 2009, Port-au-Prince, Éditions de l'Université d'État d'Haïti, 2020.

47 Pour approfondir le sujet, voir I. Gélén Collot, « Le Code civil haïtien et son histoire » (2007) 146-147 Bulletin de la Société d'Histoire de la Guadeloupe 167.

48 Michèle Ferrand, « L'émancipation des femmes : repères chronologiques » (2004) Féminin Masculin 120.

49 Article 314 du *Code civil* haïtien (entretemps amendé) : « l'enfant, à tout âge, doit honneur et respect à ses père et mère. Il reste sous leur autorité jusqu'à sa majorité ou son émancipation. Le père seul exerce cette autorité pendant le mariage ».

50 Article 199 du *Code civil* (entre amendé) : « La femme ne peut ester en jugement sans l'autorisation de son mari, quand même elle serait marchande publique, ou non commune, ou séparée de biens ».

Article 201 du code civil : la femme, même commune, ou séparée de biens, ne peut donner, aliéner, hypothéquer, acquérir à titre gratuite ou onéreux, sans le concours du mari dans l'acte ou son consentement par écrit ».

51 Ces dispositions ont été amendées en 1982.

52 Fred Doura, « Situation de la femme haïtienne, ses besoins, droits et responsabilités » (2018) 34 Revue Rencontre 106 [Doura].

53 « *poto mitan* » est une expression en créole haïtien signifiant en français « pierre angulaire ».

54 Voir la thèse de doctorat de Sabine Lamour « Entre imaginaire et histoire : une approche matérialiste du *poto-mitan* en Haïti », Université Paris 8, 17 octobre 2017.

55 Suzy Castor, *Société et législation*, Port-au-Prince, Centre de recherche et de formation économique et sociale pour le développement, 1990.

56 Nérestant, *supra* note 3.

celui des garçons<sup>57</sup>. À ce propos, l'économiste Mireille Neptune Anglade signale que les filles allaient « souvent délaissier très tôt leurs études soit par manque de moyens familiaux, soit pour aider la famille (quête de l'eau, de bois, soins à accorder aux plus jeunes). Les fillettes étaient normalement sacrifiées au profit des garçons »<sup>58</sup>. De même, suivant la tendance dominante de l'époque, « les besoins des garçons [avaient] préséance sur ceux des filles. Le favoritisme des proches à l'égard des garçons [a accentué] leur primauté et leur prépondérance en l'absence du père », selon la politiste Guerline Toussaint qui saisit cette réalité à travers le concept de socialisation infériorisante des filles haïtiennes<sup>59</sup>.

## **1-2 La division sexuelle du travail et le devenir professionnel des femmes haïtiennes dans le temps**

Suivant le courant théorique des rapports sociaux de sexe, la division sexuelle du travail postule l'existence d'une catégorisation des activités dans la société en fonction du sexe. La sociologue Danièle Kergoat soutient que cette division sexuelle du travail est organisée selon un double principe : un « principe de séparation » suivant lequel il existe des travaux, des métiers et des filières professionnelles qui sont pour les hommes, et d'autres qui sont pour les femmes ; et un « principe hiérarchique » qui considère que le travail de l'homme vaut plus que celui de la femme. Ainsi, la division sexuelle du travail permet aux hommes de capter les fonctions à forte valeur ajoutée, poursuit-elle<sup>60</sup>.

En Haïti, en plus de s'illustrer historiquement à travers des inégalités de genre et des discriminations à l'égard des femmes et des filles, les rapports sociaux de sexe dans la société haïtienne se matérialisent également à travers la division sexuelle du travail, en vertu de laquelle la société a établi des professions dites d'hommes et des professions dites féminines<sup>61</sup>. En effet, les institutions de socialisation – la famille, l'école et l'église – se sont appliquées à transmettre, à chacune des deux catégories de sexe, les valeurs et rôles qui leur étaient destinés dans la société. L'orientation professionnelle des jeunes filles a été essentiellement déterminée suivant cette même dynamique.

Absorbées par les tâches domestiques, discriminées dans le système éducatif et influencées par la division sexuelle du travail dans la société, les jeunes filles se sont orientées principalement, pendant longtemps, vers des professions dites féminines. Elles ont ainsi fréquenté « les écoles d'art ménager ou culinaire, de couture, de coiffure, de secrétariat et d'esthétisme »<sup>62</sup>. Elles ont commencé à avoir accès aux professions libérales à partir de la décennie 1920-1930<sup>63</sup>.

## **2 Luites féministes et évolution des droits des femmes en Haïti à partir des années 1920**

En réaction à cette organisation sociale sexiste, le mouvement féministe haïtien allait voir le jour en profitant du contexte de l'occupation étatsunienne d'Haïti (1915-1934), ayant réuni les

57 À propos du taux de femmes et d'hommes sans instruction, pour toutes les catégories d'âge, avant les années 2000, voir ministère de la santé publique et de la population, *Profil des femmes en Haïti : Résultats de l'Enquête Mortalité, Morbidité et Utilisation des Services (EMMUS-III 2000)*, 2002, à la page 3.

58 Mireille Neptune Anglade, « Les conférences internationales sur les femmes et leurs impacts en Haïti » (1995) 8 :1 Recherches féministes 170.

59 Toussaint, *supra* note 6.

60 Kergoat, *supra* note 41, para 4.

61 Comme cela a été déjà expliqué au chapitre 1, para 6.

62 Toussaint, *supra* note 6.

63 À ce sujet, voir la section 2-2 ci-dessous.



Haïtiens.ne.s dans une bataille sociopolitique commune visant le départ des forces d'occupation. Suivant l'historiographie disponible sur le sujet, dès 1926, les femmes haïtiennes impliquées dans la lutte contre l'occupation étaient déjà en contact avec des regroupements féministes internationaux ; particulièrement ceux de la Ligue internationale des femmes pour la paix<sup>64</sup>. Sur demande des féministes haïtiennes, celle-ci a délégué une commission pour enquêter sur l'occupation américaine en Haïti<sup>65</sup>.

Suivant le courant de cette dynamique, les femmes haïtiennes organisèrent en 1930 une première grande manifestation pacifique contre la présence des occupants<sup>66</sup>. Quatre ans plus tard, en 1934, la première organisation féministe haïtienne fut créée sous le label de « *Ligue féminine d'action sociale* »<sup>67</sup>. Sa mission, ses activités et ses engagements visèrent prioritairement la reconnaissance aux femmes des mêmes droits civils et politiques reconnus aux hommes ; mais également l'émancipation de la femme haïtienne<sup>68</sup>. Ce fut donc le début de la lutte des femmes haïtiennes pour l'égalité entre les hommes et les femmes, et plus largement pour le changement de leur situation sociojuridique, politique et économique.

Au cours des années qui suivirent, le secteur associatif des droits de la femme s'est développé tout en se renouvelant à travers différentes générations. Les féministes se sont impliquées dans toutes les luttes politiques relatives à

l'avenir de la nation haïtienne. En plus de leurs engagements contre l'occupation des États-Unis d'Amérique en Haïti (1915-1934), elles se sont engagées dans les luttes contre la dictature des Duvalier (1957-1986) et se sont retrouvées au cœur des luttes pour le retour à l'ordre démocratique et constitutionnel (1991-1994)<sup>69</sup>. À chaque fois, elles ont réussi à capitaliser sur leurs engagements politiques dans les luttes nationales pour obtenir des résultats profitables à la cause des droits des femmes en Haïti<sup>70</sup>.

Ainsi, au fil des années, la situation sociojuridique et politique des femmes haïtiennes a évolué. D'un statut juridique les assimilant aux « mineures », elles deviendront des citoyennes jouissant de leurs droits civils et politiques (2-1), et commenceront à avoir progressivement accès à des sphères sociales et politiques où elles étaient habituellement absentes ; comme c'était le cas concernant les études supérieures et les professions libérales (2-2).

## **2-1 Les femmes haïtiennes : d'un statut juridique de « mineures » à citoyennes émancipées**

Si, depuis la promulgation du *Code civil de 1825-1826*, la femme haïtienne était sous tutelle de son mari ou de son père, sa situation allait évoluer à partir de la fin de la première moitié du 20<sup>e</sup> siècle, sous l'influence et en écho aux revendications de la Ligue féminine d'action sociale. En ce sens, un premier signal positif a été donné aux

64 Denyse Côté, « Lutttes féministes en Haïti » (2016) 32-33 Revue Rencontre 156 [Côté] ; Eunide Louis, « Violences faites aux femmes en Haïti : état des lieux et perspectives » (2013) 2 : 3 Haïti Perspectives 45.

65 *Ibid.*

66 A l'occasion de la visite de la commission Forbe, déléguée pour évaluer la situation en Haïti.

67 Concernant la Ligue d'action sociale, Chloé Maurel rapporte quelques noms du comité de direction constitué de : Madeleine Sylvain, Alice Garoute, Fernande Bellegarde, Olga Gordon, Thérèse Hudicourt, Marie Corvington, Alice Téligny-Mathon, Esther Dartique, Maud Turian et Georgettes Justin. Voir Chloé Maurel, *Les sœurs Sylvain, femmes afro descendantes d'Haïti, intellectuelles pionnières*, Africultures, Août 2022. <https://africultures.com/les-soeurs-sylvain-femmes-afro-descendantes-dhaïti-intellectuelles-pionnieres/>

68 *Ibid.*

69 Côté, *supra* note 63 à la page 157.

70 Voir le développement de ce point à la section 2-2 ci-dessous.

alinéas 2,3 et 4 de l'article 4 des amendements à la *Constitution du 19 avril 1944*, disposant que : « *La femme haïtienne âgée de 30 ans accomplis, est éligible aux fonctions de Sénateur, de Député et de membres des administrations communales.*

*Sous la même condition d'âge, elle peut être nommée par le Président de la République aux fonctions de secrétaire d'État et de sous-secrétaire d'État, de Sénateur et de Député, dans les cas prévus par la constitution, et à celles de membres des administrations communales dans les circonstances déterminées par la loi.*

Âgée de 21 ans accomplis, la femme haïtienne peut être nommée à tous les autres emplois civils de l'ordre administratif, dans les conditions établies par la loi<sup>71</sup> ».

En effet, avant 1944, aucune des Constitutions haïtiennes<sup>72</sup> – soit environ 17 au total pour le 19e siècle et la première moitié du 20e siècle, n'avait fait référence à la femme explicitement ; si ce n'est pour l'exclure de la régence du Roi (Constitutions de 1811 et 1849) et lui enlever sa citoyenneté haïtienne si elle se marie à un étranger. Pendant cette période d'un siècle et demi, les conditions d'éligibilité ou de nomination politique étaient établies suivant le seul critère de l'âge du citoyen. Les femmes haïtiennes n'étaient nullement considérées comme des sujets de droit<sup>73</sup>.

C'est la *Constitution du 25 novembre 1950* qui viendra donner un second signal positif à la reconnaissance de la citoyenneté aux femmes, en son article 4 : « *Tout haïtien, sans distinction*

*de sexe, âgé de 21 ans accomplis, exerce les droits politiques, s'il réunit les autres conditions déterminées par la Constitution et la loi*<sup>74</sup> ». Cependant, en son 2e alinéa, cette même disposition ajoute un tempérament limitant le droit de vote et d'éligibilité des femmes en ces termes : « *Néanmoins, le droit de vote pour la femme ne s'exercera, à titre transitoire, que pour l'électorat et l'éligibilité aux fonctions municipales. La loi devra assurer le plein et entier exercice de tous les droits politiques à la femme dans un délai qui ne pourra excéder trois ans après les prochaines élections municipales*<sup>75</sup> ».

Cette tendance s'est maintenue jusqu'à la *Constitution de 1957* qui viendra parachever ce processus de réforme constitutionnelle concernant la citoyenneté des femmes, en leur accordant le droit de vote et d'éligibilité sans restriction aucune, en son article 9 : « *Les haïtiens âgés de vingt-et-un an accompli, de l'un ou l'autre sexe, exercent leurs droits politiques et civils... [Nos soulignés]*<sup>76</sup> ». Ces droits acquis ont été consolidés dans les *Constitutions de 1964, 1983 et 1987 amendée*.

En prolongement de cette réforme constitutionnelle relative aux droits des femmes en Haïti, une réforme législative a été entamée vers la fin de la décennie 1970-1980. Elle se caractérise par l'adoption de plusieurs normes juridiques au niveau national ainsi que la ratification de certains instruments juridiques internationaux spécifiquement liés aux droits des femmes, ou relevant des droits de la personne en général. Dans cette dynamique, au cours de la fin des

71 Constitution haïtienne de 1879, art. 8-9.

72 Pour une analyse approfondie des constitutions haïtiennes, voir les deux tomes du livre de Mirlande Manigat, *Histoire des constitutions haïtiennes*, Port-au-Prince, PressUniQ, 2022.

73 Il aura fallu attendre l'entrée en vigueur de la Constitution de 1964 (art.9) pour que la femme haïtienne, unie à un étranger, puisse conserver sa nationalité haïtienne.

74 Constitution haïtienne du 19 décembre 1957, art.4.

75 Constitution haïtienne de 1950, art.4.

76 Constitution haïtienne de 1950, art. 9.



années 1970, les normes nationales et régionales suivantes ont été adoptées ou ratifiées :

- *Décret du 3 mars 1975 accordant à la femme le droit de remplir la fonction de Jurée.*
- *Convention américaine relative aux droits de l'Homme, ratifiée par Haïti le 27 septembre 1977.*

Pour la décennie 1980-1990, les textes juridiques nationaux et internationaux suivants ont été adoptés ou ratifiés :

- *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, signée par Haïti le 7 avril 1981 et ratifiée le 20 juillet 1981.*
- *Décret du 8 octobre 1982 donnant à la femme le statut conforme à la Constitution et éliminant toute forme de discrimination à son égard. Ce décret instaure l'autorité parentale à la place de la puissance paternelle.*

Pour la décennie 1990-2000, les instruments juridiques régionaux et internationaux suivants ont été ratifiés :

- *Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, ratifié par Haïti le 6 février 1991 et dont l'article 26 dispose que « la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe. »*
- *Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (Convention Belém Do Para), ratifiée par Haïti le 3 avril 1996.*

Pour la décennie 2000-2010, la norme juridique nationale suivante a été adoptée :

- *Décret du 6 juillet 2005 modifiant le régime des agressions sexuelles et éliminant en la matière les discriminations contre la femme.*

Pour la décennie 2010-2020, la norme juridique nationale suivante a été adoptée :

- *Loi constitutionnelle du 9 mai 2011 amendant la Constitution haïtienne du 29 mars 1987. Elle prescrit un quota d'au moins 30% de femmes « à tous les niveaux de la vie nationale, notamment dans les services publics.*

Dans la foulée de cette réforme normative relative à la condition féminine et la situation des femmes, et toujours sous l'influence des regroupements féministes, des aménagements institutionnels ont été faits pour assurer une prise en charge gouvernementale de l'orientation des politiques publiques en matière de droits des femmes dans le pays. Cela aboutit, en 1994, à la création du ministère à la Condition féminine et aux Droits des femmes (MCFDF)<sup>77</sup>, ayant pour mission « de formuler et d'appliquer, d'orienter et de faire respecter les politiques du gouvernement en œuvrant à l'émergence d'une société égalitaire pour ses composantes des deux sexes ; d'orienter la définition et l'exécution des politiques publiques équitables à l'échelle nationale »<sup>78</sup>.

77 Créé en novembre 1994, le ministère à la Condition féminine et aux Droits de la femme est organisé par le décret du 22 décembre 2005.

78 Gérard Latortue, *Livre blanc du gouvernement de transition*, ministère à la Condition féminine et aux Droits des femmes, 2006 à la page 308.

## 2-2 Les retombées de l'émancipation : de la scolarisation à l'accès aux études supérieures et professions libérales

Selon des études féministes, l'émancipation féminine se définit comme étant un « processus de transformation multidimensionnelle, venant des femmes elles-mêmes, et qui leur permet de prendre conscience, individuellement et collectivement, des rapports de domination qui les marginalisent et de développer leur capacité à les transformer »<sup>79</sup>. Dans le contexte haïtien, le processus émancipateur des femmes a généré des retombées positives ; notamment en matière d'accès aux études supérieures et professions libérales. En effet :

- En 1920, l'École de médecine a adopté un règlement pour permettre l'accès des filles à la section de pharmacie<sup>80</sup> ;
- En 1929, la faculté de droit a enregistré l'inscription de ses premières étudiantes<sup>81</sup> ;
- En 1930, des jeunes filles ont été admises à l'École d'art dentaire<sup>82</sup> ;
- 1934, La faculté de médecine a reçu ses premières étudiantes<sup>83</sup>.

Ces premières admissions correspondent au « temps d'ouverture », pour reprendre les éléments de la grille d'analyse chronologique de l'historienne Sylvie Schweitzer qui structure l'accès des femmes aux professions supérieures en Europe occidentale en 4 temps : le temps d'exception au cours du dernier quart du 19e siècle ; le temps d'ouverture (1920-1960) ; le temps de mixité (1970-1990) et le temps de l'égalité à partir des années 2000<sup>84</sup>.

Dans le cas haïtien, ce « temps d'ouverture » pourrait être rebaptisé « l'ère des sœurs Sylvain »<sup>85</sup> en ce sens qu'elles furent les pionnières en matière d'accès des femmes aux études supérieures et professions intellectuelles supérieures. Suzanne Sylvain a été la première femme haïtienne anthropologue. Yvonne Sylvain a été la première femme haïtienne médecin. Jeanne Sylvain a été l'une des premières femmes haïtiennes assistantes sociales, et Madeleine Sylvain a été la première femme haïtienne sociologue<sup>86</sup>. Celle-ci a également obtenu un diplôme de licence en droit en 1932 en Haïti, avant de s'orienter vers des études en sociologie et en éducation à Porto Rico et aux États-Unis d'Amérique<sup>87</sup>.

79 Agnès Adjamagbo et Anne-Emmanuèle Calvès, « L'émancipation féminine sous contrainte » (2012) 61 *Autrepart* 3, à la page 10.

80 Côté, *supra* note 63.

81 *Ibid.*

82 *Ibid.*

83 *Ibid.*

84 Sylvie Schweitzer, « Du vent dans le ciel de plomb ? L'accès des femmes aux professions supérieures », XIXe-XXe siècles (2009) 51 : 2 *Sociologie du travail* 183.

85 Dans un article consacré aux Sœurs Sylvain et aidant à bien comprendre leur engagement, Chloé Maurel décrit leur environnement familial en ces termes : « Les quatre sœurs Sylvain ainsi que leurs trois frères, sont issus d'une famille de l'élite intellectuelle haïtienne, très cultivée et militante. Leur mère, Eugénie Malebranche, et surtout leur père, George Sylvain, étaient les leaders de l'organisation haïtienne de lutte pacifique contre l'occupation étatsunienne de l'île (1915-1934), l'*Union Patriotique*. Leur oncle Benito Sylvain était l'un des pères fondateurs du mouvement panafricain (ayant été de 1897 à 1906 aide-de-camp de l'empereur Ménélik en Éthiopie), et leur père Georges était un militant et un poète, écrivain, avocat et diplomate, membre du mouvement littéraire haïtien "la génération de la Ronde". Georges Sylvain, intellectuel de grande envergure, très cultivé, qui a beaucoup milité pour la langue créole, était très populaire dans les différentes couches sociales du pays ».

86 Chloé Maurel, Les sœurs Sylvain, femmes afro descendantes d'Haïti, intellectuelles pionnières, *Africultures*, Août 2022. <https://africultures.com/les-soeurs-sylvain-femmes-afro-descendantes-dhaiti-intellectuelles-pionnieres/>

87 *Ibid.*

Parallèlement à ces premières admissions des femmes aux études supérieures, la scolarisation des filles s'est également améliorée<sup>88</sup> au cours de cette première moitié du 20e siècle. À ce propos, la sociologue Denyse Côté rapporte que, dès 1938, la réforme de l'enseignement a pris en compte les revendications des féministes en favorisant la nomination des femmes à des postes de direction, et en œuvrant à augmenter le nombre d'écoles rurales des filles<sup>89</sup>. Plus tard, en 1943, une première école secondaire des filles a été ouverte à Port-au-Prince (actuellement le Lycée des jeunes filles) ; et en octobre 1944, les filles ont été admises à suivre des cours dans les lycées des garçons dans les autres villes du pays<sup>90</sup>.

Au fur et à mesure que se déployait le processus émancipatoire des femmes haïtiennes, les réformes législatives introduites en matière d'élimination des discriminations à leur égard, ont eu un impact graduel et positif sur la scolarisation des filles et leur accès aux études supérieures. À ce propos, dans un récent rapport sur la question, la Banque mondiale mentionne que « *dans le domaine de dotation en capital humain dans l'éducation, les filles ont réalisé d'importantes avancées avec une plus forte participation...* »<sup>91</sup>. Ces avancées sont établies en comparant les données de l'année 2000 avec celles de l'année 2016-17, concernant le niveau d'instruction le plus élevé pour les hommes et les femmes âgés de 15 à 24 ans<sup>92</sup>.

En effet, au niveau secondaire, le taux de femmes qui était de 56% en 2000 (milieu urbain) pour la tranche de 15 à 24 ans, est passé à 73,2 % en 2016-2017 ; alors que le taux d'hommes est passé de 68,1% à 74% pour les mêmes périodes et pour la même tranche d'âge. Quant au milieu rural, le taux de femmes est passé de 17,6 % en 2000 à 55,5% en 2016-17, alors que le taux d'hommes est passé de 21% à 55,7% pour les mêmes périodes et pour la même tranche d'âge.<sup>93</sup> En ce qui concerne la tranche d'âge des 25 à 49 ans, au niveau secondaire, le taux de femmes est passé de 38,3% en 2000 à 49,8% en 2016-17 en milieu urbain ; alors que le taux d'hommes est passé de 50,6% à 52,2 pour les mêmes périodes et pour la même tranche d'âge. En milieu rural, toujours au niveau secondaire pour la tranche de 25 à 49 ans, le taux de femmes est passé de 5,3% en 2000 à 28,3% en 2016-17 ; alors que le taux d'hommes est passé de 17,9% à 35,5% pour les mêmes périodes et pour la même tranche d'âge<sup>94</sup>.

Concernant les études supérieures, selon le même rapport<sup>95</sup>, le taux de femmes âgées de 15-24 ans qui était de 1,1% en 2000, est passé à 8,4% en 2016-17 en milieu urbain ; alors que le taux d'hommes est passé de 3,6% en 2000 à 8,9% en 2016-2017 pour la même tranche d'âge. Quant au milieu rural, le pourcentage de femmes (15-24 ans) accédant aux études supérieures, est passé de 0,2% en 2000 à 1,9% en 2016-17 ; alors que le pourcentage d'hommes est passé de 0,1% à 1,5% pour les mêmes périodes. À propos de la tranche des 25 à 49 ans, le pourcentage de femmes aux

88 Avant cette période, il existait plusieurs initiatives en matière de scolarisation et de formation professionnelle des filles qui remontent au lendemain de l'indépendance nationale ; particulièrement au cours du règne du Roi Henri Christophe dans le nord du pays. Voir à ce sujet : Tendances récentes et situation actuelle de l'éducation et de la formation des adultes, Rapport de la République d'Haïti, Commission nationale de Coopération avec l'UNESCO, avril 2008.

89 Côté, *supra* note 63.

90 *Ibid.*

91 Banque mondiale, *Le potentiel inexploité d'Haïti : une évaluation des obstacles à l'égalité de genre*, Rapport, 2023, à la page 11.

92 *Ibid* à la page 10.

93 *Ibid* à la page 12.

94 *Ibid* à la page 11.

95 *Ibid* à la page 13.

études supérieures en milieu urbain, est passé de 3,9% en 2000 à 14,9% en 2016-17 ; alors que le pourcentage d'hommes est passé de 12,7% à 26,1% pour les mêmes périodes. En milieu rural, pour la même tranche d'âge au niveau des études supérieures, le pourcentage de femmes est passé de 0,4 % en 2000 à 4,1% en 2016-17 ; tandis que le pourcentage d'hommes est passé de 0,8% à 6,2% pour les mêmes périodes<sup>96</sup>.

Ces données de la Banque mondiale font état d'une nette amélioration de la scolarisation des filles et de leur accès aux études supérieures dans le pays ; même s'il existe des variations suivant la tranche d'âge ou le milieu considéré (rural ou urbain). D'autres sources suggèrent qu'il existe également, au niveau des études supérieures, des variations selon qu'il s'agit d'institutions universitaires publiques ou privées, ou selon les filières de formation. Par exemple, l'écrivaine Evelyne Trouillot Ménard fait remarquer que :

*« L'Université Quisqueya, l'une des universités privées les plus reconnues et fréquentées, [avait] un taux de 56,42 % de filles pour l'année 2013 dans son ensemble. Le pourcentage varie d'une faculté à l'autre : les facultés des sciences de génie et de l'agriculture (18,37 %) et des sciences de l'agronomie (28,57 %) attirant beaucoup moins de filles que celles de la santé ou de l'éducation, par exemple, qui ont un effectif respectif de 60 % et de 51,61 % »<sup>97</sup>.*

Parallèlement, se référant aux données de l'Université d'État d'Haïti (UEH) pour l'année 2015, il

est rapporté que « sur les 24735 postulants qui ont subi le concours en 2015, seulement 2379 dont 1688 hommes et 691 femmes sont admis.es, soit 71% et 29% respectivement »<sup>98</sup>. De ces pourcentages, quelques facultés présentaient un taux de femmes plus élevé que d'hommes, et vice versa. Concernant les filières, des données datant de 2019 – relatives seulement aux sciences appliquées au niveau national– révèlent qu'il y avait 26,5% de femmes inscrites aux programmes en STIM (science, technologie, ingénierie et mathématique), et 33,5% de femmes diplômées à tous les niveaux (certificat, licence, D.E.S., master, doctorat) dans lesdits programmes<sup>99</sup>.

S'il existe des variations, les données indiquent cependant une tendance globale à la hausse du taux de femmes accédant aux études supérieures en Haïti.

En sus, il existe une dynamique de consolidation et d'encouragement de la présence des femmes dans l'enseignement supérieur, particulièrement dans les domaines des sciences appliquées. En ce sens, l'Association haïtienne Femmes, Sciences et Technologie (AHFST) a été créée en novembre 2017, avec pour « objectifs entre autres d'encourager la participation des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche et de valoriser la contribution des femmes dans les programmes scientifiques »<sup>100</sup>. Dans le même sens, le 17 juin 2021, l'UNESCO a lancé sa première chaire en Haïti « Femmes et sciences pour le développement »<sup>101</sup>.

96 Ibid à la page 11.

97 Evelyne Trouillot Ménard, « Éducation en Haïti: Inégalités économiques et sociales et questions de genre. La femme dans l'enseignement supérieur » (2013) 2 :3 Haïti Perspectives 35.

98 Université d'État d'Haïti, Rapport du concours d'admission 2015-2016, janvier 2016, à la page 26.

99 Rapport final du rapport national SAGA-ISTEAH (femmes et sciences en Haïti), UNESCO et Institut des Sciences, des technologies et des études avancées d'Haïti (ISTEAH), Février 2019.

100 AUF – Caraïbe, Ketty Balthazard-Accou, une voix pour l'implication des femmes et des filles dans les filières scientifiques en Haïti, 11 février 2021, en ligne <https://www.auf.org/caraibe/nouvelles/actualites/ketty-balthazard-accou-une-voix-pour-limplication-des-femmes-et-des-filles-dans-les-filieres-scientifiques-en-haiti/>

101 UNESCO, Lancement de la première Chaire UNESCO en Haïti, 1er juillet 2021, en ligne : <https://www.unesco.org/fr/articles/lancement-de-la-premiere-chaire-unesco-en-haiti>.

## DEUXIÈME PARTIE

# Cadre méthodologique

### 3 Cadre d'analyse et hypothèse

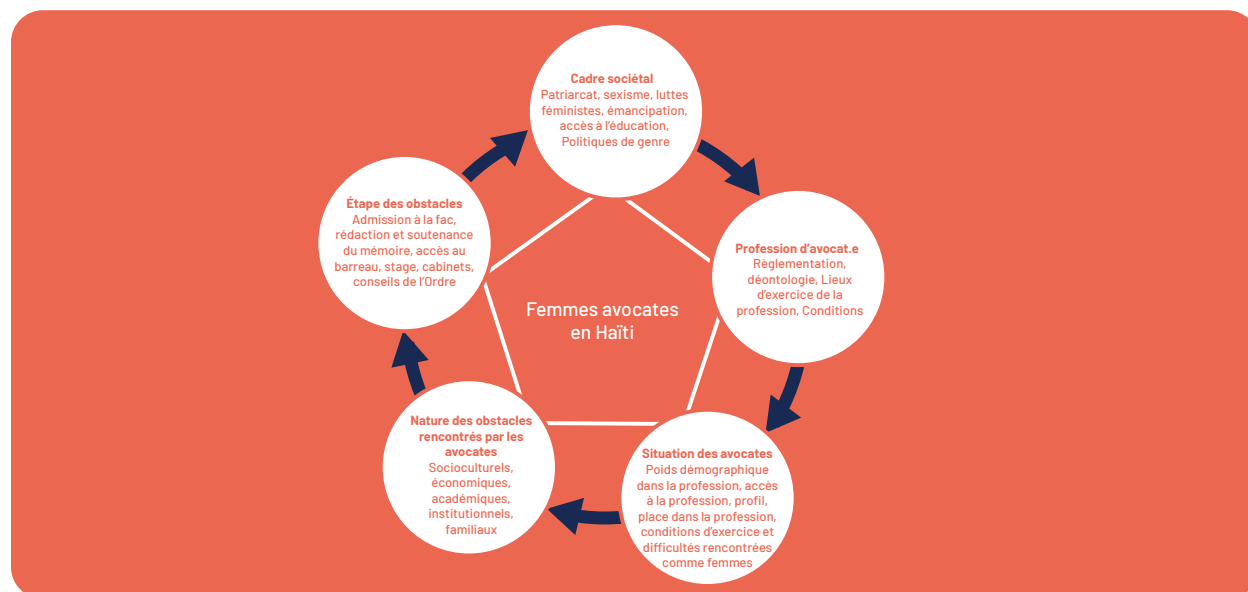
Le modèle d'analyse appliqué à la conduite de cette étude pose l'hypothèse<sup>102</sup> selon laquelle la réalité des avocates est le reflet de la situation générale des femmes en Haïti où le système patriarcal a historiquement généré des inégalités entre les hommes et les femmes, ainsi que des discriminations à l'égard de celles-ci. Ainsi, ce modèle d'analyse prend en considération le cadre sociétal haïtien et ses représentations sociales

autour de la féminité, ainsi que la manière dont les dites représentations influent sur l'accès et l'exercice de la profession d'avocat.e par les femmes.

Suivant ce modèle, schématisé ci-après, il existe une interaction entre l'organisation sociale haïtienne ; l'accès des femmes à la profession d'avocat.e ; la situation des femmes exerçant la profession d'avocat.e et les obstacles qui parsèment le cheminement professionnel de celles-ci.

Figure 1

Le modèle d'analyse



102 Dans ce contexte, la notion d'hypothèse s'entend dans le sens d'un cadre qui guidera l'analyse et l'interprétation des données collectées, et non dans le sens d'hypothèse à vérifier.

Deux dimensions sont prises en compte dans le cadre de cette étude : l'accès à la profession et l'exercice de la profession. Suivant ce modèle, les conditions relatives à l'accès et à l'exercice

de la profession sont appréciées à différentes étapes du cheminement des femmes vers l'acquisition du statut d'avocate : admission à une faculté de droit, rédaction et soutenance de mémoire, accès à un barreau, déroulement du stage, intégration dans un cabinet d'avocat.e.s, lieux d'exercice de la profession, place au conseil de l'Ordre d'un barreau, etc. À chacune de ces étapes, l'objectif consiste à identifier les obstacles rencontrés et à analyser des éléments de témoignage permettant de brosser un portrait de la situation des avocates dans le pays.

En inscrivant la problématique de l'accès des femmes à la profession d'avocat.e dans le contexte élargi de sa relation avec le cadre sociétal haïtien, ce modèle d'analyse s'appuie sur un holisme méthodologique et laisse la place à une approche intersectionnelle. L'intersectionnalité est une « théorie transdisciplinaire qui vise à appréhender la complexité des identités et inégalités sociales par une approche intégrée »<sup>103</sup>. Elle postule que les catégories sociales comme le sexe, l'âge, la race, le genre, le handicap, l'ethnicité, la classe sociale et l'orientation sexuelle se chevauchent et interagissent entre elles simultanément pour maintenir les inégalités sociales<sup>104</sup>. En ce sens, les inégalités ne sont pas le résultat de facteurs uniques et distincts ; mais plutôt le produit du croisement de différentes situations sociales<sup>105</sup>.

Dans cette perspective, suivant l'application faite de l'approche intersectionnelle dans le cadre de cette étude sur les avocates, une analyse centrée globalement sur les femmes ne suffirait pas pour aider à comprendre les dominations subies par celles-ci, ou les obstacles auxquels elles sont confrontées au niveau professionnel. En effet, considérant que les femmes constituent une catégorie sociale qui n'est pas homogène<sup>106</sup>, nous postulons, dans un premier temps, que certaines situations personnelles ou collectives peuvent interagir entre elles pour rendre l'accès à la profession d'avocat.e plus difficile pour certaines femmes que d'autres. Dans un second temps, nous considérons qu'à l'intérieur de la sous-population des avocates, des situations personnelles ou collectives (origine sociale, situation matrimoniale et familiale, nombre d'années d'expérience, cabinet d'appartenance, etc.) peuvent amplifier des inégalités entre elles, et avoir un impact sur la manière dont elles font face aux obstacles rencontrés dans leur cheminement professionnel comme avocates.

#### 4 Méthodologie

Une approche méthodologique mixte a été adoptée pour réaliser cette étude qui a mobilisé, à la fois, des méthodes qualitatives et des méthodes quantitatives pour la collecte des données. Cette mixité répondait aux exigences inhérentes à la portée de l'étude, tout en tenant compte du contexte sécuritaire du pays.

Ce chapitre est consacré à fournir des détails sur les conditions méthodologiques de réalisation de

103 Sirma Bilge, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité » (2009) 1 : 225 Diogène 70[Bilge].

104 Avant que la démarche analytique de l'intersectionnalité se soit élargie à d'autres situations sociales, son triptyque classique a été la race, la classe sociale et le sexe. Si la race comme variable s'avère moins pertinente pour une analyse propre à la réalité haïtienne ; en revanche, la classe sociale et le sexe le sont indiscutablement. Car, la question du genre est centrale dans l'analyse de la structuration sociale haïtienne, et particulièrement dans l'analyse des identités et catégories sociales.

105 Bilge, *supra* note 87.

106 Voir Pierrette Bouchard et Renée Cloutier, « Éducation et émancipation » (1998) 11 : 1 Recherches féministes 1. <https://doi.org/10.7202/057963a>.



l'étude, en apportant des précisions à propos des méthodes et techniques de collecte et d'analyse des données (2-1) ; la stratégie de recherche et le déroulement de la collecte des données (2-2) ; la représentativité et les caractéristiques de l'échantillon (2-3) ; les difficultés rencontrées et les limites de l'étude (2-4).

#### **4-1 Méthodes et techniques de collecte et d'analyse des données**

Pour atteindre les objectifs poursuivis dans le cadre de cette étude, les méthodes et techniques suivantes ont été mobilisées pour la collecte et l'analyse des données :

##### **4-1-1) Une enquête auprès de la population de l'étude**

Une enquête a été menée auprès de la population de l'étude, constituée d'avocates militantes<sup>107</sup>, d'avocates stagiaires et d'avocates en incompatibilité<sup>108</sup> dans les 18 barreaux du pays. À cet effet, un questionnaire a été élaboré, comportant 47 questions (37 fermées et 10 ouvertes).

Dans ce questionnaire, les 6 aspects suivants ont été pris en compte :

- *L'identification et les généralités sociodémographiques concernant les enquêtées ;*
- *Leur environnement socio familial ;*

- *Les conditions de déroulement de leurs études de droit ;*
- *Les conditions de leur insertion dans la profession d'avocat.e ;*
- *Les conditions dans lesquelles elles exercent la profession ;*
- *Les pistes d'actions pour améliorer les conditions d'accès et d'exercice de la profession par les femmes.*

Le questionnaire a été numérisé à partir d'un *Google Form*, testé et ajusté. Le lien d'accès au questionnaire a été acheminé aux enquêtées à travers les différents réseaux de communication existant déjà au niveau des Barreaux. D'un côté, cela a facilité une distribution rapide et optimale du questionnaire auprès des avocates ainsi que son auto-administration ; et de l'autre, une collecte et un traitement automatiques des données.

##### **4-1-2) Des focus groups<sup>109</sup> dans les 5 juridictions de Cour d'appel du pays**

Pour compléter la collecte des données et enrichir l'analyse des premiers résultats de l'enquête, des *focus groups* ont été réalisés avec des avocates (militantes, stagiaires et en incompatibilité), au niveau des 5 juridictions de Cour d'appel de la République :

- *À Port-au-Prince, le 14 avril 2023, avec la participation de 9 avocates venues des*

107 En son article 13, le Décret du 29 mars 1979 réglementant la profession d'avocat, désigne « *comme avocat militant régulièrement inscrit, celui qui, dans l'année de la confection de la liste, aura établi un Cabinet et ou aura établi son domicile professionnel au Cabinet d'un confrère dans le ressort de l'Ordre et aura postulé, dans deux causes au moins, devant l'un des juridictions de Première Instance, d'Appel ou de Cassation.*

*Sera considéré comme militant, l'Avocat qui aura cessé de postuler après vingt ans de carrière. Il fera également partie de l'Assemblée Générale.*

*Il en sera de même des anciens Bâtonniers, des anciens Juges et anciens Officiers de Parquet. »*

108 Les avocates en incompatibilité sont celles qui ne peuvent pas exercer la profession en raison du fait qu'elles occupent un poste ou remplissent une fonction, les mettant en situation de conflit d'intérêt. À leur demande, en cas d'un changement de situation, elles peuvent être réinscrites sur le tableau de l'Ordre. Par exemple, c'est le cas des commissaires du gouvernement qui étaient avocats à l'origine.

109 Le focus group est une méthode qualitative qui consiste à réunir de 6 à 12 personnes de la population de l'étude pour engager une discussion libre, mais cadrée sur des problématiques précises se rapportant à l'étude.

barreaux de Port-au-Prince, de la Croix-des-Bouquets et de Petit-Goâve<sup>110</sup>.

- Aux Cayes, le 24 avril 2023, avec la participation de 10 avocates venues des barreaux de Côteaux, des Cayes, d'Aquin, de Miragoâne, de Jérémie et d'Anse-à-veau ;
- À Hinche, le 28 avril 2023, avec la participation de 9 avocates en provenance des barreaux de Hinche et de Mirebalais ;
- À Cap-Haïtien, le 1<sup>er</sup> mai 2023, avec la participation de 8 avocates venues des barreaux du Cap-Haïtien, de la Grande-Rivière-du-Nord et de Fort-Liberté ;
- Aux Gonaïves, le 5 mai 2023, avec la participation de 8 avocates en provenance des barreaux des Gonaïves et de Port-de-Paix<sup>111</sup>.

#### 4-1-3) Des entretiens individuelles semi-dirigées

Des entretiens individuelles semi-dirigées ont également été réalisées avec des personnalités choisies, soit en fonction de leurs responsabilités dans le milieu universitaire de l'enseignement du droit ; soit en leur qualité de bâtonnier.ière.s ou membres du Conseil d'administration de la Fédération des Barreaux d'Haïti (FBH); soit en fonction de leur situation comme fondatrices d'un cabinet d'avocates. Ces entretiens individuelles ont non seulement permis d'avoir accès à certaines données primaires au niveau de certains Barreaux et de la faculté de droit retenue comme étude de cas ; mais également de recueillir les réflexions de ces personnalités à propos de l'objet de l'étude. En somme, 10 entretiens individuelles ont été réalisés :

- Avec le directeur académique de la Faculté de droit (Port-au-Prince) de l'Université

d'État d'Haïti (UEH) ;

- Avec la secrétaire générale adjointe de la FBH ;
- Avec les bâtonnier.ière.s des 5 juridictions de Cour d'appel du pays: Port-au-Prince, Cap-Haïtien, Gonaïves, Hinche et Cayes ;
- Avec 3 des avocates directrices de cabinets de femmes.

#### 4-1-5) Méthodes et techniques d'analyse des données

Dans l'ensemble, 4 corpus de données ont été collectés, avec vocation de se compléter :

- Des données secondaires tirées d'une recherche documentaire qui s'est appuyée la littérature relative à la problématique des femmes en Haïti et à l'exercice de la profession d'avocat.e ;
- Des données primaires collectées directement dans les archives de différents conseils de l'Ordre des avocat.e.s, ainsi qu'à travers le registraire de la faculté de droit retenue comme étude de cas en raison de son ancienneté ;
- Des données quantitatives et qualitatives résultant d'une enquête par sondage menée auprès des avocates au niveau national ;
- Des données qualitatives provenant des focus groups et des entretiens individuelles semi-dirigées.

Concernant l'enquête, les données quantitatives recueillies à travers le questionnaire ont été traitées directement sur le fichier Excel généré à partir du Google form, et ont été transférées sur un autre logiciel d'analyse statistique, le SPSS<sup>112</sup>. Quant aux entretiens individuels et

110 Les avocates de Jacmel n'ont pas pu faire le déplacement en raison du contexte sécuritaire.

111 Les avocates de Saint-Marc n'ont pas pu faire le déplacement en raison du contexte sécuritaire.

112 Statistical Package for the Social Sciences.



collectifs, les données ont été traitées suivant la méthode d'analyse de contenu, en procédant par les techniques de triangulation des données et de saturation<sup>113</sup>.

La triangulation consiste à « *mettre en place des dispositifs de recherche qui combinent deux ou plusieurs modes de collecte de données dans une perspective de recherche de complémentarité, de corroboration* », en permettant « *d'assurer la validité (justesse et stabilité), par ricochet, des analyses effectuées* »<sup>114</sup>. Dans le cadre de cette étude, la triangulation a été appliquée avec les données résultant de l'enquête, des *focus groups* et des entrevues individuelles. Des témoignages triangulés sont mobilisés pour agrémenter et appuyer les analyses.

En ce qui a trait à la conduite des *focus groups*, la technique de l'effet-miroir<sup>115</sup> a été systématiquement utilisée de façon à permettre, dans une dynamique d'intersubjectivité contradictoire, de capter des phrases-témoins ou les idées-clés pour chaque catégorie définie pour l'analyse thématique<sup>116</sup>.

#### **4-2 Stratégie de recherche et déroulement de la collecte des données**

La stratégie de collecte des données s'est appuyée sur la mise en place d'un réseau de points-focaux dans les 18 barreaux du pays. Chaque Bâtonnier.ière a été contacté.e pour désigner une avocate dynamique comme point-focal, chargée de faire circuler le questionnaire d'enquête auprès des consœurs de son barreau,

de les motiver à le remplir et d'aider dans la planification des *focus groups*.

Le questionnaire d'enquête a été diffusé dans les différents réseaux virtuels des avocates au niveau des 18 barreaux. Les points focaux se sont chargés de le faire circuler par courriels, par messages WhatsApp sur les fora des barreaux et par messages WhatsApp aux numéros personnels des avocates qui ont reçu des appels et des rappels. Le questionnaire a été mis en circulation du 24 mars au 10 mai 2023. Les entretiens individuels et collectifs ont eu lieu au cours de la période du 24 avril au 10 mai 2023. 3 autres entrevues individuelles complémentaires ont été réalisées au cours du mois de septembre 2023.

113 La saturation « renvoie au point où, dans une recherche, toute donnée nouvelle n'apporte aucun élément nouveau à la compréhension du phénomène à l'étude ». Voir Alvaro Pires, « Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique » dans Jean Poupart et al dir, *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Edition Gaétan Morin, 1997, 113 à la page 169.

114 Voir Lorraine Savoie Zajc, « Triangulation (technique de validation par), dans Alex Mucchielli dir, *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Armand Collin, 1996, 261 à page 262.

115 Il s'agit d'une « analyse de contenu, reposant sur l'expression des acteurs, qui permet de leur présenter une image de leurs expressions afin d'obtenir une validation, une invalidation, un enrichissement ou un nuancement des résultats ».

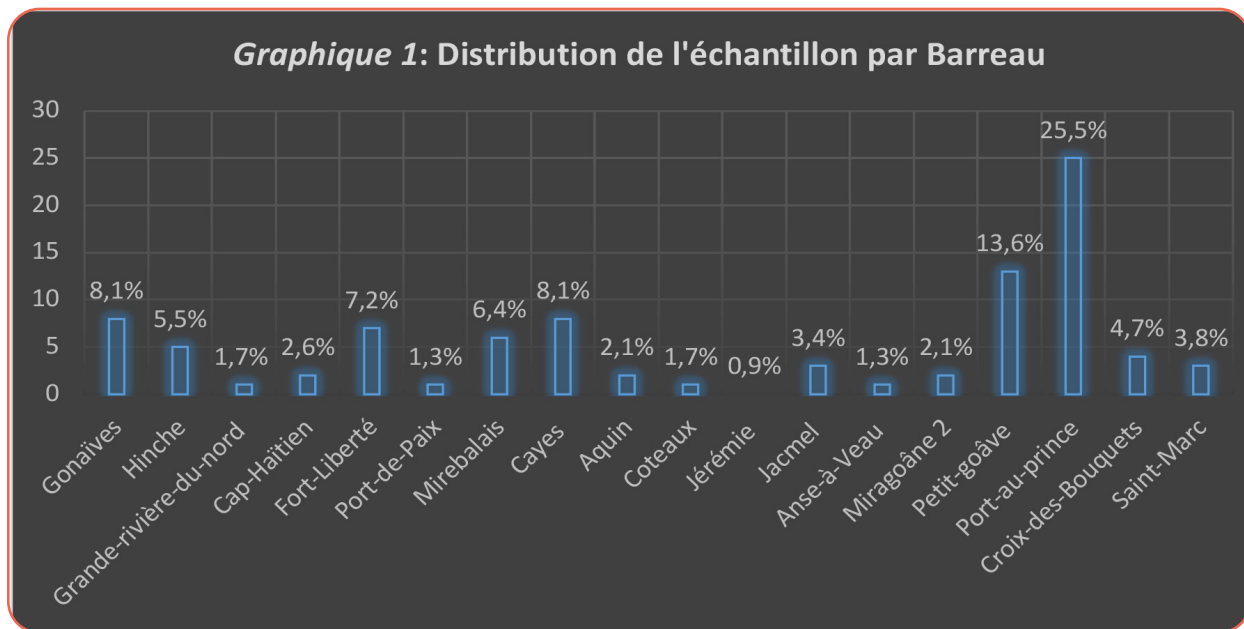
116 Voir Laurence Bardin. *L'analyse de contenu*, Paris, Presses Universitaires de France, Quadrige, 2013.

### 4-3 Représentativité et caractéristiques de l'échantillon de l'enquête

Suivant une enquête sur l'exercice de la profession d'avocat.e en Haïti, datant de mai 2021<sup>117</sup>, le nombre d'avocates était estimé à 561 et celui des avocates stagiaires à 37 pour la période ; soit un total de 598 avocates et avocates stagiaires, représentant la population cible de cette étude sur l'accès des femmes à la profession d'avocat.e en Haïti. À la fin de l'administration du questionnaire, 235 avocates l'ont rempli et soumis. Elles constituent l'échantillon de l'enquête ; soit un taux de sondage de 39,2% (n=235).

Cet échantillon est constitué d'avocates au niveau des 18 barreaux du pays, comme le démontre le graphique 1 ci-après.

convient de souligner que dans certains barreaux, notamment ceux de Jérémie, d'Anse-à-veau et de Côteaux, le nombre d'avocates est estimé à cinq<sup>118</sup>. En conséquence, le taux de réponses collectées dans le cadre de notre enquête oscille entre 80 à 100% du nombre d'avocates dans lesdits barreaux.



117 Eugène, *supra* note 28, à la page 37.

118 *Ibid.*

La distribution de l'échantillon se fait également en fonction de l'âge, du nombre d'années d'expériences et du statut comme avocates. Voir le tableau 1 ci-après.

**Tableau 1**

Caractéristiques de l'échantillon selon l'âge, le nombre d'années d'expériences et le statut comme avocates

Variables	Modalités	Valeur absolue	Valeur relative	Pourcentage cumulatif
Tranches d'âge	Moins de 29 ans	15	6,4%	6,4%
	30-39 ans	109	46,4%	52,8%
	40-49 ans	62	26,4%	79,2%
	50-59 ans	42	17,9%	97,1%
	60 ans et plus	7	3%	100%
Nombre d'années d'expérience	Moins d'1 an	10	4,3	4,3 %
	1-5 ans	137	58,2	62,5 %
	6-10 ans	51	21,7	84,2%
	11-19ans	23	9,8	94%
	20 ans et plus	14	6%	100%
Statut comme avocates	Propriétaires/ directrices de cabinet	13	5,5%	5.5%
	Responsables de service juridique d'une institution	16	6,8%	12,3%
	Avocates associées	84	35,8%	48,1%
	Avocates sans cabinet	39	16,5%	64,6%
	Avocates dans une organisation internationale	2	0,9%	65,5%
	Avocates dans une institution publique ou privée	31	13,1%	78,6%
	Avocates en incompatibilité	15	6,4%	85%
	Avocates stagiaires	35	15%	100%

On constate que l'échantillon est constitué de répondantes qui appartiennent à différentes tranches d'âge : de moins de 29 ans à 60 ans et plus. Elles appartiennent également à différentes fourchettes en termes de nombre d'années d'expérience dans la profession d'avocat.e : de moins d'1 an à plus de 20 ans d'expérience. Enfin, pratiquement tous les statuts d'avocate sont représentés dans l'échantillon : des avocates stagiaires aux avocates propriétaires/directrices de cabinets.

#### **4-4 Difficultés rencontrées et limites de l'étude**

La situation d'insécurité qui prévaut en Haïti, caractérisée entre autres par un contrôle des gangs armés sur certains axes routiers, a rendu les déplacements difficiles tant pour l'équipe de recherche que pour les participantes aux *focus groups*. Par exemple, les avocates du Barreau de Saint-Marc ont été dans l'impossibilité de se rendre aux Gonaïves pour participer au *focus group* organisé dans cette juridiction. De même, les avocates du Barreau de Jacmel n'ont pas pu prendre part au *focus group* tenu dans la juridiction de Port-au-Prince.

D'autres difficultés, liées à l'indisponibilité ou la mauvaise tenue des archives au niveau des barreaux, ont restreint les possibilités de collecte des données. De façon générale, les capacités des barreaux sont limitées en matière d'archivage. En conséquence, certaines informations relatives aux premières avocates haïtiennes<sup>119</sup> doivent être appréciées en tenant compte des manquements au niveau de l'administration des barreaux.

---

119 À ce sujet, voir la sous-section 5-2-2 (a) ci-dessous.

# Présentation et analyse des résultats

### 5 Les femmes dans le circuit universitaire et professionnel du métier d'avocat.e

Dans le cheminement des femmes vers l'acquisition du titre d'avocate, 2 niveaux sont pris en compte : celui de la réalisation des études universitaires en droit, puisque la loi exige de détenir un diplôme de licence en droit pour devenir avocate<sup>120</sup>; et celui de l'inscription à un barreau. Ce chapitre est donc consacré à donner, dans un premier temps, une idée indicative du poids démographique et du parcours académique des femmes dans les facultés et écoles de droit<sup>121</sup>, en considérant le cas de la Faculté de droit et des sciences économiques (FDSE) de l'Université d'État d'Haïti (UEH) pour la période de 2001 à 2021(1-1). Dans un second temps, il sera question de procéder à la reconstitution historique de l'intégration et de l'évolution des femmes dans

la profession d'avocate (1-2).

### 5-1 Poids démographique et parcours académique des femmes dans les facultés et écoles de droit : cas de la FDSE de 2001 à 2021

Pour comprendre la sous-représentation des femmes dans la profession d'avocat.e, il faut commencer par considérer la réalité de l'accès de celles-ci aux études universitaires en droit par rapport à l'offre de formation disponible. En effet, pendant longtemps, l'offre de formation universitaire en droit a été essentiellement publique. À partir des années 1990, une offre de formation universitaire privée en droit a commencé à se développer<sup>122</sup>. Celle-ci a élargi la possibilité pour les femmes de réaliser des études de droit, notamment celles qui en ont les moyens économiques, ou qui se seraient

120 Article 5 du *Décret du 29 mars 1979 réglementant la profession d'avocat*.

121 Dans le système de l'enseignement universitaire du droit en Haïti, le secteur public se caractérise par l'existence de deux types d'institutions de formation : les facultés et les écoles de droit, délivrant un diplôme de licence en droit. A la base, toutes ces institutions étaient des écoles ; mais quelques-unes d'entre elles ont été élevées au rang de facultés. C'est le cas de la Faculté de droit et des sciences économiques de Port-au-Prince et la Faculté de droit, des sciences économiques et de gestion du Cap-Haïtien. Les autres sont des écoles de droit situées dans d'autres villes du pays.

122 Autour des années 1990, plusieurs universités privées ont commencé à voir le jour, et se sont dotées d'une faculté de droit. Pour ne citer que celles-ci, c'est le cas de l'Université Quisqueya (fondée en 1988, avec une faculté des sciences juridiques (FSJU) lancée en 1993 et qui deviendra en 2003 la faculté des sciences juridiques et politiques (FSJP)); l'Université Notre Dame (fondée en 1995, avec une faculté des sciences économiques, sociales et politiques (FSESP) créée en 2005); l'Université de la Fondation Aristide (UNIFA) créée en 2001, avec une faculté des sciences juridiques et politiques mise en place en 2013.

désintéressées de l'offre publique de formation universitaire en droit<sup>123</sup>.

Suivant un récent rapport sur l'enseignement supérieur du droit en Haïti<sup>124</sup>, il existe 26 facultés et écoles privées offrant une formation universitaire en droit. Au niveau du secteur public, 2 universités publiques en région offrent une formation en droit. Complémentairement, la formation en droit à l'UEH se structure autour de 2 facultés et 6 écoles de droit en provinces. L'une de ces écoles de droit déploie son offre de formation au niveau de 18 annexes, dont 12 se trouvent à Port-au-Prince<sup>125</sup>.

Le susdit rapport s'est intéressé à toutes les Institutions d'enseignement du droit (IED) qui sont estimées à 61 au total, incluant les facultés et écoles de droit, les écoles des barreaux et l'École de la Magistrature. Pour 35 de 61 IED, ledit rapport note que la population estudiantine est estimée à 29 597 étudiant.e.s, dont 80% d'hommes<sup>126</sup>.

Considérant que cette estimation ne concerne pas spécifiquement l'enseignement universitaire et qu'en plus elle ne couvre que la population estudiantine de 35 des 61 IED, nous avons décidé, dans le cadre de la présente étude, de retenir le cas de la Faculté de droit (Port-au-Prince) de l'UEH<sup>127</sup>, en cherchant à apprécier l'intérêt des femmes à réaliser des études de droit, et analyser leur parcours académique en droit.

L'analyse des données fournies par cette institution facultaire, pour la période de 2001 à 2021, fait ressortir un intérêt des femmes pour les études de droit (5.1.1). Cependant, leur parcours académique se caractérise par une déperdition graduelle et un faible taux d'obtention de diplôme (5.1.2).

123 À ce propos, Evelyne Ménard Trouillot fait remarquer que « *L'enseignement universitaire a subi les effets des bouleversements sociaux et démographiques qui ont marqué la société haïtienne ces 50 dernières années. La détérioration du système éducatif, les troubles politiques, les mouvements migratoires, constituent quelques-unes des raisons poussant les parents en mesure de le faire à envoyer leurs enfants à l'étranger, soit en République dominicaine, en Amérique du Nord ou en Europe. D'autres, par choix ou dans l'incapacité d'envoyer leurs enfants à l'étranger, font des efforts parfois énormes pour leur payer une université privée en Haïti. Cependant, dans un pays aussi fortement marqué par la précarité économique, l'UEH demeure évidemment le premier choix pour les étudiants, car les frais sont assez élevés dans le secteur privé même s'ils varient – comme pour le fondamental et le secondaire – d'une institution à l'autre* » Evelyne Trouillot Ménard, « l'éducation en Haïti : Inégalités économiques et sociales et question de genre. Les femmes dans l'enseignement supérieur » (2013) 2 :3 Haïti perspectives 36.

124 Sabine Boucher et Judson Joseph, *L'enseignement du droit en Haïti*, Rapport, 2019, à la page 109 [Boucher].

125 *Ibid.*

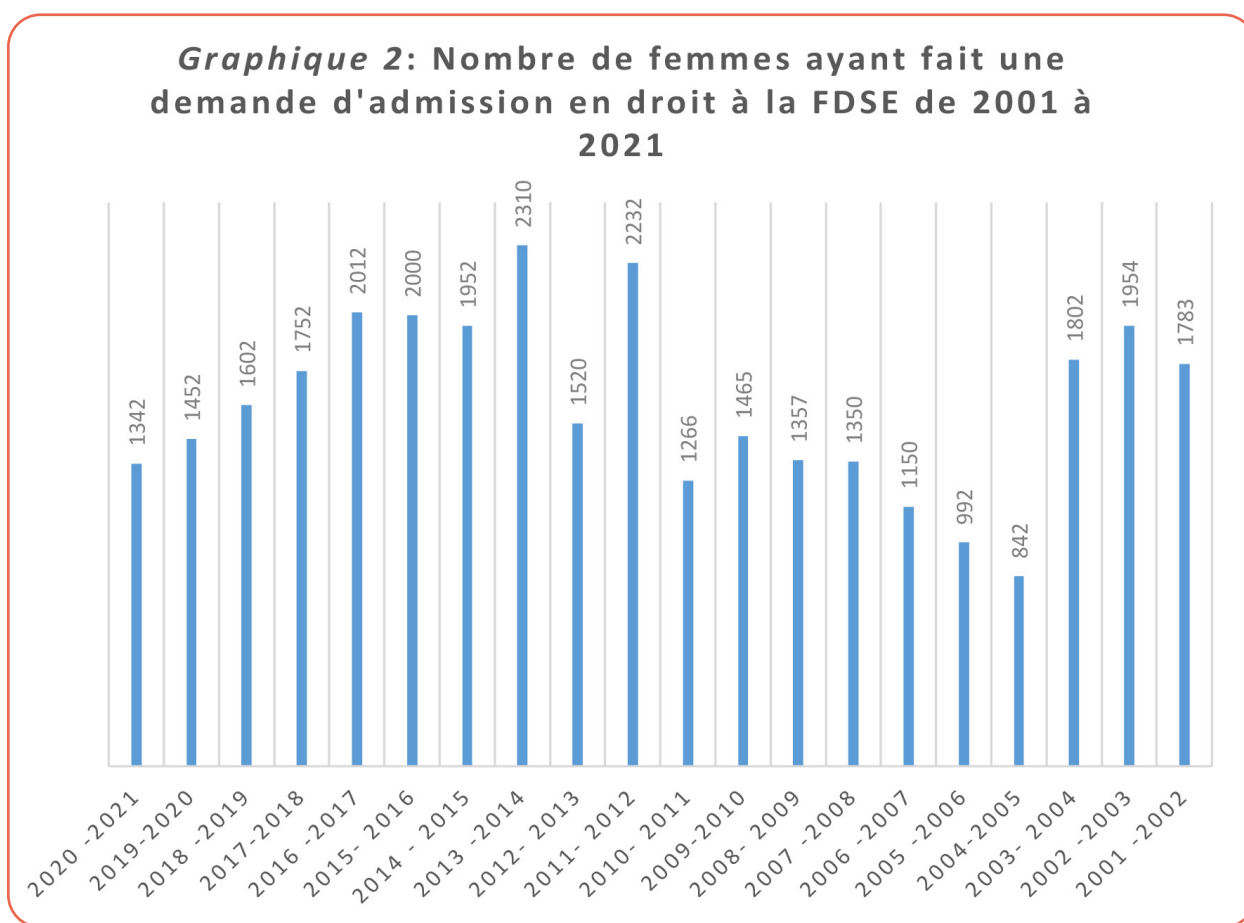
126 *Ibid.*

127 Ce choix est basé sur le seul critère de l'ancienneté. L'histoire de cette faculté remonte à l'année 1859.

### 5-1-1) Un intérêt pour les études en droit

Les données collectées à la FDSE dans le cadre de la présente étude laissent dénoter un intérêt des femmes à faire des études de droit. Cet intérêt est établi en comparant la capacité annuelle d'accueil de cette faculté par rapport au volume de candidatures féminines reçues chaque année. En effet, sur la base d'un concours, la FDSE accueille 250 étudiant.e.s en droit chaque année. Or, pour la période de 2001 à 2021, les données montrent que les demandes d'admission des femmes représentent, en moyenne, 6 fois le nombre total d'étudiant.e.s admis.e.s, chaque année à cette faculté.

Comme l'indique le graphique 2, pour la période considérée, le plus petit nombre de femmes ayant fait une demande d'admission en droit à la FDSE est 842 ; et le plus grand nombre est 2310, ce qui fait une moyenne annuelle de 1576 candidatures féminines, alors que la faculté n'offre d'admission qu'à 250 de l'ensemble des candidat.e.s<sup>128</sup>.

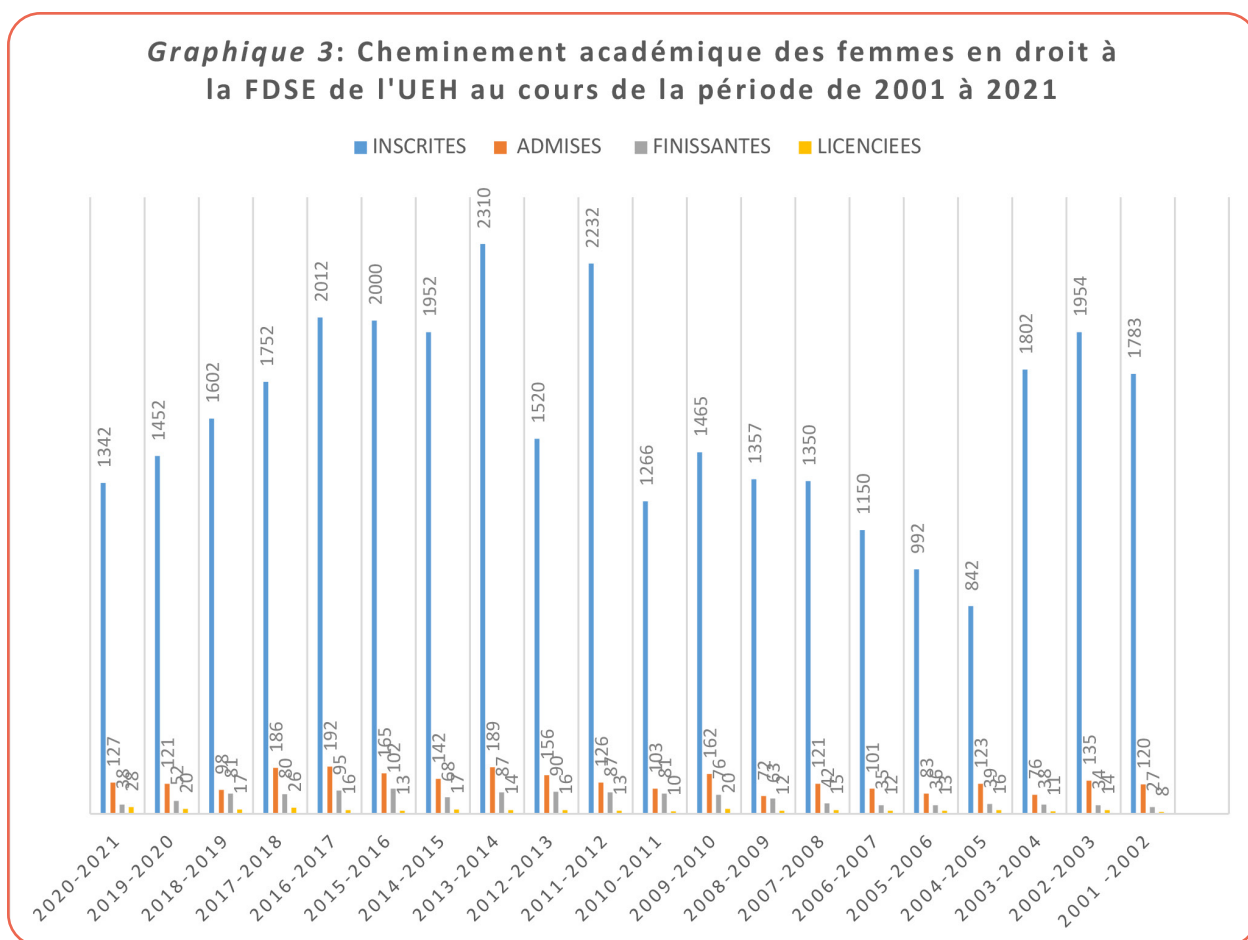


128 125 pour le groupe du matin, et 125 pour le groupe de l'après-midi.

### 5-1-2) Un faible taux d'admission et d'obtention de diplôme

Dans le cas de cette faculté, la limite de sa capacité d'accueil peut être considérée comme un premier frein à l'intérêt des femmes à réaliser des études de droit. En effet, tel qu'il est illustré dans le graphique 3 ci-après, deux constats s'imposent. Premièrement, on constate une chute du nombre de femmes inscrites au concours d'entrée par rapport au nombre de femmes admises à cette faculté (graphique 3).

Deuxièmement, on constate qu'à partir de l'admission, le nombre de femmes continue de baisser au cours du parcours académique. Le nombre d'admissibles diminue par rapport au nombre de finissantes<sup>129</sup>, et ce nombre baisse par rapport à celui des licenciées. La déperdition est ainsi continue et se solde par un faible taux d'obtention de diplôme chez les femmes étudiant le droit à ladite faculté, pour la période de 2001 à 2021, comme l'illustre le graphique 3 ci-dessus.



129 Les étudiantes finissantes sont celles qui arrivent en fin de leur quatrième année de droit.



## 5-2 Intégration et évolution des femmes dans la profession d'avocat.e

Après l'obtention du diplôme de licence en droit, l'inscription à un barreau constitue la seconde étape du processus d'accès à la profession d'avocat.e. Pour les femmes haïtiennes, l'intégration dans la profession d'avocat.e s'est faite tardivement. En effet, l'histoire de la profession d'avocat.e en Haïti remonte à la promulgation de la *loi du 29 juin 1859*. Il a fallu attendre environ 80 années avant que des femmes commencent à prêter serment comme avocates. De même, 118 années se sont écoulées avant qu'une avocate ait été élue membre du conseil d'un Ordre d'avocat.e.s, et 161 années avant qu'une autre avocate ait été élue Bâtonnière. Ces données dévoilent la lenteur qui caractérise le processus de féminisation de cette profession en Haïti où les avocates représentent 13%, selon les données d'une enquête datant de 2021<sup>130</sup>.

Cette lenteur du rythme de croissance des femmes dans la profession d'avocat.e en Haïti invite, d'un côté, à s'attarder sur la prise en compte du genre dans ses conditions d'accès (5.2.1). De l'autre côté, elle invite à colliger les repères historiques qui illustrent le cheminement des femmes dans cette profession (5.2.2).

### 5-2-1) Le genre dans les conditions d'accès à la profession d'avocat.e

Pour apprécier le poids du genre dans les conditions d'accès à la profession d'avocat.e en Haïti, il y a une double dimension à prendre en compte: une dimension législative qui renvoie à l'exis-

tence ou non d'une prohibition formelle établie par la loi, et une dimension sociale qui renvoie aux multiples moyens non-formels dont dispose une société pour encourager ou décourager, à travers la socialisation, les choix des individus qui finissent généralement par adopter les conduites sociales dictées par l'ordre établi.

Sur le plan législatif, de 1859 à 1932, aucun texte légal réglementant la profession d'avocat.e n'avait fait référence au critère du sexe, de façon distinctive ou inclusive, parmi les conditions à remplir pour exercer cette profession. Le sexe n'a pas été pris en compte dans la *loi du 29 juin 1859*, ni la *loi du 16 juin 1876*, ni la *loi du 17 octobre 1881 sur l'Ordre des avocats et ses conseils de discipline*. Cette dernière fixe les conditions suivantes en son article 5 : « *pour exercer la profession d'avocat, il faut être âgé de 21 ans au moins, avoir l'exercice des droits civils et politiques, être commissionné par le Président de la République et être inscrit au tableau de l'Ordre d'une juridiction*<sup>131</sup> ».

Ainsi, même sans interdiction formelle prévue par la loi, aucune femme n'avait accédé à la profession d'avocat.e dans le pays au cours de la période sus-indiquée. Il a fallu attendre la promulgation de la *loi du 24 juin 1932 sur l'Ordre des avocats*<sup>132</sup> pour que le critère du sexe soit clairement pris en compte dans les conditions d'accès à la profession d'avocat.e. Ladite Loi dispose en son article 5 que : « *pour exercer la profession d'avocat il faut, sans distinction de sexe [Nos soulignés]: 1) être de nationalité haïtienne, 2) être âgé de vingt et un ans accomplis, 3) être licencié en droit de l'Université d'Haïti ou d'une faculté étrangère bénéficiant l'équivalence avec*

130 Eugène, *supra* note 28.

131 Le Moniteur, *Loi sur l'Ordre des avocats et ses conseils de discipline*, 17 octobre 1881, art.5.) en ligne : <https://original-ufdc.uflib.ufl.edu/AA00000684/00001/2x>.

132 Plusieurs textes ultérieurs y font référence comme la loi du 24 juin 1932, mais d'autres y font référence comme la loi du 6 mai 1932 sur l'Ordre des avocats (Le Moniteur, No 59 du Jeudi 4 août 1932)

les écoles haïtiennes, 4) être inscrit au tableau de l'Ordre d'une juridiction, 5) jouir de ses droits civils<sup>133</sup> ». Cette disposition a annoncé et scellé l'arrivée des femmes dans la profession.

### 5-2-2) Le cheminement des femmes dans la profession d'avocat.e

En précisant pour la première fois que la profession d'avocat.e s'exerce sans distinction de sexe, la loi du 24 juin 1932 sur l'Ordre des avocats a donné une résonance favorable aux revendications du mouvement féministe haïtien émergent. Cette évolution du cadre légal a inauguré une nouvelle ère dans l'histoire de ladite profession : celle du début de sa féminisation. Celle-ci est marquée tant par des pionnières que par des figures féminines contemporaines de la profession (a). Cela permet de revenir sur la question du rythme de croissance du nombre de femmes dans la profession, en prenant le cas du Barreau de Port-au-Prince pour approfondir l'analyse<sup>134</sup> (b).

a) Les pionnières et autres figures féminines contemporaines de la profession d'avocat.e

Par rapport à l'état des archives disponibles dans les barreaux, il est difficile d'identifier avec précision la première femme avocate dans le pays. Me Mentor Gaétan<sup>135</sup> fait référence à Me Georgette Justin<sup>136</sup> en rapportant qu'elle avait prêté serment comme avocate en 1933 à Port-au-Prince. D'ailleurs, sur la base de ces informations, Me Georgette Justin a été distin-

guée à titre posthume, en tant que première femme avocate en Haïti, par l'Association internationale des Femmes Avocates (RIFAV) à l'occasion de la 35e édition de la Conférence internationale des Barreaux de tradition juridique commune (CIB), tenue en décembre 2021 à Libreville (Gabon)<sup>137</sup>.

Cependant, la consultation des archives du Barreau de Port-au-Prince ne permet pas de retracer le nom de Me Georgette Justin comme avocate inscrite au tableau de l'Ordre<sup>138</sup>. Dans le Livre d'Or qui est censé comporter les noms de tout.e.s les avocat.e.s inscrits.e.s sur ledit tableau, les deux premiers noms de femme – précédés de "Madame" – qui y figurent, sont ceux de Mme Léandre Daniel<sup>139</sup> et Mme Madeleine G. Sylvain<sup>140</sup> qui ont prêté serment en 1939.

L'exercice d'identification des premières avocates dans les autres barreaux du pays n'a pas été moins difficile, en raison des mêmes problèmes d'archivage. Cependant, sur la base d'informations fournies par certains barreaux, la liste ci-après a été établie.

133 Le Moniteur, *Loi sur l'Ordre des avocats*, 24 juin 1932, art.5.) en ligne : <https://original-ufdc.uflib.ufl.edu/UF00076854/04143>.

134 Ce choix se fonde uniquement sur le critère de l'ancienneté.

135 Gaétan Mentor, *Histoire de l'ordre des Avocats du Barreau de Port-au-Prince*, Port-au-Prince, Ordre des Avocats de Port-au-Prince, 2017.

136 Il y a lieu de signaler qu'elle fut parmi les leaders de la première organisation féministe du pays : la Ligue féminine d'action sociale.

137 Jacques Kolo, « Me Georgette Justin honorée à titre posthume par la RIFAV », *Journal en Ligne RHINEWS*, 6 décembre 2021.

138 Peut-être qu'elle eût seulement prêté serment pour commencer son stage, sans avoir eu le temps d'être inscrite sur le tableau de l'Ordre, ou que le livre d'Or accuserait des failles. Il s'agit d'hypothèses.

139 Probablement, il ne s'agit pas d'un nom de jeune fille, mais plutôt celui d'une femme mariée à Léandre Daniel, portant son nom et inscrite comme tel au Barreau.

140 Tout laisse croire qu'il s'agit de Madeleine Sylvain, l'une des fondatrices de la ligue féminine d'action sociale, évoquée à la première partie, chapitre 2, de ce rapport.

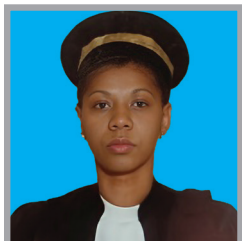
Tableau 2

Liste des premières femmes avocates hors Capitale en Haïti

Barreaux	Prénom	Nom	Date prestation de serment
Aquin	Marideline	Paul	10 janvier 2008
Anse-à-veau	Lorda	Dabrézil	2001
Les Cayes	Marie Veleau	Pinette	10 mars 2003
Cap-Haïtien	Flore	Paret Jospitre	1960
Côteaux			
Croix-des-bouquets	Marie Lydia	Joseph	18 mars 2008
	Marie Thérèse	Archille	
Fort-Liberté	Marie-Rose Fernande	Alexandre	14 mai 1999
Gonaïves			
Grande-Rivière-du-Nord	Adeline	A. Julmice	16 mai 2011
Hinche	Elimena	Théard Sylvain	1er juillet 2006
Jacmel	Adeline	Dougé	1985
Jérémie	Nedeline	Dinvil	3 décembre 2009
Miragoâne	Magalie	Saint-Louis	16 octobre 2018
Mirebalais			
Petit-Goâve	Présimise	Médéa- Cassamajor	18 février 2011
Port-de-Paix			
Saint-Marc	Roseline	Philippe-Auguste	

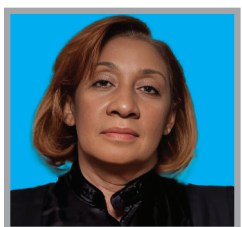
**Code de couleurs :** dans ce tableau, la couleur noire indique l'absence de données pour le barreau en question, et la couleur jaune indique que les informations sont manquantes.

Quant aux autres pionnières, l'opération d'identification s'est déroulée avec moins de difficultés. Dans l'intervalle, plusieurs autres avocates ont continué à marquer l'histoire de cette profession en Haïti, soit en étant la première avocate à accéder à une fonction élevée dans la corporation, dans le secteur public ou le secteur privé ; soit en étant parmi les premières femmes qui fondé un cabinet d'avocates. Sans tendre à l'exhaustivité, il y a lieu de mentionner les noms suivants :



### **Me Ertha Pascal Trouillot** (Source : Lunionsuite)

En 1977, Me Ertha Pascal Trouillot devînt la première femme avocate à intégrer un Conseil de l'Ordre (celui de Port-au-Prince). Elle est également devenue la première femme juge (première instance) en 1979 ; la première femme juge à la Cour de Cassation en 1986<sup>141</sup>; et la première femme Présidente de la République en mars 1990.



### **Me Marie Suzy Legros**

43 ans après l'intégration de Me Ertha P. Trouillot au Conseil de l'Ordre des avocat.e.s de Port-au-Prince, Me Marie Suzy Legros deviendra la première avocate élue Bâtonnière. Elle prêta serment comme avocate le 5 mai 1989, et intégra le conseil de l'Ordre au cours du bâtonnat de Me Monferrier Dorval. Dans la foulée de l'assassinat de ce dernier le 28 août 2020, Me Legros a été désignée comme Bâtonnière ad intérim par le Conseil, puis elle a été élue à ce titre en octobre 2020<sup>142</sup> et réélue en septembre 2021<sup>143</sup>.



### **Me Youdeline Chérizard Joseph**

est la première avocate à occuper la fonction de Secrétaire générale adjointe du Conseil d'administration la Fédération des Barreaux d'Haïti (FBH). Avocate au Barreau des Gonaïves, et ancienne directrice des études à l'École dudit Barreau, elle a prêté serment comme avocate le 7 avril 1999.



### **Me Dilia Lemaire**

est la première avocate à être nommée au Conseil supérieur du pouvoir judiciaire (CSPJ), de 2012 à 2018, en tant que représentante de la société civile. Elle est inscrite au tableau de l'Ordre des avocat.e.s de Port-au-Prince depuis le 14 février 1988.

141 Winnie Hugot Gabriel, « Ertha pascal Trouillot, la première femme présidente d'Haïti », *Le Nouvelliste*, 21 juin 2018

142 Winnie Hugot Gabriel, « Me Marie Suzy Legros, première femmes élue bâtonnière en Haïti », *Le Nouvelliste*, 9 octobre 2020.

143 Caleb Lefèvre, « Marie Suzie Legros réélue bâtonnière des avocats de Port-au-Prince », *Le Nouvelliste*, 27 septembre 2021.



### Me Marie Giselhaine Monpremier

est la première avocate à devenir ministre à la Condition féminine et aux Droits des femmes. Avocate au Barreau du Cap-Haïtien, elle a prêté le serment le 11 novembre 2001. Au moment de la réalisation l'étude, Me Monpremier est membre du conseil de l'Ordre des avocat.e.s du Cap-Haïtien.



### Me Marie Thérèse Marlaine Cyrill

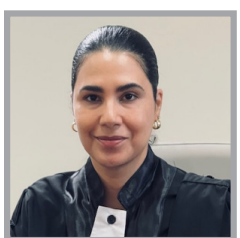
est la première avocate à être nommée au Conseil d'administration de la Banque Nationale de Crédit (BNC)<sup>144</sup> en octobre 2015. Elle a été inscrite au tableau de l'Ordre des avocat.e.s de Port-au-Prince le 10 décembre 1991.

Me Marie Thérèse Marlaine Cyrill (décédée)



### Me Chantal Hudicourt-Ewald<sup>145</sup>

est une pionnière parmi les avocates ayant fondé un cabinet. Fondatrice du Cabinet Hudicourt-Elie au cours de la dernière moitié des années 1980, elle s'est associée en 1991 à sa consœur, Me Marie Thérèse Ketlie Thybulle Woolley, pour créer un nouveau cabinet : le Cabinet Hudicourt -Woolley qu'elle décrit comme un « cabinet de femmes ». <sup>146</sup> Elle a été inscrite au Tableau de l'Ordre des avocats-es de Port-au-Prince en 1977.



### Me Alexandra Brun



### Me Florence Blain



### Me Daphné Ducasse

Maîtres Alexandra Brun, Florence Blain et Daphné Ducasse sont les trois associées qui ont fondé en 2004 le cabinet « Juris-Consult Avocats », constituant la deuxième initiative de cabinets de femmes répertoriés dans le cadre de la présente étude. Avocates au Barreau de Port-au-Prince, Me Alexandra Brun a été inscrite au tableau de l'Ordre le 14 mai 2001, Me Florence Blain a été inscrite au tableau de l'Ordre le 11 septembre 2013 et Me Daphné Ducasse le 16 octobre 2002.

<sup>144</sup> Banque d'État ayant la mission de banque commerciale.

<sup>145</sup> À propos du parcours de Me Chantal Hudicourt-Ewald, voir l'article de Winnie Hugot Gabriel, « Me Chantal Hudicourt-Ewald, parcours d'une femme de la basoche », *Le Nouvelliste*, 10 décembre 2015.

<sup>146</sup> *Ibid.*

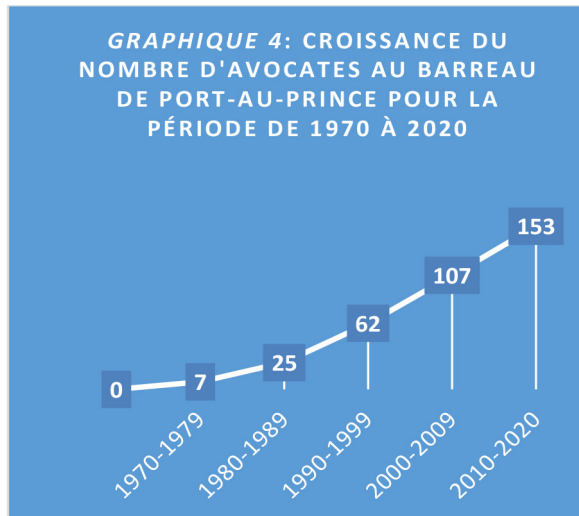


### Me Claudie Marsan

La dernière initiative de cabinets de femmes qui est répertoriée dans le cadre de la présente étude, est celle du Cabinet Marsan fondé en 2018 par Me Claudie Marsan. Membre du conseil de l'Ordre des avocat.e.s de Port-au-Prince au moment de la réalisation de cette étude, Me Claudie Marsan a été inscrite au tableau dudit Ordre le 7 septembre 2016.

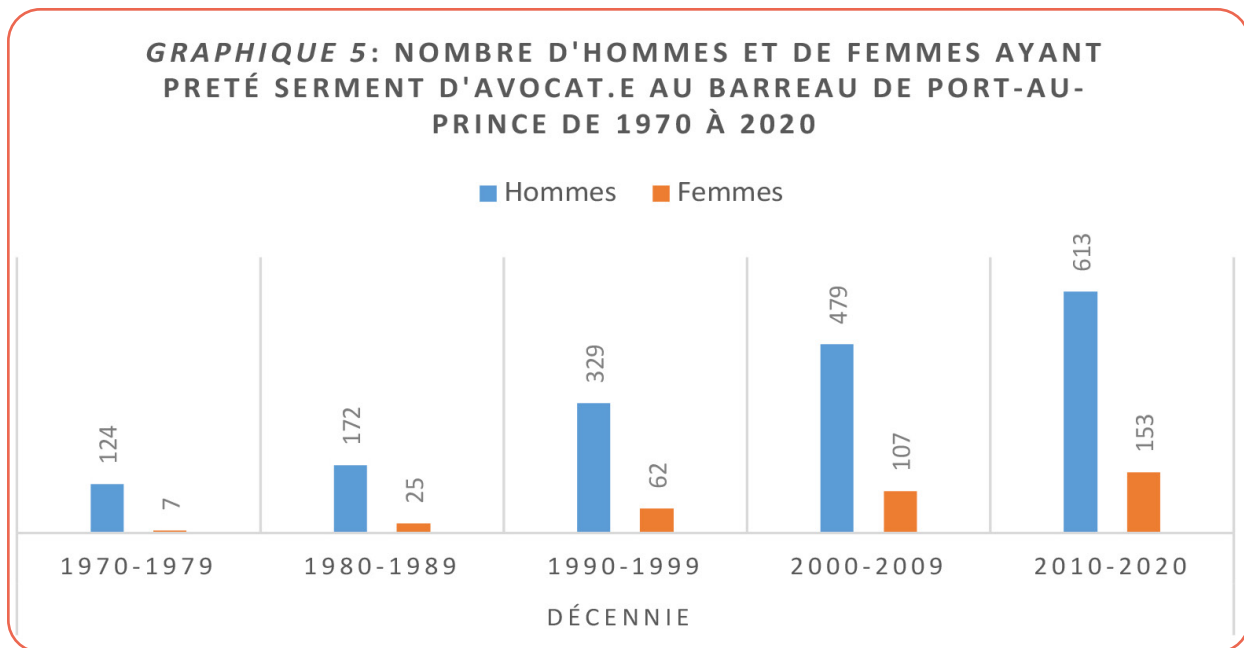
b) La croissance des femmes dans la profession d'avocat.e : cas du Barreau de Port-au-Prince de 1970 à 2020

Pour la période allant de 1970 à 2020, les données collectées au Barreau de Port-au-Prince<sup>147</sup> dans le cadre de cette étude, indiquent que le rythme de croissance du nombre d'avocates est lent : 350 avocates en 50 ans, soit une moyenne de 7 nouvelles avocates chaque année. Il s'agit cependant d'une croissance soutenue depuis 1970. Le nombre d'avocates est passé de 7 pour la période de 1970-1979 à 153 pour la décennie de 2010-2020 (Graphique 4).



147 Ce choix se fonde uniquement sur le critère de l'ancienneté.

Cette croissance soutenue du nombre d'avocates est constatée également pour le nombre d'avocats qui est passé de 124 pour la période de 1970-1979 à 613 pour la décennie 2010-2020, comme cela est illustré dans le graphique 5 ci-dessous.



Parallèlement à la croissance simultanée du nombre d'avocat.e.s en général, on remarque également que la différence numérique entre les avocats et les avocates tend à baisser au fil des années. Pour la période de 1970-1979, le nombre d'avocats fût 17,7 fois supérieur à celui des avocates. Cette différence numérique a graduellement chuté en passant à 6,8 fois supérieur pour la période de 1980-1989 ; à 5,3 fois supérieur pour la période de 1990-1999 ; à 4,4 fois supérieur pour la période de 2000-2009 et à 4 fois supérieur pour la décennie 2010-2020.

## VI Considérations socioprofessionnelles sur la situation des avocates

Dans ce chapitre, il s'agira d'esquisser le profil ainsi que la situation des femmes accédant à la profession d'avocat.e (6-1), avant de tableer sur les stratégies et atouts qui sont mobilisables dans le processus d'accès des femmes à cette profession (6-2).

### 6-1 Profil et situation des femmes accédant à la profession d'avocat.e

À partir des données collectées et analysées dans le cadre de cette étude, il ressort que la profession d'avocat.e a connu des mutations en Haïti, particulièrement au cours des 40 dernières



années. Si pendant longtemps la profession d'avocat.e était perçue comme une « profession d'hommes »<sup>148</sup> et une « profession d'héritiers » où le réseau familial représentait un atout déterminant pour y accéder et réussir, cette image n'est plus totalement la même aujourd'hui. En effet, il y a une démocratisation de l'accès à la profession d'avocat.e<sup>149</sup> qui a conduit à une diversification de l'origine sociale des avocat.e.s en général (6.1.1), tout en servant particulièrement la cause de la féminisation de la profession.

L'analyse de ce processus de féminisation implique de considérer la situation académique des avocates (6.1.2) ; l'âge et la situation matrimoniale et familiale des avocates au moment de la prestation de serment (6.1.3) et la place qu'elles occupent dans la profession (6.1.4.) de façon à mieux broser leur profil sociologique et leur situation professionnelle.

### 6-1-1) À propos de l'origine sociale des avocates

L'origine sociale est un concept mobilisé dans les recherches sur la mobilité sociale. C'est un sujet qui revient dans les débats au sein de la basoche en Haïti<sup>150</sup>. Dans le cadre de cette étude, l'origine sociale des avocates est appréciée en s'appuyant sur deux indicateurs se rapportant au capital culturel et au capital économique de leurs

parents : le niveau d'études et la profession ou l'activité génératrice de revenus de ces derniers.

À propos du niveau d'études du parent (père ou mère) le plus instruit des enquêtées, les données établissent que 12,8 % sont non scolarisé.e.s ; 33,6% ont le niveau primaire ; 33,2% ont le niveau secondaire ; et 20,4% ont le niveau universitaire (13,6% ont le niveau de licence ; 2,6% ont le niveau de la maîtrise ; et 4,2% ont le niveau du doctorat.

Quant à la profession où l'activité génératrice de revenus de leurs parents, les données révèlent dans l'ordre décroissant que 32,3% sont des commercant.e.s détaillant.e.s ; 13,6% sont cultivateur.trice.s ; 9,4% sont des commercant.e.s grossistes ; 6% sont des fonctionnaires de l'État ; 5,5% sont des professionnel.le.s du droit ; 3,8% sont enseignant.e.s au primaire ; 3,4% sont médecins ; 3% sont chauffeurs ; 2,6% sont enseignant.e.s au secondaire ; 2,2% sont ouvrier.ère.s ; 2,1% sont pasteurs/prêtres ; 1,3% sont policier.ère.s /militaires ; 0,9% sont des industriels.le.s et 0,4 % sont enseignant.e.s à l'Université.

Globalement, l'analyse combinée des données relatives au niveau d'études et à la profession des parents des enquêtées, indique que celles-ci proviennent de différentes strates sociales. Cependant, une majorité relative provient des couches sociales les moins aisées.

148 Voir Stephen Ralph Henry, « Le poids de la tradition dans l'exercice du droit par les femmes », *AlterPresse*, 12 septembre 2012.

149 Depuis les 40 dernières années, l'accès à la profession d'avocat.e connaît une certaine démocratisation en Haïti, à la faveur du croisement de diverses situations de nature législative (notamment le décret du 29 mars 1979 réglementant la profession d'avocat et le Décret du 22 août 1995 sur l'organisation judiciaire qui établissant les juridictions de première instance dans le pays); de nature institutionnelle (création de nouveau Barreaux autour des années 80-2000 et création de nouvelles facultés de droit autour des années 90, conduisant à une augmentation du nombre de diplômé.e.s et une demande d'avocat.e.s dans les nouveau barreaux); et de nature politique (l'histoire politique de certaines figures d'avocates, notamment des femmes comme Mireille Durocher Bertin (assassinée en 1995) et Ertha Pascal Trouillot (devenue première femme présidente d'Haït en 1990) qui ont créé une sorte de publicité autour de la profession, ayant inspiré les jeunes générations dans un sens ou un autre.

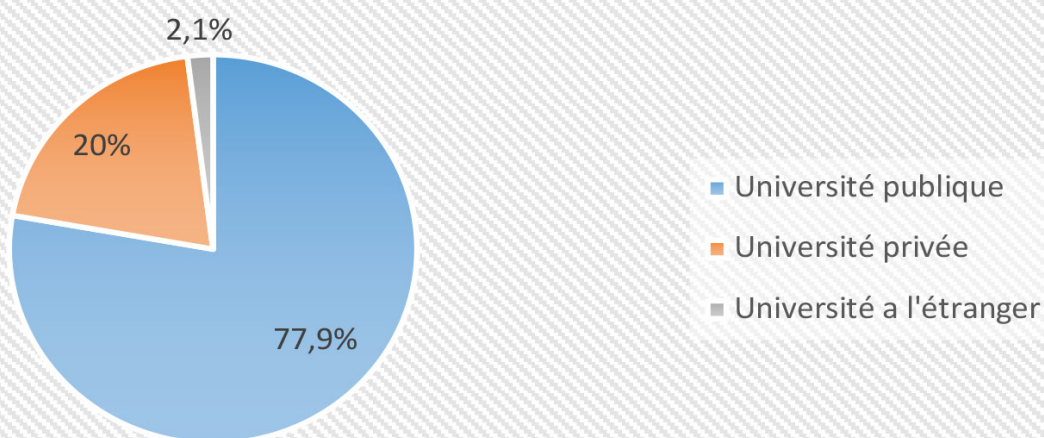
150 À propos d'une lettre ouverte adressée au Bâtonnier Gervais Charles par l'avocat Aviol Fleurant en Juin 2007, Me Jean Claude Boyer fait les commentaires suivants : « Sans doute, Me Aviol Fleurant, en posant la question sociale, ne fabule guère. Il met le doigt sur une plaie. Il déclare qu'il n'en croyait pas ses oreilles lorsqu'il a entendu dire des avocats stagiaires qu'un groupe d'avocats se disant aristocrates s'opposent à l'intégration des "Pitit soyèt" (expression dédaigneuse pour qualifier l'origine modeste d'une personne dans le parle haïtien) dans la corporation ».

En ce sens, leur accès à la profession d'avocat.e peut être analysé dans une perspective de mobilité par rapport à la situation professionnelle de leurs parents. Ce qui permet de soutenir que, loin de l'image consistant à la percevoir ou la projeter comme une profession d'héritiers, la profession d'avocat.e est une profession accessible à toutes les classes sociales, pourvu que les personnes intéressées arrivent à avoir accès à l'enseignement classique et la formation universitaire requise.

### 6-1-2) Le niveau académique des avocates

Concernant la situation académique des avocates, les données collectées permettent, dans un premier temps, de faire le point sur la nature des institutions universitaires où elles ont réalisé leurs études de droit : 77,9% des enquêtées ont étudié le droit dans une université publique en Haïti ; 20% dans une université privée et 2,1% dans une université à l'étranger.

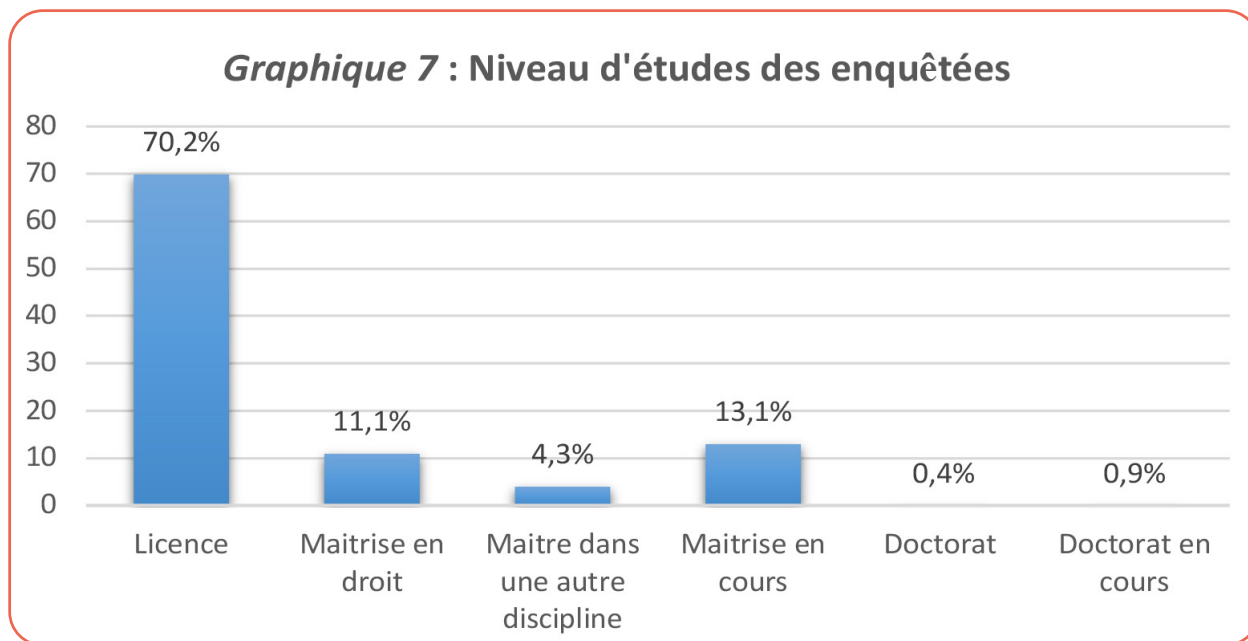
*Graphique 6: Institutions où les enquêtées ont réalisé leurs études universitaires en droit*



Ces données témoignent de l'homologation des études universitaires en droit réalisées à l'étranger, ainsi que d'une certaine diversification de l'offre de la formation universitaire en droit dans le pays (publique et privée). Il est vrai que les avocates proviennent en majorité du secteur public de l'enseignement universitaire du droit – par rapport à son ancienneté et son étendue<sup>151</sup> ; cependant le pourcentage de celles provenant du secteur privé indique que les diplômées en droit des universités privées créées au cours des années 90<sup>152</sup> commencent à intégrer également la profession.

Dans un second temps, les données de cette étude permettent de statuer sur le niveau académique des avocates. Si la loi exige de détenir une licence en droit pour intégrer un barreau et exercer la profession d'avocat.e, il ressort cependant que certaines avocates ont fait le choix de poursuivre leurs études au-delà de la licence. En effet, 29,8% des enquêtées ont déclaré avoir un niveau universitaire supérieur à la licence.

**Graphique 7 : Niveau d'études des enquêtées**



151 Réunissant les différentes facultés et écoles de droit de l'UEH ainsi que le développement plus récent de l'offre de formation en droit au niveau des universités publiques en région.

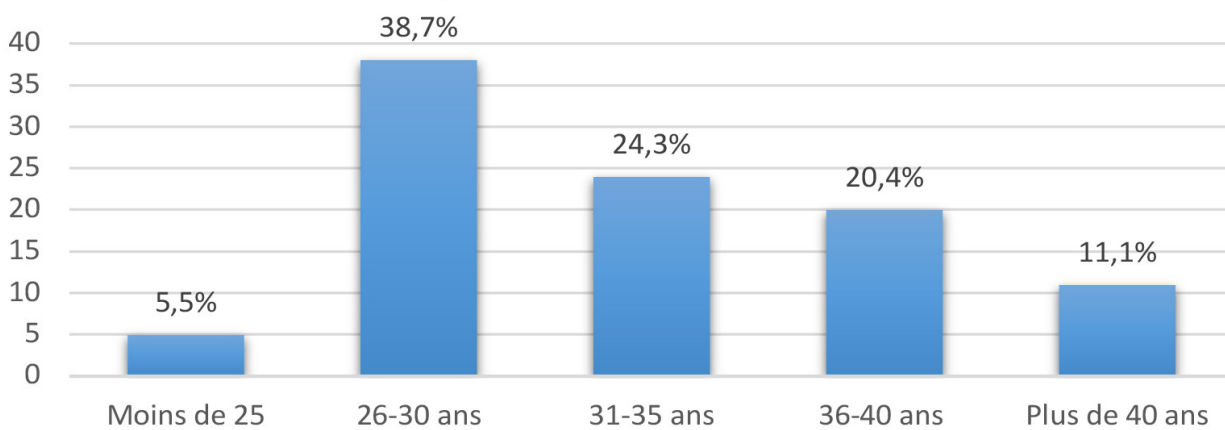
152 *Supra* note 117.

Ce pourcentage couvre une double réalité. D'une part, des enquêtées qui sont détentrices d'un diplôme universitaire post-gradué. En ce sens, 11,1% d'entre elles détiennent un diplôme de maîtrise en droit ; 4,3% détiennent un diplôme de maîtrise dans une autre discipline ; et 0,4% détiennent un doctorat en droit. D'autre part, certaines enquêtées réalisaient des études universitaires post-graduées au moment de la collecte des données. Dans cette catégorie, 13,1% faisaient des études de maîtrise et 0,9 % étaient en études doctorales.

### 6-1-3) L'âge et la situation matrimoniale et familiale des avocates lors de la prestation de serment

Dans cet effort de décrire le profil des avocates, il était important de s'intéresser à leur âge ainsi qu'à leur situation matrimoniale et familiale au moment de prêter serment comme avocates. Les données révèlent que seuls 5,5% des enquêtées ont accédé à la profession d'avocat.e avant l'âge de 25 ans. Une majorité d'entre elles, soit un pourcentage cumulé de 55,8%, a commencé à exercer cette profession à partir de 31 ans ; et 31,5% ont commencé à l'exercer à partir de 36 ans.

**Graphique 8 : L'âge des enquêtées au moment de leur prestation de serment**



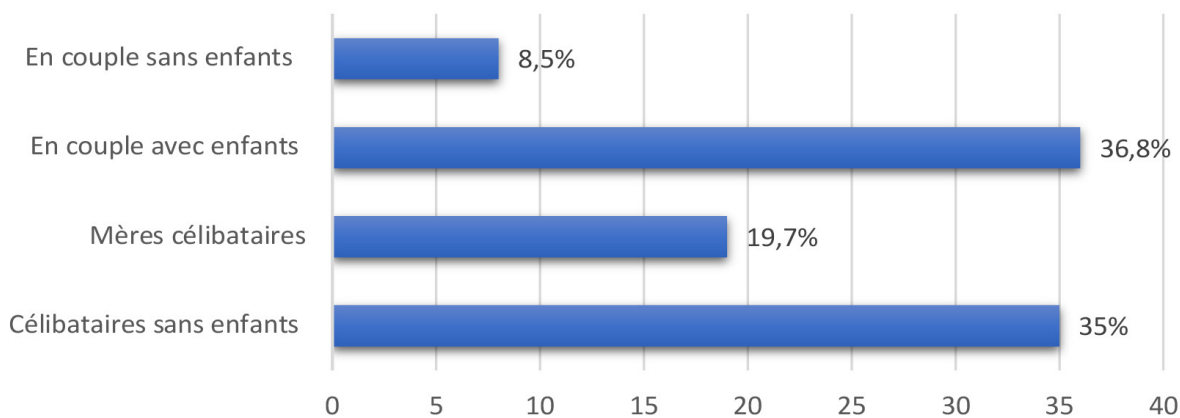
Plusieurs facteurs, de nature académique et économique notamment, peuvent expliquer qu'une majorité d'enquêtées ait accédé à la profession d'avocat.e après l'âge de 30 ans. Cependant, il existe un facteur spécifiquement lié à la condition féminine qu'il est nécessaire de considérer : la situation matrimoniale et familiale par rapport aux charges qu'elle peut entraîner et la manière dont elle peut retarder les femmes sur le plan professionnel.

Dans cette lignée, les données révèlent que 19,7% des enquêtées étaient des mères célibataires, et 36,8% étaient en couple avec enfants, au moment de prêter serment comme avocates.

Ce qui revient à dire qu'une majorité d'enquêtées, soit un pourcentage cumulé de 56,5%, était déjà mère avant de devenir avocates. Voir le graphique 9 ci-après.

Par ailleurs, il ressort que 45,3% des enquêtées étaient déjà en couple (36,8% avec enfants et 8,5% sans enfants) avant de devenir avocates.

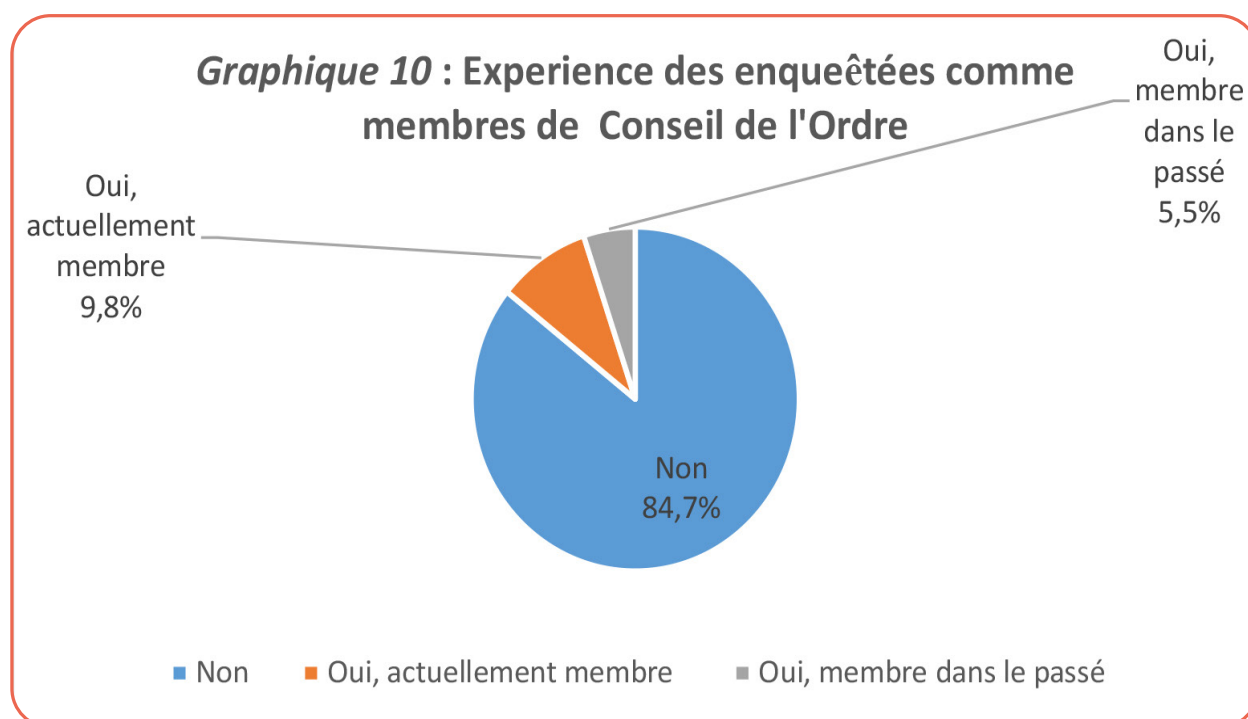
**Graphique 9 : Situation matrimoniale et familiale des enquêtées au moment de leur prestation de serment**



#### 6-1-4) La place des femmes dans la profession d'avocat.e

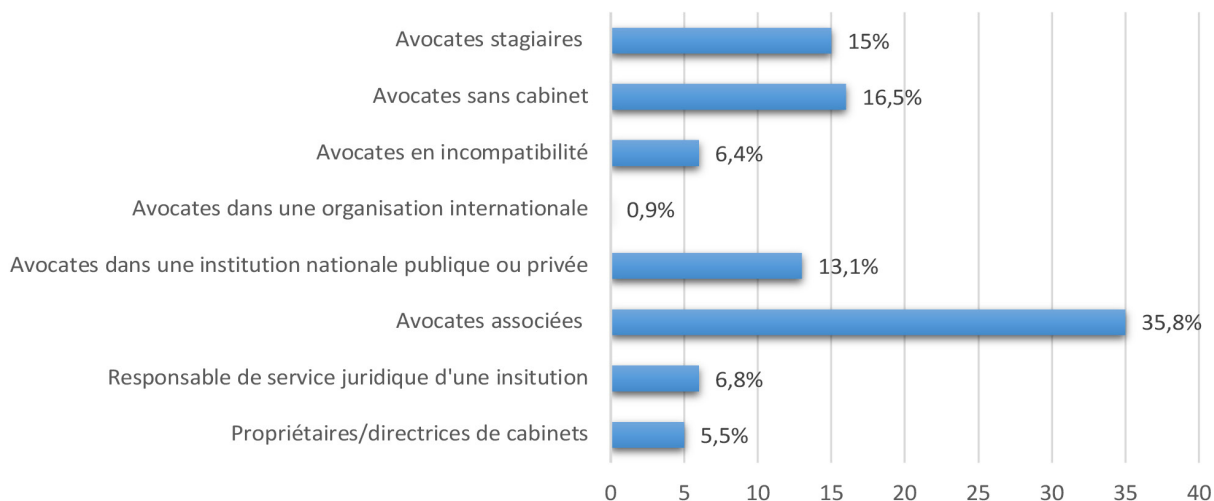
Représentant 13% du poids démographique de la corporation des avocat.e.s en Haïti, les femmes y demeurent largement sous-représentées. L'analyse de la situation professionnelle des avocates, au regard de leur statut ou au regard de leur accès aux espaces de pouvoir au sein

de la corporation, montre qu'elles ont une place limitée dans la profession. En effet, seuls 15,3 % des enquêtées ont déjà été membres du conseil de l'Ordre d'un barreau, dont 9,8% l'étaient au moment de la collecte des données.



Par rapport au statut des enquêtées dans la profession, 5,5% se sont déclarées propriétaires/directrices d'un cabinet d'avocat.e.s et 6,8% responsables du service juridique d'une institution. Cela implique que, comme propriétaires ou directrices de cabinets d'avocat.e.es ou responsables du service juridique au sein d'une institution, elles jouent un rôle effectif de décision et d'orientation.

**Graphique 11 : Statut des enquêtées en tant qu'avocates**



Concernant les autres enquêtées, 35,8% ont déclaré être des avocates associées dans un cabinet. 13,1% sont avocates dans une institution nationale publique ou privée et 0,9% sont avocates dans une organisation internationale, selon leurs déclarations. Par ailleurs, 6,4% ont déclaré être des avocates en incompatibilité<sup>153</sup>. 16,5 % sont des avocates sans cabinet (à leur compte) et 15% sont des avocates stagiaires, selon ce qu'elles ont déclarées.

En somme, ces résultats indiquent que seule une minorité d'avocates parvient à accéder aux espaces de *leadership*, de décision, de responsabilité et d'orientation dans la profession. Cette situation est l'une des conséquences de la domination masculine<sup>154</sup> qui caractérise la profession d'avocat.e en Haïti, où celle-ci demeure aujourd'hui encore masculinisée; avec 87% d'hommes qui contrôlent la majorité des cabinets d'avocat.e.s ainsi que les espaces de pouvoir au sein de la corporation des avocat.e.s.

D'un côté, cette structure de domination masculine laisse peu de place aux avocates. Cela entraîne une chaîne de conséquences préjudiciables pour les avocates qui, fort de cela ainsi que d'autres raisons liées à leur genre, sont confrontées à de multiples obstacles de nature sexiste, gênant leurs efforts à se faire une meilleure place dans la profession et s'y épanouir<sup>155</sup>.

Malgré l'emprise exercée par les hommes sur la profession d'avocat.e dans le pays, au moins 3 cabinets de femmes ont été répertoriés dans le cadre de la présente étude ; c'est-à-dire des cabinets créés et dirigés par des avocates en qualité d'associées. Il s'agit :

- Du « cabinet Hudicourt-Woolley », fondé par Me Chantal Hudicourt-Ewald et Me Marie Thérèse Ketlie Thybulle-Woolley en 1991.
- De « Juris-Consult Avocats », fondé en 2004 par cinq associées qui ont été réduites à trois avec le temps : Maîtres Florence Blain, Alexandra Brun et Daphné Ducasse.

<sup>153</sup> Généralement, elles sont dans la magistrature.

<sup>154</sup> Pierre Bourdieu, *La domination masculine*, Paris, éd. du Seuil, 1998.

<sup>155</sup> Ce point est développé au chapitre 7-2 ci-dessous.



- *Cabinet Marsan, fondé en 2018 par Me Claudie Marsan et son associée, Me Anne-Adèle Decastro.*

Ces trois cabinets d'avocates se trouvent dans la juridiction de Port-au-Prince.

## 6-2 Stratégies et atouts mobilisés dans l'accès des femmes à la profession d'avocat.e

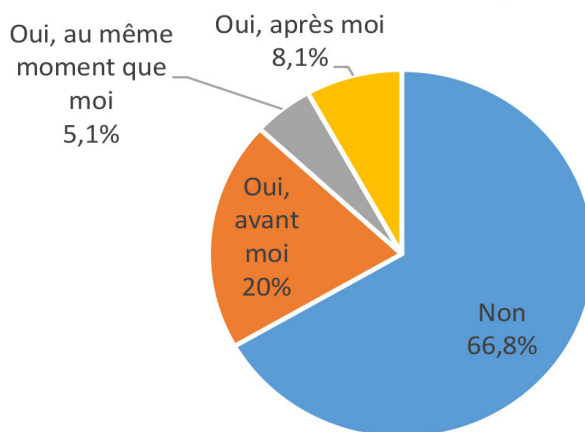
En fonction de la situation sociale des femmes accédant à la profession d'avocat.e et des contraintes qui sont liées à l'accès aux études en droit et aux barreaux, il ressort des données recueillies et analysées que les aspirantes mobilisent diverses ressources, tant au niveau de leur environnement socio familial qu'au niveau personnel(6-2-1). Elles font également des choix à caractère stratégique comme la migration interne ou l'expérience de « fondées de pouvoir<sup>156</sup>», qui leur permettent de réaliser leurs études de droit ou de fréquenter assez tôt les tribunaux pour mieux se préparer à la profession d'avocat.e (6-2-2).

### 6-2-1) L'apport de l'environnement socio familial et la détermination personnelle

Il a été déjà signalé que les avocates proviennent de différentes couches sociales et que, pour une majorité relative, elles sont d'origine sociale modeste. Dans ce cas, l'accès à la profession d'avocat.e constitue un indicateur de mobilité sociale intergénérationnelle. Par rapport à cette mobilité, il y a lieu de considérer le rôle de l'environnement socio familial, en ce qu'il permet d'apprécier la contribution des conjoints, d'autres parents proches et des réseaux d'ami.e.s au cheminement des femmes accédant à la profession d'avocat.e.

En effet, 33,2% des enquêtées ont déclaré avoir un époux/partenaire qui est également avocat. Dans 20% des cas, ce dernier était déjà avocat avant l'avocate. Dans 5,1% des cas, il l'était au même moment qu'elle. Dans 8,1% des cas, il l'est devenu après elle.

**Graphique 12 : Situation des enquêtées selon le statut d'avocat de leur partenaire**



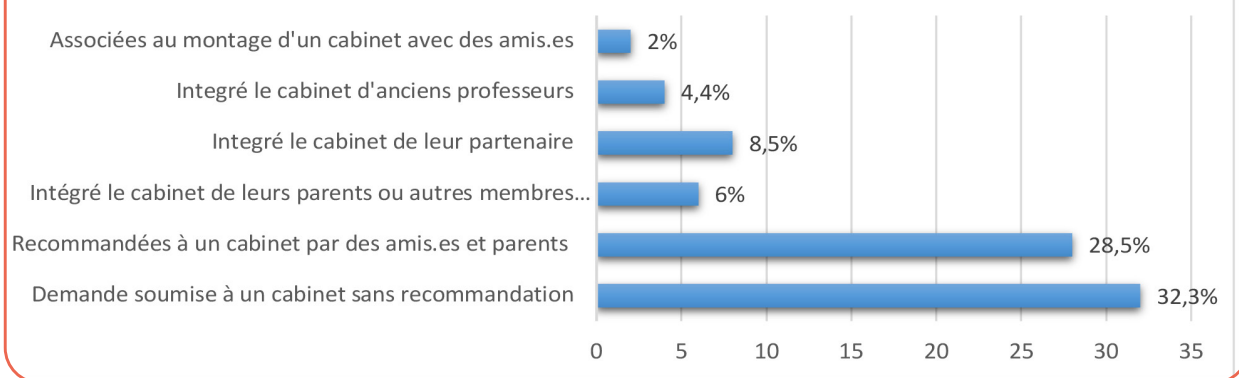
156 La législation haïtienne permet à des étudiant.e.s en droit, à partir de la 3e année, de prêter serment comme fondé.e de pouvoir ; c'est-à-dire un.e défenseur.e public.que habilité.e à représenter des clients dans les affaires relevant exclusivement de la compétence du tribunal de paix. Cela est prévu par la loi du 6 juin 1919 sur la corporation des fondés de pouvoir, modifiée par le décret du 23 juin 1942 et la loi du 31 juillet 1952.

Toujours dans cette démarche de cerner l'apport de l'environnement socio familial, les données révèlent que 43% des enquêtées ont des parents proches<sup>157</sup> qui étaient des professionnel.le.s du droit<sup>158</sup> avant elles. De ce pourcentage, 28,5% ont déclaré avoir un proche parent, et 14,5% ont déclaré avoir plusieurs proches parents dans cette situation.

À ce propos, les données de cette étude indiquent que certaines femmes ont bénéficié de l'apport de leur environnement socio familial dans le processus de leur accès à la profession d'avocat.e. Par exemple, il ressort que le réseau socio familial a été souvent mis à contribution pour trouver un cabinet au moment d'entamer le stage d'avocates.

En effet, 28,5% des enquêtées ont déclaré avoir été recommandées à un cabinet d'avocat.e.s par des ami.e.s ou des parents. 6% ont déclaré avoir intégré le cabinet de leurs parents ou d'autres membres de leur famille élargie. 8,5% ont intégré le cabinet de leurs compagnons. 4,4% ont intégré le cabinet d'ancien.nes professeur.e.s et 2% ont été associées au montage d'un cabinet avec d'autres confrères et consœurs ami.e.s. En somme, un pourcentage cumulé de 49,4% des enquêtées ont mobilisé le réseau socio familial en vue de trouver un cabinet pour réaliser leur stage d'avocates.

**Graphique 13 : Modes d'accès des enquêtées à un cabinet d'avocat.e.s au moment d'entamer leur stage**



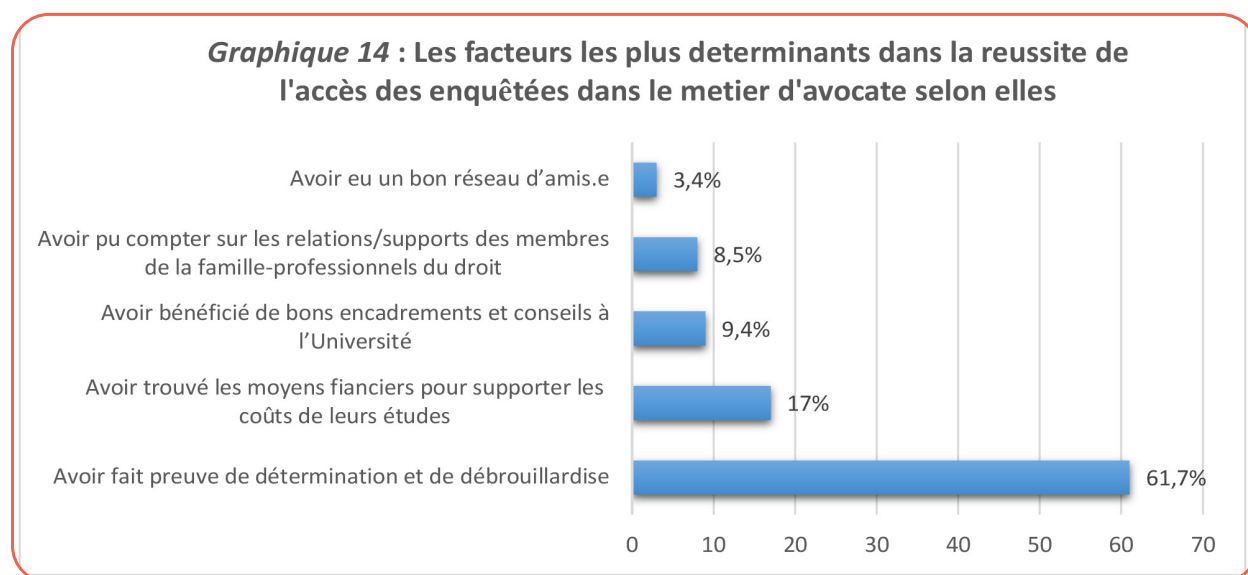
Cependant, malgré cet apport de l'environnement socio familial au processus d'accès des femmes à la profession d'avocat.e, il demeure un atout et non une condition déterminante. Car, parallèlement, 66,8% des enquêtées ont déclaré ne pas avoir de compagnons avocats, et 57% ont déclaré n'avoir aucun parent proche qui était un.e professionnel.le du droit avant elles. Dans la même lignée, 32,3% d'entre elles

157 Grands-parents, pères-mères, frères-sœurs, oncles-tantes et cousin.e.s.

158 Avocat.e.s, magistrat.e.s, greffier-ière.s, notaires ou huissier-ière.s.

ont déclaré avoir intégré un cabinet d'avocat.e.s en soumettant une demande sans recommandation ; c'est-à-dire sans avoir mobilisé le réseau socio familial.

Dans les deux cas, c'est-à-dire avec ou sans mobilisation du réseau socio familial, les données révèlent que, suivant l'appréciation des enquêtées, deux autres variables sont déterminants dans le processus d'accès des femmes à la profession d'avocat.e : la détermination personnelle et la débrouillardise.



En effet, à une question ouverte invitant les enquêtées à classer par ordre d'importance les facteurs qui ont été les plus déterminants dans la réussite de leur devenir professionnel comme avocates, 61,7% des enquêtées imputent cette réussite au fait « *d'avoir fait preuve de détermination et de débrouillardise* ».

### 6-2-2) La migration interne et l'expérience de « fondée de pouvoir »

L'analyse des données indique que certaines avocates avaient utilisé une stratégie de déplacement pour avoir accès aux facultés/écoles de droit ainsi qu'aux barreaux ; ce, en raison notamment de la limite de l'offre de formation dans certaines régions du pays au regard de la demande. À ce propos, il importe de rappeler les limites de la capacité d'accueil de la Faculté de droit de l'UEH à Port-au-Prince et, de surcroît, souligner le coût de la formation en droit dans les universités privées. Suivant les données collectées auprès des enquêtées, le coût total

des frais de scolarité pour cette formation peut atteindre des montants estimés jusqu'à 1 million de gourdes<sup>159</sup>, sans considération des autres dépenses en matière de transport et d'acquisition d'ouvrages et d'autres matériels didactiques.

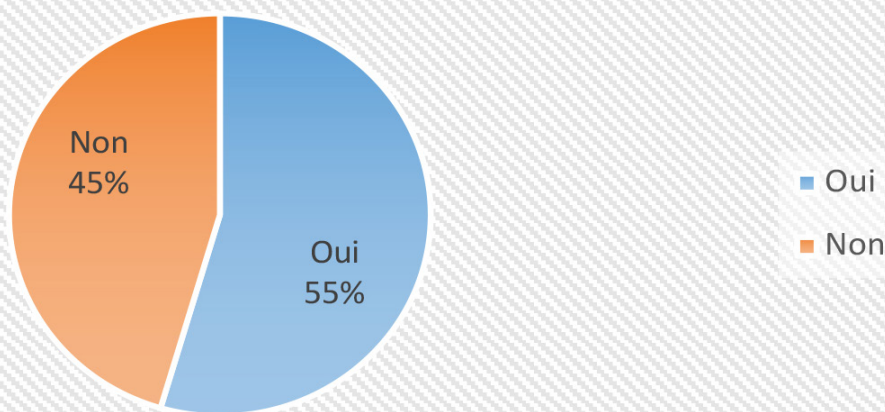
Ces contraintes relatives à l'offre de la formation universitaire en droit, semblent avoir porté certaines avocates à se déplacer vers d'autres villes pour réaliser leurs études. En effet, 35,3% des enquêtées ont déclaré avoir réalisé leurs études dans une faculté ou école de droit qui se trouvait dans un autre département géographique par rapport au lieu de leur résidence principale à l'époque ; et 13,2% ont déclaré les avoir réalisées dans une faculté ou école qui se trouvait dans le même département géographique, mais dans une autre ville par rapport au lieu de leur résidence principale.

En somme, 48.5% des enquêtées ont dû se déplacer d'une ville vers une autre, voire d'un département géographique vers un autre, pour réaliser leurs études de droit. Il importe de signaler que ce mouvement migratoire se fait parfois de la région métropolitaine de Port-au-Prince vers des villes de province où les conditions d'admission garantissent de meilleures chances d'accès à une faculté ou école de droit.

Cette dynamique migratoire interne se poursuit, à une amplitude moindre, jusqu'à l'accès aux barreaux. En effet, 23,4% des enquêtées ont déclaré avoir intégré un barreau qui était dans un autre département géographique que celui de leur lieu de résidence au moment où elles réalisaient leurs études de droit.

Par ailleurs, les données révèlent qu'avant même d'avoir eu le statut d'avocates, 55% des enquêtées avaient déjà commencé à fréquenter les tribunaux à titre de fondées de pouvoir<sup>160</sup>; c'est-à-dire dès leur 3<sup>e</sup> année d'étude de droit.

*Graphique 15: Experience des enquêtées comme fondées de pouvoir avant de devenir avocates*



159 À la date de cette étude, le taux de change est : 1 dollar canadien= 97,08 gourdes, et 1 dollar américain = 132, 84 gourdes.

160 *Supra* note 147.

L'analyse des données permet de déduire que ce choix pourrait s'inscrire dans une quête d'opportunités économiques, dans un contexte national marqué par l'absence de politiques spécifiques d'emplois ciblant les jeunes<sup>161</sup>. Ce choix peut également représenter une occasion d'immersion dans le milieu judiciaire, d'initiation à la plaidoirie et d'acquisitions de connaissances pratiques qui aident à mieux se préparer à intégrer la profession d'avocat.e, dans un contexte où l'enseignement du droit est réputé théorique<sup>162</sup>.

## **VII Les facteurs entravant l'accès et l'épanouissement des femmes dans la profession d'avocat.e**

Tant pour accéder à la profession d'avocat.e que pour l'exercer, les femmes sont confrontées à différents obstacles empêchant certaines d'entre elles d'obtenir la licence en droit qui ouvre l'accès à la profession d'avocat.e.

Ces obstacles se rencontrent à différentes étapes du parcours des avocates. Ils sont de nature diverse et renvoient à un ensemble de situations qui découragent, retardent ou entravent l'accès et l'épanouissement des femmes dans la profession. Parmi ces entraves, certaines sont à caractère général(7-1). D'autres sont spécifiques aux femmes en ce sens qu'elles découlent des stéréotypes sociaux entretenus sur la féminité (7-2).

### **7-1 Les entraves à caractère général**

Les entraves à caractère général sont celles qui n'affectent pas spécifiquement les femmes,

même si parfois certaines d'entre elles peuvent avoir des effets spécifiques sur celles-ci en raison de leur genre. Généralement, il s'agit d'exigences académiques ou professionnelles qui, en raison des difficultés qu'elles entraînent ou de l'importance des ressources nécessaires à leur satisfaction, finissent par se transformer en obstacles.

Les dits obstacles sont rencontrés dès l'étape des études universitaires et découlent principalement de l'organisation académique au niveau de certaines facultés/écoles de droit. À ce sujet, il y a lieu de signaler la durée des études pour l'obtention du diplôme de licence en droit (7-2-1), en insistant particulièrement sur la réalisation du mémoire de sortie qui constitue un obstacle académique et financier(7-2-2). Ensuite, lesdits obstacles peuvent également résulter, soit de la limitation des ressources financières des unes ou des autres par rapport aux coûts liés à l'accès aux barreaux, assortis de défaillances dans le dispositif de planification du stage d'avocat.e(7-2-3); soit des dysfonctionnements de l'appareil judiciaire (7-2-4).

#### **7-1-1) La durée des études pour l'obtention du diplôme de licence en droit**

Alors que la durée des études de licence en droit est fixée à 4 ans en Haïti, il ressort des résultats de cette étude que, de façon générale, les enquêtées n'obtiennent pas à obtenir leur diplôme de licence dans ce délai de scolarité. Ainsi, la scolarité se prolonge et se décline, dans la pratique, en deux temps : la validation des cours, puis la

161 Voir Claire Zanuzo, François Roubaud et Constance Torelli, « Le marché du travail en Haïti après le séisme : quelle place pour les jeunes ? » (2014) 3 : 71 AUTREPART 135.

162 Boucher, *supra* note 117, à la page 18.

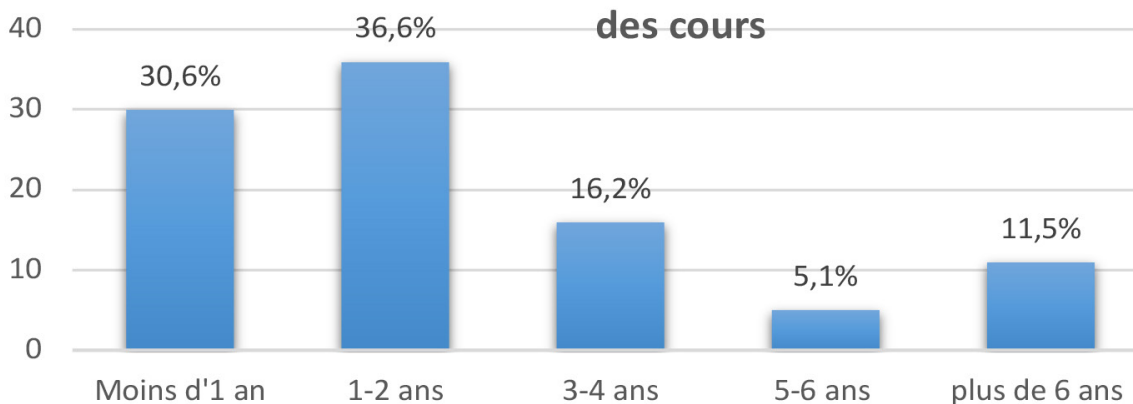
rédaction et la soutenance du mémoire<sup>163</sup>. À ce propos, 87,7% des enquêtées déclarent avoir validé les cours en « 4 ans » ; 9,8% en « 5 à 6 ans » ; 1,7% en « 7 à 8 ans » et 0,9% en « plus de 8 ans ».

Cependant, après la validation des cours, 30,6% des enquêtées déclarent avoir mis « moins d'1 an » pour rédiger et soutenir le mémoire ; 36,6% ont mis « 1 à 2 ans » ; 16,2% ont mis « 3 à 4 ans » ; 5,1% ont mis « 5 à 6 ans » et 11,5% ont mis « plus de 6 ans » à rédiger et soutenir leur mémoire de sortie<sup>164</sup>. Deux types de facteurs peuvent expliquer ce délai supplémentaire de scolarité. Les premiers sont indépendants de

facultés/écoles ; et les catastrophes naturelles d'envergure ou des épidémies.

Les seconds facteurs dépendent directement de l'organisation académique. Celle-ci peut varier d'une université à une autre, selon sa nature publique ou privée, ou selon qu'elle se trouve dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince ou dans une ville de province. Cependant, dans tous les cas, les données de cette étude démontrent que peu d'enquêtées sont parvenues à soutenir leur mémoire et obtenir, dans le délai de scolarité fixé à 4 ans, la licence en droit qui est nécessaire pour s'inscrire à un barreau.

**Graphique 16 : Nombre d'années mises par les enquêtées pour rédiger et soutenir leur memoire après la validation des cours**



l'organisation académique. Ils concernent les cas où la durée des études est affectée par des décisions personnelles ; des situations liées aux périodes de crise et de troubles sociopolitiques, aux crises de gouvernance au niveau de certaines

163 Faute d'une organisation académique articulée autour d'exigences strictes encourageant l'obtention du diplôme de licence à l'intérieur de la durée "normale" des études et suivant des échéances précises, il se développe une conception du mémoire comme étant une activité académique complémentaire à réaliser en dehors du Curriculum, et entamée généralement au cours de la quatrième année ou après la validation des cours. De fait, cette conception induit une double étape dans la satisfaction des exigences académiques pour l'obtention du diplôme de licence en droit : la validation des cours, puis la rédaction et la soutenance du mémoire de sortie. Suivant cette conception, le mémoire est perçu par plus d'un comme une activité facultative après la validation des cours, dépendamment de la situation ou du projet professionnel de l'étudiant.e. Certains étudiant.e.s ne produiront jamais ce mémoire par choix personnels (une opportunité d'embauche, une réorientation du projet professionnel, une promotion au travail, des charges familiales...). D'autres ne le produiront jamais en raison des difficultés qui lui sont associées et qui en font un véritable obstacle à caractère académique et financier.

164 Il y a des cas où, dans les facultés/écoles de droit qui ne fixent aucun délai à ce sujet, le mémoire est rédigé et soutenu plus de dix ans après.



### 7-1-2) Le mémoire de sortie ou le double obstacle académique et financier

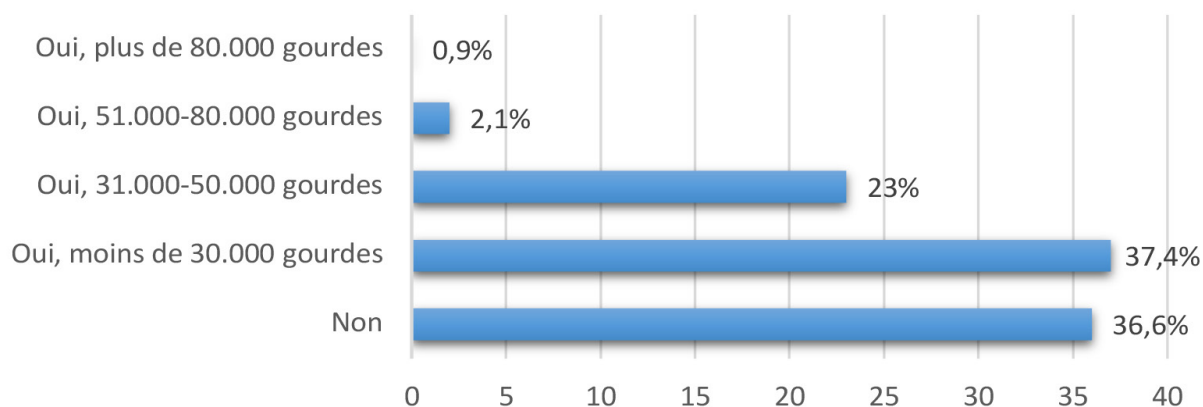
Au niveau académique, la production du mémoire constitue l'une des principales causes du débordement de la scolarité en droit. En effet, tant par les coûts qu'elles entraînent que par leur caractère chronophage, la rédaction et la soutenance du mémoire finissent par constituer un véritable obstacle à académique et financier pour les étudiantes.

Dans le cadre de cette étude, 83% des enquêtées ont déclaré avoir « payé des frais à l'université/

faculté pour déposer et soutenir leur mémoire »<sup>165</sup>. De ce pourcentage, 3,4% ont payé plus de 50.000 gourdes ; 11,9% ont payé 26.000 à 50.000 gourdes ; 37,4% ont payé 5000 à 25.000 gourdes ; et 30,2% ont payé moins de 5.000 gourdes.

Outre les frais de dépôt et de soutenance du mémoire, il s'avère également que les étudiantes versent de l'argent aux encadreur<sup>166</sup>. C'est le cas pour 63,4% des enquêtées, dont 37,4% ont déclaré avoir versé moins de 30.000 gourdes à l'encadreur<sup>167</sup> ; 23% ont versé 31.000 à 50.000 gourdes à l'encadreur ; 2,1% ont versé 51.000 à 80.000 gourdes ; et 0,9% ont versé plus de 80.000 gourdes à l'encadreur.

**Graphique 17: Montants versés aux encadreur.e.s par les enquêtées pour la rédaction du mémoire**



<sup>165</sup> Cette pratique se rencontre à la fois dans les institutions universitaires privées et publiques, mais les montants sont plus conséquents dans les institutions privées.

<sup>166</sup> Cela arrive essentiellement dans les institutions publiques. Si à l'UEH, un sous-fonds du Fonds d'appui à la recherche (FAR) permet de donner un appui financier à la rédaction du mémoire et semble participer à décourager cette pratique à la faculté de droit de Port-au-Prince, le problème est encore prégnant dans les facultés et écoles de droit en provinces.

<sup>167</sup> Encadreur.euse, accompagnateur, patron ou directeur de mémoire sont les différents termes utilisés en Haïti pour faire référence à l'enseignant.e. qui accompagne un.e étudiant.e dans la rédaction son travail de fin d'étude. Les conditions d'encadrement varient d'une institution universitaire à l'autre. Cependant, en ce qui concerne la pratique consistant pour des étudiant.e.s à verser de l'argent à des enseignant.e.s pour les accompagner dans la rédaction de leur mémoire de sortie, il s'agit d'une pratique qui est souvent dénoncée et combattue au niveau de certaines institutions universitaires concernées, mais qui persiste. Par exemple, le 30 octobre 2017, le Conseil de l'Université d'État d'Haïti a adopté une résolution pour interdire à ses professeurs d'exiger ou de recevoir une compensation financière de la part d'étudiant.e.s pour les accompagner dans la rédaction de leur mémoire.

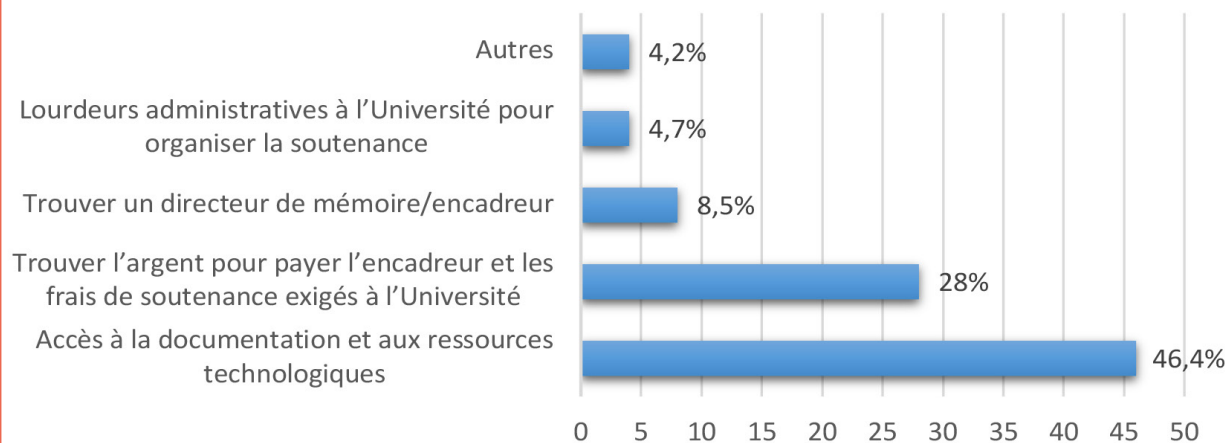


Ces débours laissés à la seule charge de l'étudiante – sans considérations d'autres dépenses de saisie du texte<sup>168</sup>, d'impression et de reliure – peuvent représenter un frein à la volonté de rédiger le mémoire ; surtout pour les étudiantes qui ont des moyens plus modestes. D'ailleurs, 33,8% des enquêtées déclarent être parvenues à couvrir ces dépenses liées à la rédaction et à la soutenance du mémoire, grâce à leur travail ; 35% disent avoir réussi grâce au support financier de leurs parents ; 15,9% grâce à leur travail et au soutien de leurs parents et amis ; 7% grâce à leur *business* ; 5,15% grâce au soutien de leurs époux ; et 3,15% évoquent d'autres moyens, y compris des prêts.

En réalité, ces dépenses ne constituent pas les seules difficultés sur lesquelles butent les étudiantes pour rédiger et soutenir leur mémoire.

Il a été demandé aux enquêtées de classer, par ordre d'importance, les difficultés rencontrées à cette étape : 46,4% ont souligné « l'accès à la documentation et aux ressources technologiques ». 26% ont mentionné « trouver l'argent pour payer l'encadreur.euse et les frais de soutenance exigés à l'Université ». 8,5 % ont relaté « trouver un.e directeur.trice de mémoire/encadreur ». 4,7% ont fait état des « lourdeurs administratives à l'Université pour organiser la soutenance ». 4,2% ont précisé d'autres difficultés liées entre autres à l'indisponibilité de l'encadreur.euse et à l'accès aux institutions d'enquête.

**Graphique 18 : Difficultés rencontrées par les enquêtées pour rédiger et soutenir leur mémoire**



168 Certaines étudiantes, ne disposant d'ordinateurs personnels, ont dû payer dans un cyber café pour saisir leur texte écrit d'abord à la main.

En majorité, toutes ces difficultés associées à la rédaction et à la soutenance du mémoire dérivent de l'inexistence ou de la défaillance du dispositif d'encadrement des étudiant.e.s au niveau de certaines facultés/écoles de droit. Ces défaillances se caractérisent par un manque d'accompagnement sur le plan académique (enseignements méthodologiques efficaces ; ateliers de mémoires ; encadreurs disponibles, compétents et en nombre suffisant ; facilité d'accès à des ressources documentaires et technologiques...), et un vide réglementaire ou une absence de communication autour des règlements académiques relatifs à la rédaction et à la soutenance du mémoire.

À ce propos, certaines participantes aux *focus groups* ont déclaré que, lorsqu'elles furent étudiantes, elles n'avaient jamais pris connaissance d'un règlement des études traitant particulièrement de la rédaction du mémoire et précisant la manière dont il doit être présenté (forme, contenu et organisation, les délais pour le réaliser et les conditions d'encadrement qui y sont relatives).

Fort de cela, ce sont les étudiantes qui décident, en fonction de leur disponibilité et de leurs ressources, à quel moment elles entendent entamer la rédaction du mémoire et à quel rythme elles progresseront. Ce sont elles qui s'évertuent à trouver et convaincre un.e encadreur.euse parmi ceux et celles qui sont disponibles. C'est entre elles et les encadreur.euse.s que se définissent les conditions de l'encadrement.

On peut supposer que cette réalité touche les étudiants également. Cependant, dans le contexte haïtien, les données révèlent que cela affecte les étudiantes d'une façon spécifique, en ce sens qu'elle les expose à des inconduites et des avances sexuelles de la part de certains encadreurs qui, faute de pouvoir gagner de l'argent, exigent des faveurs sexuelles en contrepartie de l'accompagnement.

« M tap pale ak yon pwofesè sou sijè memwa m lan. Li di m li gen kèk liv nan bibliyotèk li ke m ta ka konsilte. Lè map eseye pran randevou pou m ale kote l, li di m : Ou sere afè w nan mitan janm ou epi ou bezwen vin nan bibliyotèk mwen. »<sup>169</sup>

« Gen yon profesè m tap mande konsèy sou preparasyon memwa m lan, li di m : Si w pat chich, ou te gentan fini memwa sa lontan. »<sup>170</sup>

« Mwen fini an 2006, m al remèt memwa m lan jis an 2012 tèlman map jwenn dekourajman akòz ankadrè kap cheche m pou fanm. M pat gen kòb pou m peye. Se lè m vin pi gran m konprann nan pyèj m pran, m degaje m jwenn 8000 dola peye yon ankadrè ki fè m vin soutni jis an 2012. »<sup>171</sup>

### Témoignages recueillis au cours de l'enquête et des focus groups

169 Traduction française : « En discutant avec un enseignant concernant le sujet de mon mémoire, il m'a laissé comprendre qu'il avait des livres intéressants dans sa bibliothèque que je pourrais consulter. J'essayais à plusieurs reprises de prendre un rendez-vous avec lui, et un jour il m'a dit : tu preserves ta foufoune, et tu veux profiter de ma bibliothèque. »

170 Traduction française : Je cherchais conseils auprès d'un professeur à propos de la rédaction de mon mémoire, il m'a dit : si tu n'étais pas trop regardante avec ton corps, il y a longtemps que tu aurais fini de rédiger ce mémoire. »

171 Traduction française : « Alors que j'ai validé tous mes cours depuis 2006, je n'ai réussi à soutenir mon mémoire qu'en 2012, tellement j'étais découragée par les avances sexuelles de la part des encadreurs auxquels je m'étais adressée. Quand j'ai compris le piège, je me suis arrangée pour rassembler 40 000 milles gourdes et payer un encadreur. »

pour revenir au mémoire comme condition d'obtention du diplôme, une fois qu'il est terminé et déposé en plusieurs exemplaires imprimés à la charge de l'étudiante, il lui revient de faire certains suivis concernant la planification de la soutenance<sup>172</sup>. Après la soutenance, il incombe à l'étudiante de produire une demande de diplôme, moyennant le versement de frais. En général, plusieurs mois et parfois plusieurs années s'écoulent avant qu'elles reçoivent ce diplôme de licence, exigé pour l'accès à un barreau<sup>173</sup>.

### **7-1-3) Les coûts liés à l'accès aux barreaux et défaillances dans la planification fonctionnelle du stage**

Après l'obtention du diplôme de licence en droit, l'inscription à un barreau est la seconde étape du processus d'accès à la profession d'avocat.e. En principe, il n'y a aucun obstacle juridique lié spécifiquement au sexe d'une personne pour qu'elle accède à la profession et puisse l'exercer. L'article 5 du *Décret du 29 mars 1979* est sans équivoque en ce sens, et les données collectées dans le cadre de cette étude le confirment. À la question de savoir si, pour intégrer un barreau, elles avaient fait face à des obstacles liés spécifiquement au fait qu'elles sont des femmes, 93,6% des enquêtées ont répondu « Non ». Les 6,4% ayant coché « Oui », ont majoritairement fait référence à la grossesse ; ce qui relève plus d'une situation subjective que d'un cas d'obstruction qu'on pourrait associer aux conditions objectives d'accès aux barreaux.

S'il n'existe aucun obstacle juridique à l'accès des femmes à la profession d'avocat.e, il existe en revanche des exigences professionnelles et pécuniaires qui, eu égard à la situation économique de certaines catégories sociales ainsi qu'à la manière dont s'organise et se déroule le stage d'avocat.e, peuvent s'avérer être de véritables contraintes d'accès à la profession, touchant plus sévèrement les femmes en raison de la féminisation de la pauvreté en Haïti<sup>174</sup>.

Dans un premier temps, considérons les coûts liés à l'accès aux barreaux. Les montants à mobiliser dans le cadre du processus d'inscription au tableau d'un Ordre des avocat.e.s varient d'un barreau à un autre ; étant donné que les modalités d'accès aux 18 Barreaux ne sont pas standardisés et uniformes<sup>175</sup>. Dans certains barreaux, les données collectées dans le cadre de cette étude indiquent qu'il suffit d'adresser une requête au/à la Bâtonnier.ière ainsi que les autres pièces exigées, et la prestation de serment est organisée si les conditions sont réunies. D'autres barreaux organisent un concours d'entrée à l'École du barreau. Ils font suivre une formation aux admis.e.s à titre d'élèves-avocat.e.s, et ceux/celles-ci doivent ensuite se soumettre à un examen de passage à la fin. Cela étant, une prestation de serment est organisée pour ceux et celles qui ont réussi l'examen et qui, au terme de leur stage, sont habilité.e.s à l'inscription sur le tableau de l'Ordre des avocat.e.s en question.

Ces étapes et activités entraînent des coûts qui varient selon les exigences fixées par chaque

172 Cela va parfois jusqu'à téléphoner aux potentiels membres du Jury pour vérifier leur disponibilité et trouver, après supplications, une date pour la soutenance.

173 À cause de ce problème, il arrive que certains barreaux acceptent les dossiers avec une attestation de licence ou un procès-verbal de soutenance. Cette pratique est en régression depuis que la FBH et le CSPJ aient pris position pour exiger le diplôme.

174 La féminisation de la pauvreté sous-tend que les femmes sont plus touchées par la pauvreté, à cause de la limitation de leur accès aux moyens de production comme la terre et d'autres ressources comme le crédit; la précarité de leurs emplois, l'infériorité de leurs salaires, leur sous-présence dans le secteur formel, etc. Voir UNFPA Haïti | Faits et chiffres clés sur la situation des femmes en Haïti, Novembre 2017;

<https://www.ohchr.org/fr/2016/03/comite-elimination-discrimination-femmes-haiti>

175 Eugène, *supra* note 28, à la page 54.

barreau. Dans l'ensemble, sans considération de l'acquisition de la toge et d'autres dépenses personnelles, les données de cette étude révèlent qu'il faut mobiliser 52.000 gourdes en moyenne pour couvrir tous les frais et droits d'inscription aux barreaux (inscription, formation à l'École du Barreau, prestation de serment, inscription sur le tableau de l'Ordre, première cotisation annuelle, la carte professionnelle...).

Pour certaines catégories sociales aux conditions économiques modestes, ces dépenses peuvent s'avérer être une entrave pour l'accès à la profession d'avocat.e, dans la mesure où elles viennent s'ajouter aux multiples dépenses déjà consenties pour la réalisation du mémoire, nécessaire à l'obtention du diplôme de licence en droit. Il est donc arrivé que certaines enquêtées, faisant face à des difficultés sur le plan financier après la production de leur mémoire de sortie, aient été obligées de mettre sur pause leur projet d'intégrer un barreau ; le temps de mobiliser d'autres ressources pour couvrir les débours qu'entraîne ce processus d'intégration à un barreau. Cette réalité semble surtout recouper la situation de certaines avocates qui ont été, à ce moment, au chômage ou mères célibataires, suivant certains témoignages recueillis au cours des *focus groups*.

Dans un second temps, au 3<sup>e</sup> chapitre du *Décret du 29 mars 1979 réglementant la profession d'avocat en Haïti*, il est prévu la réalisation d'un stage. Si le stage vise l'effectivité de l'intégration professionnelle, l'analyse des données indique que les conditions de son déroulement se caractérisent par un manque d'accompagnement et de rigueur de la part de certains barreaux. Dans ce cas, il revient aux stagiaires de s'arranger pour passer cette étape dans un contexte difficile, marqué par le dysfonctionnement récurrent des tribunaux ; la limitation du nombre de cabinets d'avocat.e.s dans certaines juridictions; et l'absence de contrôle des barreaux sur l'implantation et le fonctionnement des cabinets d'avocat.e.s<sup>176</sup>.

En raison de ces contraintes, et dans certains cas, le stage n'arrive guère à remplir efficacement sa fonction d'intégration professionnelle, suivant les données collectées dans le cadre de cette étude. Il en ressort que cela préjudicie particulièrement aux femmes qui, à ce stade, s'exposent au sexisme ou à des avances sexuelles pour intégrer un cabinet d'avocat.e.s. Les difficultés liées au stage pour les femmes s'illustrent bien à travers l'expérience ci-après qui a eu lieu au Barreau des Gonaïves.

---

176 Dans la majorité des barreaux, il est difficile de fournir des informations sur le nombre de cabinets d'avocat.e.s dans la juridiction.

*Une expérience sur la place du stage dans l'intégration professionnelle des femmes au Barreau des Gonaïves<sup>177</sup>*

*En 2018, responsable de l'école du Barreau des Gonaïves et coordonnatrice de l'Association des Femmes Juristes de l'Artibonite (AFJA), j'ai constaté qu'il y avait très peu de femmes à l'École du Barreau alors qu'elles étaient nombreuses à l'École de droit des Gonaïves. En partenariat avec ASFC, un accompagnement a été donné à 25 candidates au concours d'entrée à l'École du Barreau, incluant des ateliers de mise à niveau dans différents champs du droit ainsi que des séances de formation sur l'estime de soi.*

*Des 25 candidates, 17 ont réussi le concours d'entrée à l'École du Barreau. Elles ont toutes passé l'examen de fin de formation à l'École, décroché leur Certificat d'aptitude professionnelle et prêté serment comme avocates stagiaires. Cependant, après leur prestation de serment, il était difficile de les placer dans un cabinet d'avocat.e.s ou une structure juridique pour la réalisation de leur stage. Certaines d'entre elles n'ont pas trouvé de cabinet, et d'autres ont intégré le mien. Cependant, à la fin du stage, je ne pouvais pas les garder toutes au cabinet comme avocates militantes.*

*Imaginez qu'on soit jeune dans la profession (sans clientèle), qu'on soit en plus une femme et qu'on ne fasse pas partie d'un cabinet ou d'une structure juridique. Non seulement l'accumulation d'expérience s'avère plus difficile, mais les opportunités de trouver des dossiers seront également plus rares. Fort de cela, certaines jeunes avocates sont amenées à explorer d'autres activités génératrices de revenus, voire à abandonner la profession d'avocat.e lorsque celle-ci ne leur permet guère de subvenir à leurs besoins. De plus, les femmes avocates sont confrontées quotidiennement à un environnement impitoyablement machiste où les cas de harcèlement sexuel sont courants, le mérite n'est pas reconnu aux femmes, et leur excellence est perçue comme de l'arrogance ou un manque de respect à punir.*

---

177 Tirée de l'entrevue avec Me Youdeline Chérizard Joseph.

Cette expérience démontre que même lorsque les femmes arrivent à accéder à un barreau, des obstacles à l'exercice de la profession persistent. Les difficultés peuvent apparaître à partir de l'étape du stage et de l'intégration à un cabinet d'avocat.e.s ou à l'équipe juridique d'une institution. L'analyse des données indique que les jeunes avocates qui sont confrontées à ces obstacles, risquent d'évoluer en marge de la profession jusqu'à un éventuel décrochage sur la durée.

« La situation qui me décourage c'est de n'avoir pas trouvé un cabinet malgré mes demandes, pouvant m'aider à exercer la profession. »

#### Témoignage d'une enquêtée

Il importe de rappeler que, d'un côté, 16,5% des enquêtées ont déclaré ne faire partie d'aucun cabinet d'avocat.e.s au moment de l'enquête et que, de l'autre côté, 6,4% d'entre elles ont déclaré n'avoir pas trouvé de cabinet pour réaliser leur stage.

### 7-1-4) Les dysfonctionnements du système judiciaire

Attachée à son barreau, l'avocate exerce sa profession principalement dans les tribunaux. Or, le système judiciaire haïtien se caractérise par des dysfonctionnements qui compliquent l'exercice de la profession d'avocat.e.

D'abord, les locaux hébergeant les tribunaux sont généralement peu appropriés. Parfois trop exigus ou relogés de façon définitive dans des locaux provisoires à l'origine, ils manquent d'espaces et de certaines infrastructures hygiéniques de base<sup>178</sup>. L'enquête démontre que cela constitue une source d'inconfort pour les avocates fréquentant les tribunaux.

« Je fréquente de moins en moins les tribunaux, car il n'y a même pas de toilettes décentes pour qu'une femme puisse uriner. »

#### Témoignage d'une enquêtée

Parallèlement à ces problèmes d'ordre infrastructurel, le système judiciaire haïtien est marqué par des grèves récurrentes qui paralysent, parfois pendant plusieurs mois, le fonctionnement des tribunaux<sup>179</sup>. Combinées aux troubles sociopolitiques et à la dégradation de la situation sécuritaire dans certaines juridictions du pays<sup>180</sup>, ces grèves ont un impact direct sur le travail des avocat.e.s qui en subissent des préjudices professionnels et financiers en raison de la baisse des activités : diminution du nombre de dossiers ouverts, fermeture de cabinets et réduction du personnel<sup>181</sup>. En pareilles situations, ce sont les avocat.e.s les moins bien intégr.e.s dans la profession qui sont les plus affecté.e.s par la détresse économique provoquée au sein de la basoche par ces multiples paralysies des tribunaux<sup>182</sup>.

178 Depuis quelque temps, le RNDDH (Réseau national de défense de droits humains) consacre chaque année un rapport sur le système judiciaire, où les problèmes infrastructurels sont décrits en détails pour chaque juridiction. Ces rapports sont disponibles en ligne.

179 Dans le rapport d'enquête sur l'exercice de la profession d'avocat en Haïti de 2016 à 2020, on estime à 205 jours la durée de paralysie des tribunaux pour la période, due principalement aux grèves récurrentes des acteurs du système judiciaire. Voir Eugène, *supra* note 28.

180 À Port-au-Prince par exemple, le TPI se trouvant dans une zone contrôlée par les groupes armés qui l'ont attaqué à plusieurs et qui sont même parvenus à l'assiéger. Caractérisée par la hausse du taux de kidnapping et la guerre des gangs armés, l'insécurité a obligé les justiciables, les avocates et le personnel judiciaire à éviter les tribunaux, provoquant une baisse des activités judiciaires.

181 Eugène, *supra* note 28, aux pages 48-49.

182 *Ibid.*

Interrogées à propos des situations, pratiques ou réalités qui les découragent le plus dans l'exercice de la profession au niveau des tribunaux, les enquêtées classent en première position par ordre d'importance : les grèves à répétitions du personnel judiciaire et la corruption.

## **7-2 Les entraves sexospécifiques découlant des stéréotypes sociaux sur les femmes**

Cette seconde catégorie d'entraves, affectant l'accès et l'épanouissement des femmes dans la profession d'avocat.e, est liée au fait qu'Haïti demeure historiquement marqué par un dispositif socio-culturel de discrimination à l'égard des femmes<sup>183</sup>. Ce dispositif permet de produire ou d'exploiter certaines représentations sociales et réalités relatives à la condition féminine pour entraver l'épanouissement professionnel des femmes.

En effet, les données révèlent qu'en raison du sexisme, certaines avocates sont souvent obligées de choisir entre leurs obligations professionnelles et leurs charges familiales ainsi que d'autres pressions sociales qui ciblent les femmes (7-2-1). De surcroît, il ressort qu'au cours de leur cheminement académique et professionnel dans le métier d'avocat.e, certaines femmes sont exposées à des discours discriminants et réducteurs (7-2-2). De même, dans l'exercice de la profession, il arrive que des avocates fassent l'objet de stigmatisations conduisant à une tendance au cloisonnement professionnel ainsi qu'à la méfiance de la part de certain.e.s client.e.s (7-2-3). Enfin, les données révèlent qu'il existe une tendance à déprécier le succès et les qualités professionnelles des avocates, et qu'elles sont

également exposées au harcèlement sexuel dans l'exercice de la profession (7-2-4).

### **7-2-1) Charges familiales et pressions sociales sexistes**

L'accès à la profession d'avocat.e et son exercice entraînent de nombreuses exigences en termes de productivité et de disponibilité. Cependant, certaines réalités liées à la condition féminine empêchent les femmes d'y consacrer le temps nécessaire et d'optimiser leurs expériences professionnelles. Tel que mentionné plus haut, 56,5% des enquêtées étaient déjà mères et 45,3% étaient déjà en couple au moment de prêter serment comme avocates. À ce sujet, les données collectées indiquent que la grossesse et la maternité peuvent retarder le cheminement académique et professionnel des avocates<sup>184</sup>.

*« Lè m rantrè lekòl Bawo, mwen te ansent. Lè m fin akouche, mwen retounen mwen jwenn tout moun ki te nan pwomasyon m lan gantan ale kite m ».*

#### **Témoignage d'une participante au focus groups**

Outre le retard, les données indiquent également que la grossesse et la maternité peuvent constituer une cause d'abandon du projet académique et professionnel. En effet, dans une question ouverte, il a été demandé aux enquêtées de préciser la cause expliquant pourquoi des camarades (de sexe féminin) de leur promotion n'ont pas bouclé leurs études de droit ou intégré un barreau. Dans les réponses fournies, la grossesse et les charges familiales viennent, par ordre d'import-

183 Voir la section 1-1, ci-dessus.

184 À ce sujet, Françoise Battagliola soutient que « Les jeunes femmes accédant au statut d'adulte en vivant en couple et en devenant rapidement mères, connaissent alors des itinéraires professionnels fragilisés ». Voir son livre : Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La découverte, 2008.



tance, en deuxième position après les difficultés économiques.

Quant aux femmes qui parviennent à atteindre leurs objectifs professionnels en devenant avocates, les données révèlent que certaines d'entre elles sont obligées de consentir plus d'efforts pour concilier les charges familiales et les obligations professionnelles. Les témoignages des enquêtées et participantes aux *focus groups* vont dans ce sens :

« Fòk mwen leve a 4h nan maten pou m prepare timoun yo pou yo al lekòl, al depoze yo pou m kouri al nan kabinè a. Fòk mwen al chèche yo lè lekòl lage. Nan aprèmidi lè m rantre, pou m kenbe leson pou yo »<sup>185</sup>.

« Pitit mwen an pat reyisi yon ane lekòl. Tout moun rann mwen responsab. Menm manman m di m pou m kite bagay avoka m lan pou m vin okipe timoun lan paske se manman ki okipe timoun »<sup>186</sup>.

« Fanm gen yon ensten natirèl pou okipe pitit yo. Sosyete a eksplwate sa, e anpil gason profite de sa pou manipule kèk fi epi pouse yo abandone etid yo oubyen ba yo presyon pou kite metye avoka pou vin chita okipe yo ak timoun ; sitou gason ki pa vle fi depase yo »<sup>187</sup>.

#### Témoignages de participantes aux focus groups

les avocates n'échappent pas aux pressions sociales liées aux rôles qui sont assignés aux mères dans la société haïtienne, et que cette situation peut embarrasser leur épanouissement dans la profession.

Il ressort également de l'analyse des données que cet embarras peut s'avérer d'autant plus pesant si, de surcroît, l'avocate évolue dans un couple où son époux/partenaire ne la supporte pas dans son projet professionnel et les activités qui y sont associées. À cet égard, pour les avocates en couple ou mères, les données indiquent que les charges familiales et l'ambiance au sein du couple peuvent avoir un impact sur leur participation à certaines activités extra professionnelles.

« On dit toujours qu'on ne laisse pas assez de place aux femmes dans la profession, alors qu'en réalité leur absence est souvent due à leurs charges familiales ou au fait que leurs conjoints n'acceptent pas qu'elles participent à des activités qui nécessitent qu'elles passent des nuits à l'extérieur. C'est le cas pour les retraitées par exemple, les femmes que vous y trouverez généralement sont celles qui ne sont pas en couple, ou qui n'ont pas d'enfants en bas âge, ou celles dont les conjoints sont également avocats ».

#### Extrait d'entrevue avec un Bâtonnier

Fort de ces données, il y a lieu de considérer que

185 Traduction française : « Il faut que je me lève à 4h du matin pour préparer les enfants et me dépêcher de les emmener à l'école, avant de me rendre au cabinet. Dans l'après-midi, il faut que j'aille les chercher et les aider à faire leurs devoirs ».

186 Traduction française : « Mon enfant n'avait pas réussi son année scolaire. Tout le monde m'en a rendu responsable. Même ma mère m'a demandé d'arrêter l'exercice de la profession d'avocate pour m'occuper de l'enfant, puisqu'il s'agit d'une tâche maternelle. »

187 Traduction française : « Les femmes ont un instinct naturel à s'occuper de leurs enfants. Cela est exploité par la société ainsi que des hommes qui cherchent à manipuler leur compagne en les poussant à abandonner leurs études ou même leur profession d'avocates pour qu'elles se consacrent à s'occuper de leur foyer. »

En prolongement des charges au foyer, les données révèlent également que certaines avocates en couple peuvent subir d'autres pressions sociales liées aux conduites généralement attendues des femmes mariées ou en couple dans la société. Ainsi, il ressort de l'étude que, dans certaines juridictions où la vie communautaire est dominante, certaines avocates sont parfois obligées de limiter leurs collaborations avec leurs confrères au sein des cabinets. D'autres vont même jusqu'à limiter leurs heures de travail ou de fréquentation de leurs lieux de travail pour éviter de s'exposer à des rumeurs d'infidélité<sup>188</sup>, aux bavardages malveillants et parfois à la jalousie de leurs partenaires ou celle des partenaires de leurs confrères, selon plusieurs témoignages recueillis dans différents barreaux :

«Konn gen apèl pou w prepare, lot avoka yo nan kabinè a rete byenta ap travay sou akt la. Wou kòm fanm, ou oblji rantr lakay ou. Le w rete ta, son konfrè kap vin depoze w. Lè konsa, lè se pa mari w ki fè pale anpil si w rantr ta, se moun nan kominote kap di vye koze sou wou. »<sup>189</sup>

«M konn al plede nan tribinal byen lwen ak yon konfrè. Tanto sou machin, tanto sou moto. Nou pase tout jounen ansanm. Moun nan kominote a banm li pou nèg. Si m pat gen yon mari ki konprann mwen, sa moun di te ka kraze fwaye m. E yo tèlman pale, gen aktivité profesyonèl mwen oblji ralanti sou yo. »<sup>190</sup>

« Mwen te nan yon kabinè, se detanzantan madan m direktè Kabinè a vin fè pale anpil nan biwo a kòm kwa medam avokat yo ak mari l. Se sityasyon ki mete w malalèz epi fè w anvè kite sa. »<sup>191</sup>

### Témoignages de participantes aux focus groups

## 7-2-2) Discours discriminants et réducteurs

Depuis le début de leurs études en droit jusqu'au moment d'exercer la profession d'avocat.e, il

188 La société haïtienne exige d'avantage des femmes que des hommes en matière de fidélité. Elle est même tolérante par rapport à l'infidélité de l'homme. Il faut regarder comment, à travers la loi et au cours de l'histoire, la société a puni l'adultère de la femme par rapport à celle de l'homme. Malgré quelques réformes législatives en ce sens, jusqu'à présent, la société juge sévèrement une femme infidèle en la traitant de tous les noms, alors qu'elle encense quasiment celle de l'homme.

189 Traduction française : « Il arrive qu'on doive faire appel d'une décision. Tous les avocats du cabinet restent très tard au bureau pour travailler ensemble sur l'acte d'appel, mais comme femme, vous êtes obligée de rentrer chez vous. Si vous restez tard et qu'un confrère vous ramène à la maison, vous pouvez vous exposer aux remontrances de votre mari ou aux commérages d'infidélité de la part du voisinage ».

190 Traduction française : « J'avais un confrère avec lequel j'allais plaider un peu partout dans la juridiction, à motocyclette ou en voiture. Ce qui fait que nous passons la journée ensemble. On a fait circuler des commérages de liens intimes entre nous. La compréhension de mon mari a sauvé mon couple, mais les bavardages s'intensifiaient tellement que j'ai été obligée de limiter certaines de mes activités professionnelles. »

191 Traduction française : « J'étais membre d'un cabinet. Il arrivait que la femme du directeur fasse des scènes de jalousie au Bureau, sous prétexte que les avocates du cabinet entretiendraient des liens intimes avec son mari. C'est une situation frustrante qui insufflé une envie d'abandonner. »

ressort que les femmes sont exposées à différents discours et traitements discriminants liés spécifiquement à leur statut de femme, et visant à les décourager ou se sous-estimer. En effet, 16,6% des enquêtées déclarent avoir déjà été « exposées au cours de leurs études de droit à des discours de la part de membres du corps professoral sur l'incapacité ou l'inaptitude des femmes à réussir dans la profession d'avocat.e en Haïti ». Dans 8,9% des cas, il s'agit d'« allusions faites entre les lignes » et de « déclarations faites ouvertement » dans 7,7% des cas.

L'analyse des exemples de phrases ou d'explications rapportées par les enquêtées dans le cadre de la présente étude, montre que ces discours discriminants s'appuient sur des stéréotypes concernant la situation physiologique, l'apparence physique, les traits émotionnels, la capacité intellectuelle et le rôle social des femmes pour arriver, sous la forme de blagues, d'anecdotes ou commentaires, à conclure qu'elles seraient inaptes à exercer la profession d'avocat.e et y réussir toutes seules. Parmi les exemples de déclarations que certaines enquêtées ont rapporté avoir entendues de la part d'enseignants au sujet des femmes désireuses de devenir avocates, voici quelques-uns :

*« Fanm pa gen pantalon, yo paka fè pwofesyon gason. Fanm se timoun pou w fè bay mari w epi okipe yo. Se yonn sou 100 ki rive avokat epi rete milite. »<sup>192</sup>*

*« Vous êtes (les étudiantes) venues étudier le droit juste pour embellir la galerie, vous n'allez même pas pouvoir décrocher votre diplôme de licence. Vous allez vous marier, tomber enceintes et avoir un foyer à gérer. »*

*« Les femmes sont trop émotives, elles ne sont pas aptes à ce genre de métier. Elles ont plus confiance en leur beauté que leur intellect. »*

*« Si une femme veut aller loin dans la profession, elle doit avoir des liaisons avec certains hommes haut placés capables de l'aider à réussir. »*

### **Témoignages recueillis au cours de l'enquête et des focus groups**

Toutes considérations faites concernant le poids du pourcentage d'enquêtées ayant déclaré avoir été exposées à ces discours, les données démontrent qu'il se diffuse un discours sexiste dans certains espaces facultaires d'enseignement du droit, capables d'ébranler l'estime de soi des étudiantes et les décourager dans leur projet de devenir avocates.

192 Traduction française : Les femmes ne portent pas de pantalons, elles ne peuvent pas exercer une profession d'hommes. Les femmes doivent donner des enfants à leurs maris et s'occuper d'eux. D'ailleurs, c'est une (1) femme sur 100 qui devient avocate et pratique vraiment la profession ».

Ces discours discriminants ne se limitent pas seulement aux espaces facultaires. Ils se prolongent dans les milieux d'exercice de la profession d'avocat.e, de diverses manières. Ils peuvent prendre la forme de mises en garde ou de conseils sexistes, comme l'illustrent ces deux témoignages :

*« Après avoir plaidé une fois, un avocat aîné est venu me voir pour me dire: félicitations! Tu as été brillante. Tu as un avenir prometteur dans la profession. Mais dommage, comme femme, tu ne pourras pas tenir longtemps. »*

*« Dans un effort de drague, un confrère aîné m'a clairement dit: Une avocate a besoin d'un avocat pour émerger dans cette profession d'homme. Il faut qu'on sorte ensemble, ça va vous faciliter en tant qu'une belle femme de réussir dans la profession. »*

**Témoignages recueillis au cours de l'enquête et des focus groups**

Il arrive également que ces discours expriment une intolérance par rapport au fait même qu'une femme soit avocate. En effet, certain.e.s avocat.e.s, magistrat.e.s et autres membres du personnel judiciaire choisissent d'appeler les avocates « Madame » au lieu de « Maître », comme illustré dans les témoignages ci-après.

L'analyse des données collectées indique que, le plus souvent, ces remarques constituent une forme d'agression passive<sup>193</sup> qui cache des sous-entendus sexistes, incluant un déni des qualités professionnelles de l'avocate et un renvoi à son genre.

<sup>193</sup> Il s'agit d'une « agression envers les autres de façon indirecte et non combative. Une façade d'adhésion masque la résistance, le ressentiment et l'hostilité ». À ce sujet, voir l'article d'Henri Chabrol, « Les mécanismes de défense » (2005) 3 :82 Recherches en soins infirmiers 31.

### 7-2-3) Stigmatisations, tendance au cloisonnement professionnel et méfiance des client.e.s

En réduisant l'avocate à son genre, cela ouvre la voie à différentes formes de stigmatisation qui s'appuient sur les représentations sociales concernant la féminité. Ainsi, en tant que femme évoluant dans un cadre professionnel, les données indiquent qu'il arrive que l'avocate soit perçue comme une épouse et/ou une mère qui n'aurait pas sa place dans un tribunal, mais au foyer

« Au barreau, un confrère m'avait publiquement dit que mon mari aurait dû m'empêcher de venir au tribunal pour prendre soin de mes enfants. »

« Au cours d'une assemblée au barreau, un confrère m'a déclaré que ma place est à la cuisine. »

« Un magistrat m'a demandé si je n'ai pas de famille à m'occuper pour passer tout ce temps à défendre un client. C'était offensant parce qu'il a vu la femme en moi, et non la professionnelle que je suis. »

« Un confrère a fait ce commentaire sur moi : en tant que femme, vous devez être infirmière. La toge devait vous servir de robe pour la grossesse. »

« Lors d'un procès, j'étais à la barre avec plusieurs autres confrères de mon cabinet, dont mon mari. Il venait de terminer une première manche de la plaidoirie, et je m'apprêtais à enchaîner quand un avocat de l'autre partie a crié :

« Sur un dossier, le directeur de mon cabinet m'a dit un jour : Tu as la prestance d'un mannequin au lieu d'une chère maître. Ça, c'est une affaire d'hommes, tu ne pourras pas le traiter en cas d'un conflit terrien. »

« Dans mon cabinet, à cause de la montée de l'insécurité, les avocates sont de plus dirigées sur les affaires en rapport avec les marques et les sociétés et ne nécessitant pas vraiment de suivis au tribunal. On nous recommande de ne pas y aller, à moins que ce soit exceptionnellement en compagnie d'un avocat. »

« Madame, votre MARI a fini de plaider. Vous ne pouvez plus prendre la parole. Asseyez-vous et taisez-vous ! »

### **Témoignages recueillis au cours de l'enquête et des focus groups**

Lorsque les stigmatisations ne s'appuient pas sur le statut d'épouse/mère, les données révèlent qu'elles peuvent porter sur l'anatomie des femmes. En effet, il arrive que certains avocats adoptent une attitude surprotectrice à l'égard des avocates, en raison du fait que celles-ci, comme femmes, sont perçues comme étant trop faibles pour affronter les dangers qui seraient liés à l'exercice de la profession d'avocat.e en Haïti. Fort de cette attitude surprotectrice, il ressort des données analysées qu'il arrive que des avocates soient tenues à l'écart du

traitement de certaines affaires au niveau des cabinets – notamment les conflits terriens et les dossiers pénaux – pour être mobilisées principalement sur d'autres affaires réputées « non dangereuses » comme les actions en divorce ou en pension alimentaire, l'enregistrement de marques, la création de sociétés, etc.

Autant il peut être préférable que certaines mesures de protection soient adoptées pour protéger les avocates<sup>194</sup>, autant l'analyse des données permet de considérer que ces mesures

194 Dans certaines juridictions où le climat sécuritaire est particulièrement délétère, caractérisé notamment par les enlèvements, il est compréhensible que des cabinets prennent des mesures de protection en faveur des avocats.es. D'ailleurs, certaines avocates l'entérinent lors des *focus groups*, et croient qu'il vaut mieux qu'une avocate se fasse accompagner d'avocats pour faire certains déplacements.

indiquent une tendance au cloisonnement professionnel<sup>195</sup>, consistant à assigner des avocates au traitement de certaines affaires judiciaires données, comme celles indiquées ci-dessus. En conséquence, il y a lieu de considérer qu'une telle tendance au cloisonnement professionnel peut contribuer à limiter l'étendue et la diversification de l'expérience professionnelle des avocates.

Par ailleurs, des enquêtées rapportent qu'il arrive que certain.e.s client.e.s fassent preuve de méfiance à leur égard. À ce propos, 31,3% des enquêtées ont déclaré qu'il leur est déjà arrivé qu'un.e client.e refuse de leur confier un dossier, ou exprime des doutes sur leurs capacités à traiter un dossier en raison de leur genre.

Alors, étant confrontées à la méfiance de certain.e.s client.e.s, en même temps qu'elles sont sujettes au cloisonnement professionnel en raison de leur genre, l'analyse des données indique que certaines avocates manquent d'opportunités d'affaires et d'expériences professionnelles pour pouvoir s'épanouir dans le métier et y réussir sur le plan financier.

*« Les justiciables font plus confiance à un avocat qu'à une avocate. Quand vous êtes une femme, ils attendent de vous un service gratuit. Il est difficile pour une avocate de trouver un gros dossier. »*

*« Les femmes sont sous-estimées pour certains types de dossiers par rapport à leur caractère dangereux. »*

*« C'est très difficile pour nous les femmes de trouver un dossier. Et s'il nous arrive d'en trouver un, il y a tellement de blocage de la part des magistrats que parfois nous sommes obligées de l'abandonner. »*

*« L'intégration des femmes est difficile. Elles ne trouvent pas de dossiers. Elles sont en difficulté pour répondre à leurs besoins. »*

#### **Témoignages recueillis au cours de l'enquête et des focus groups**

L'analyse des données indique qu'en partie la réalité sus-décrite détermine et entretient une dépendance des avocates par rapport aux avocats qui, pour des raisons d'ordre historique déjà étalées dans ce rapport, exercent une emprise sur la profession parce qu'ils y occupent majoritairement les espaces décisionnels. Ils jouissent d'une notoriété longuement construite. Ils contrôlent la majorité des cabinets d'avocat.e.s et décident de la distribution des dossiers, tout en tirant profit de l'image qui se construit autour de la profession et qui fonde la méfiance par rapport aux femmes l'exerçant dans la société.

195 Cette réalité existe dans plusieurs autres professions en Haïti. Concernant la profession du journalisme, voir à ce sujet : Winnie Hugo Gabriel et al « Femmes et média en Haïti : petites avancées, grands défis », *Panos Caribbean*, dossier de presse No 20, mai 2016.

#### 7-2-4) Tendence dépréciative des qualités professionnelles des avocates et harcèlement sexuel

Dans les milieux d'exercice de la profession, il arrive également que les avocates soient jugées et traitées sur la base de leur style vestimentaire. En effet, l'analyse des données révèle que les avocates peuvent faire l'objet de commentaires ou de « compliments » généralement excessifs, persistants ou inopportuns. Ceux-ci s'avèrent parfois gênants ou renvoient implicitement l'avocate à l'image associée à la femme en tant que « sexe décoratif »<sup>196</sup>, propre à l'embellissement.

*« Yon majistra fè m tann li, li resewva lòt avoka avan m sou pretèks ke yo gen bagay yo pral regle tankou mwen pat gen anyen pou m regle mwen menm. Alafen, li di m li te fè m tann poul te di m jan m bèl. Li pat vle di sa devan lòt mou yo. »<sup>197</sup>*

*« Mwen te mande yon avoka pou m entegre Kabinè I. Li di m dakò, ou mèt vini ! Kabinè a bezwen yon bèl flè tankou w pou reyose espas la. Wa reli akt yo. Sitou ou bon nan ti fransè w. »<sup>198</sup>*

#### Témoignages recueillis au cours de l'enquête et des focus groups.

Cette attention à la beauté ou à la tenue vestimentaire de l'avocate se trouve à la base de plusieurs autres réactions qui consistent en des propos et traitements portant atteinte à sa dignité en tant que femme. Premièrement,

cette attention peut prendre la forme « négative » d'une réprobation, comme l'illustrent les deux témoignages ci-après :

*« Un jour, à cause de ma coupe de cheveux et mon style, un commissaire du gouvernement m'a déclaré en plein siège que les avocats ne ressemblent pas à ça, et qu'il ne me manquait qu'une bouteille de Barbancourt. »*

*« Un avocat a eu des remarques désobligeantes sur ma tenue vestimentaire. Il m'a déclaré qu'en portant un pantalon aussi moulant, je suis venue aguicher tous les hommes au tribunal. Ils auraient raison de me demander des faveurs sexuelles. »*

#### Témoignages recueillis au cours de l'enquête et des focus groups

Comme il apparaît dans le second témoignage ci-dessus, cette réprobation sous-entend parfois que la façon de s'habiller relève d'une stratégie de séduction de la part de l'avocate.

En prolongement de ce sous-entendu, les données révèlent qu'il existe une tendance à associer le succès des avocates à leur pouvoir de séduction en tant que femmes ; comme si elles étaient incapables de réussir sans avoir été favorisées ou aidées par un homme. Il y a lieu de considérer que cette tendance dépréciative peut faire peser une suspicion sur les avocates et saper la reconnaissance qui devrait leur être due dans le cadre de leurs activités professionnelles.

196 Cette expression est tirée d'une citation misogyne d'Oscar Wilde (1891) : « il n'y a pas de génies féminins. Les femmes forment un sexe purement décoratif. Elles n'ont jamais rien à dire, mais elles le disent d'une façon charmante ». Voir Jean-Marie André, « Les twitts d'Oscar Wilde » (2015) 1 : 1 Hegel 54. <https://www.cairn.info/revue-hegel-2015-1-page-54.htm>.

197 Traduction française : « Un magistrat m'a fait attendre pour recevoir d'autres avocats avant moi, sous prétexte qu'ils avaient d'autres choses à régler ; comme si je n'avais rien à régler de mon côté. À la fin, il m'a dit qu'il m'a fait attendre pour qu'il trouve l'occasion d'être seul avec moi pour me dire combien il me trouve belle. »

198 « Je voulais intégrer le cabinet d'un avocat. Quand je lui ai fait la demande, il m'a répondu : Oui, tu peux venir ! On a besoin d'une belle fleur comme toi au cabinet. Tu pourras relire les actes. Je sais que tu maîtrises bien le français ».



Cette suspicion émane parfois d'avocat.e.s à propos d'autres consœurs, suivant les données collectées dans le cadre de cette étude, dont les témoignages ci-après.

« Des confrères ou membres du personnel dans les tribunaux font systématiquement des remarques sur ma tenue vestimentaire. Par exemple, j'ai déjà entendu des remarques liant la réussite d'une requête ou d'un dossier en raison du fait que je porte une jupe. »

« Des avocats mauvais perdants ont dit que j'avais l'attention du Magistrat en raison de mon physique. »

« M te okupe yon pòs. Yon lè map pale ak plizyè konsè, gen yonn nan yo ki di m : san manti, konmsi ou pa bay anyen pou jwenn pòs sa Mèt ? »<sup>199</sup>

« Mwen te genyen yon dosye, gen yon avoka ki mande-m eske se yon kout bòbòt mwen bay poum genyen nan dosye sa. »<sup>200</sup>

« M te manm konsèy alepòk. Pou rabese m, yon avoka ki te gen yon dezakò avè m deklare se kouche mwen mache kouche nan tout kabinè pou m rive kote m ye a. Yo te jis konvoke l, epi anyen ankò. »<sup>201</sup>

### Témoignages recueillis au cours de l'enquête et des focus groups

Deuxièmement, les données démontrent que cette attention à la beauté ou à la tenue vestimentaire de l'avocate peut prendre la forme

de harcèlement sexuel, défini ici comme « *tout comportement non désiré, verbal, non verbal ou physique à connotation sexuelle importun ayant pour but ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'il crée un climat d'intimidation, d'hostilité, d'humiliation ou de vexation* »<sup>202</sup>.

En effet, les données collectées révèlent qu'il arrive que des avocates soient victimes de harcèlement sexuel dans les milieux d'exercice de la profession. D'abord, sous la forme d'expression de désirs ou de projections à connotation sexuelle ciblant l'apparence physique de l'avocate, comme l'indiquent les témoignages ci-après :

« Se référant à ma corpulence, des policiers au Tribunal ont fait des commentaires à caractère sexuel sur ma personne. Cela m'a mise très mal à l'aise. »

« M te fenk rantrè lekòl Bawo. Pandan map pase bò kote kèk avoka ki tap pale antre yo, m tande yonn ki fè kòmantè sa pou-m tande : Nou pral kraze ti fanm sa. Li anfòm. Li sanble fenk vini. »<sup>203</sup>

### Témoignages recueillis au cours de l'enquête et des focus groups

Ensuite, sous la forme d'avances sexuelles persistantes et inopportunes, survenues lors du traitement de certains dossiers ; notamment dans le cas des actions judiciaires ou démarches visant à protéger la liberté individuelle de client.e.s incarcéré.e.s. Voici quelques témoignages tirés des *focus groups* et de l'enquête.

199 « J'avais été nommée à un poste. Un jour, en discutant avec quelques consœurs, l'une d'entre elles m'a dit sur un ton dubitatif : sérieusement, tu n'as cédé aucune faveur sexuelle pour avoir ce poste ? »

200 « J'avais gagné une cause. Un avocat m'a demandé si j'ai payé de mon corps pour une telle réussite. »

201 « J'étais membre du conseil de l'Ordre à l'époque. J'avais maille à pâtir avec un confrère qui, pour me rabaisser en public, m'a accusée de m'être prostituée dans tous les cabinets pour devenir membre du conseil. Il a seulement été convoqué par le conseil. Rien de plus ! »

202 Organisation des Nations Unies (ONU), *Glossaire sur l'exploitation et les atteintes sexuelles*, 2e Édition, 24 juillet 2017, à la page 8.

203 Traduction française : « Je venais d'intégrer l'école du Barreau. En passant à côté d'un groupe d'avocats, j'ai entendu l'un d'eux dire : on va niquer cette nana. Elle est en forme, et elle est nouvelle. »

« Le harcèlement sexuel est un vrai fléau pour la collaboration entre les avocates et les magistrats, notamment les commissaires du gouvernement et les juges d’instruction. Les avocates n’en parlent pas assez, mais elles le subissent, surtout au niveau de la juridiction gracieuse. Certains commissaires du gouvernement et juges instructeurs invitent à négocier de l’argent ou des faveurs sexuelles pour des libérations. En cas de désaccord, ils cherchent à vous rendre la vie dure ».

« J’ai un client qui a été arrêté sur mandat d’un substitut commissaire du gouvernement. Je me suis rendue à son bureau en compagnie du directeur de mon cabinet. Avec l’avocat de l’autre partie, on a paraphé un protocole d’entente. Le commissaire avait déjà émis l’ordre de mise en liberté pour mon client quand il a fait des commentaires sur moi et que le confrère lui a dit qu’en fait le dossier est le mien. Il a commencé à exprimer des regrets, en disant que s’il savait que c’était mon dossier, cela ne se serait pas passé si facilement. Il a reproché à mon confrère de lui avoir fait rater son coup. Car, c’est en pareilles circonstances qu’il devrait profiter pour me faire des avances. »

« Un juge d’instruction m’a dit : c’est toi qui ne veux pas que ton client soit libéré. Il suffit de sortir avec moi. »

« Une fois, je suis allée au carré d’un juge pour faire un suivi, il m’a ouvertement harcelé en me faisant des avances insistantes et me disant « Kote sa-w pa ka fè la ? W ap fè Krab pou yon ti bagay. »<sup>204</sup>

« J’avais un dossier au cabinet d’instruction. J’ai déposé une requête en mainlevée. Pour faire droit à ma demande, le Magistrat m’avait demandé de lui verser 10.000 dollars américains ou d’avoir une relation amoureuse avec lui. J’ai laissé tomber l’affaire. »

### **Témoignages recueillis au cours de l’enquête et des focus groups**

---

204 Traduction française : « Qu’est-ce qui est si difficile à faire ? Tu fais l’avare pour si peu ».

Les données de cette étude indiquent que ces avances sexuelles ne proviennent pas seulement de certains magistrats, mais de certains avocats également ; en particulier ceux qui sont propriétaires ou directeurs de cabinets, suivant les données de cette étude.

« *Mwen te nan yon kabinè, mèt kabinè a di m : ou son bèl fanm, ou pa ka rete nan kabinè m lan konsa non.* »<sup>205</sup>

« *Un directeur de cabinet m'avait clairement dit que si je veux intégrer son cabinet, je dois coucher avec lui.* »

#### **Témoignages recueillis au cours de l'enquête et des focus groups**

L'ensemble de ces témoignages indiquent que les avocates évoluent dans un milieu professionnel où certaines d'entre elles sont parfois discriminées et stigmatisées sur la base de leur genre, tout en subissant du harcèlement sexuel. Les données analysées indiquent que l'intensité de ces réalités peut varier suivant la manière dont l'avocate est perçue ; c'est-à-dire sa condition socio-économique, son origine sociale, son apparence physique, son nombre d'années d'expérience et le cabinet auquel elle appartient.

À ce propos, il faut signaler que 29,4% des enquêtées ont déclaré avoir été victimes de discrimination et de propos ou traitements portant atteinte à leur dignité en tant que femmes, dans le cadre de leurs activités professionnelles comme avocates. Que ce soit de la part de magistrats seulement (4,3%) ; de la part de confrères avocats seulement (12,8%) ; de la part

de magistrat.e.s ou d'avocat.e.s (3%) ; de la part de greffiers, huissiers et autres personnels des tribunaux (7,3%) ; et autres (2%) faisant référence en majorité aux policiers.

Par rapport à cette situation, deux remarques s'imposent. D'une part, peu de victimes dénoncent ou portent plainte. En ce sens, seulement 14,6% des enquêtées concernées ont déclaré avoir dénoncé ou porté plainte : auprès du conseil de l'Ordre (5,5%) ; auprès des responsables du cabinet (2,8%) ; au CSPJ (1,4%) ; auprès de l'institution d'embauche (2,1%) ; auprès du doyen du tribunal (1,4%) ; auprès du ministère à la Condition féminine (0,7%) et sur le forum WhatsApp des avocat.e.s du barreau concerné (0,7%).

D'autre part, à la question de savoir si les actes discriminatoires et les propos ou traitements dégradants dirigés activement ou passivement contre elles en tant que femmes dans l'exercice de la profession d'avocate ont affecté leur volonté de continuer à l'exercer, 67,4% des enquêtées ont répondu « non ». Quant aux 32,6% des enquêtées ayant répondu par l'affirmative, il ressort de l'analyse des données que l'impact peut être négatif. Auquel cas, il se caractérise par le fait « d'être déchantée d'exercer la profession » pour 5,5% des enquêtées ; le fait de « paniquer à l'idée d'aller au tribunal même si elle continue d'y aller » pour 11,7% des enquêtées ; le fait « d'aller de moins en moins au tribunal » pour 8,2% des enquêtées ; le fait « d'arrêter d'aller au tribunal » pour 0,7% des enquêtées ; et le fait de « penser à abandonner la profession » pour 1,4% des enquêtées.

Dans cette même veine, 9% des enquêtées ont déclaré connaître ou avoir entendu parler d'avocates de leur barreau qui ont abandonné la

205 J'étais membre d'un cabinet d'avocat.e.s. Un jour, le directeur du cabinet m'a dit : tu es une belle femme. Tu ne peux pas continuer à faire partie du cabinet sans rien donner en retour.

profession en raison des discriminations subies ou des propos et traitements dénigrants dirigés contre elles en tant que femmes.

*« Je me rappelle le cas d'une avocate qui fut agressée par un avocat. Elle décida de porter plainte au conseil, et on ne fit rien. Elle a laissé tomber la profession ».*

*« J'ai connu une consœur qui a abandonné à la suite de harcèlement qu'elle subissait de la part de jeunes confrères. Elle tomba malheureusement enceinte et plusieurs se disputèrent la paternité de l'enfant pour la tourner en dérision. Elle a abandonné la profession et quitté le pays ».*

#### **Témoignages recueillis au cours de l'enquête et des focus groups**

Toujours en réaction aux discriminations subies ainsi qu'aux propos ou traitements dégradants dirigés activement ou passivement contre elles en tant qu'avocates, les résultats font état de 5,1% d'enquêtées qui ont déclaré avoir « redoublé d'efforts ». Cela peut donner une idée de la raison pour laquelle une majorité d'enquêtées (67,4%) ont répondu « non » à la question de savoir si les discriminations et les propos ou traitements dégradants dirigés activement ou passivement contre elles comme femmes dans l'exercice de leur profession d'avocate, ont miné leur volonté de continuer à l'exercer.

À ce sujet, il y a lieu de considérer que, dans leur cheminement universitaire et professionnel, les avocates sont passées par diverses étapes où certaines d'entre elles semblent avoir appris à développer une forme de résilience au sexisme ambiant dans la société. D'ailleurs, elles se considèrent comme des « battantes » ou des « héroïnes » pour reprendre ces deux qualificatifs qui sont souvent revenus dans tous les focus groups.



# CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Dans son rapport de 2023 intitulé *Les femmes, l'entreprise et le droit*, la Banque mondiale fait remarquer que « les progrès en matière d'égalité de traitement pour les femmes ont été les plus faibles depuis 20 ans »<sup>206</sup>, et qu'il existe « 2,4 milliards de femmes en âge de travailler qui n'ont pas les mêmes droits juridiques que les hommes »<sup>207</sup>. 210 millions de ces femmes se trouvent dans l'Amérique latine et les Caraïbes<sup>208</sup>. C'est dans ce contexte général où l'égalité hommes-femmes est mise à mal dans le monde que s'est réalisée cette étude sur l'accès des femmes à la profession d'avocate en Haïti, classée à la 156e place sur 190 pays et accusant un score de 61,3 selon une étude menée par la Banque mondiale qui mesure les avancées vers la parité dans 190 économies[...] <sup>209</sup>.

Cette étude sur l'accès des femmes à la profession d'avocat.e part de l'hypothèse selon laquelle la réalité des avocates est le reflet de la situation générale des femmes en Haïti où le système patriarcal a historiquement généré des inégalités entre les hommes et les femmes, ainsi que des discriminations à l'égard de celles-ci. S'appuyant sur des données résultant d'une enquête auprès d'un échantillon de 235 avocates dans les 18 barreaux – pour un taux de sondage de 39,2% –

ainsi que des entretiens individuels et collectifs, cette étude fait appel au courant théorique des rapports sociaux de sexe pour éclairer la question des rapports hommes-femmes en Haïti.

Cela étant, cette étude reconstitue l'historique de l'intégration et de l'évolution des femmes haïtiennes dans la profession d'avocate. Elle analyse leurs situations socio professionnelles, et scrute également les stratégies et atouts mobilisés dans le processus de leur accès à cette profession. Enfin, elle identifie et analyse les obstacles sur lesquels buttent les femmes pour accéder à la profession d'avocate, et surtout l'exercer.

Au terme des analyses, il ressort de cette étude que, malgré plusieurs décennies d'intégration et de présence dans la profession d'avocate en Haïti, les femmes y sont encore sous-représentées. Elles font également l'objet de discrimination et de stigmatisation basées sur leur genre, et sont exposées au harcèlement sexuel. Cette situation est liée au sexisme ambiant qui prévaut dans la société haïtienne, et qui permet la production et l'exploitation de certaines représentations sociales et réalités attachées à la condition féminine pour servir d'entraves à l'accès et à l'épanouissement des femmes dans la profession d'avocate.

206 Banque mondiale, *Les femmes, l'entreprise et le droit 2023*, Washington DC, Rapport, à la page 2.

207 *Ibid.*

208 *Ibid.*

209 *Ibid* à la page 4.

# RECOMMANDATIONS

Compte tenu des résultats de l'étude et des conclusions découlant de l'analyse, le Barreau de Port-au-Prince et ASFC souhaitent formuler les recommandations suivantes afin d'améliorer l'accès des femmes à la profession d'avocate en Haïti. Ces recommandations se situent à 3 niveaux :

## 1) AU NIVEAU SECTORIEL

Au niveau sectoriel, sont traités tous les obstacles relevant de la responsabilité de certaines institutions clairement identifiées. Trois types de milieux institutionnels sont considérés : les institutions universitaires d'enseignement du droit ; les Barreaux et les espaces d'exercice de la profession.

### 1-1) Concernant les institutions universitaires d'enseignement du droit

Les résultats de cette étude démontrent que les premières difficultés rencontrées par les femmes pour accéder à la profession d'avocat.e se situent à l'étape des études universitaires en droit, et se caractérisent par un prolongement incontrôlé de la scolarité en raison de failles dans l'organisation des études et du caractère chronophage et budgétivore du mémoire de sortie. Fort de cela, il est recommandé :

**a) Aux responsables des facultés ou écoles de droit :**

i. De doter les facultés ou écoles concernées d'un règlement des études, assorti d'un mémento sur les conditions de fond, de forme, d'accompagne-

ment, de procédure et d'échéance relatives à la rédaction et à la soutenance du mémoire dans le délai de scolarité prévu. Ces documents réglementaires doivent être rendus publics et portés à la connaissance des étudiant.e.s, enseignant.e.s et membres du personnel administratif ;

ii. De renforcer l'enseignement de la méthodologie juridique dans les facultés, de manière à transmettre aux étudiantes les compétences nécessaires pour produire et soutenir le mémoire de sortie dans le délai de scolarité prévu ;

iii. De doter les facultés ou écoles de droit de dispositifs facilitant aux étudiantes l'accès aux ressources documentaires et techniques ainsi que l'accès à des encadreurs disponibles et compétents ;

iv. Développer un plan d'action afin de lutter contre la pratique qui consiste pour les étudiantes à verser une compensation financière aux enseignant.e.s qui les accompagnent dans la rédaction de leur mémoire de sortie ;

**b) Au Ministère à la condition féminine et aux droits des femmes (MCFDF), aux organisations et bailleurs de fonds œuvrant dans la promotion des droits des femmes :** Offrir des bourses de rédaction de mémoire aux étudiantes finissantes en droit sur la base de l'excellence, des sujets traités, de leur situation socio-économique et leurs charges familiales, notamment.



## 1-2) Concernant les Barreaux :

Il ressort des résultats de cette étude que certains déficits institutionnels, déontologiques et même politiques, au niveau des barreaux, contribuent à compliquer l'intégration professionnelle des femmes dans la profession d'avocat.e, en augmentant leur vulnérabilité face au sexisme.

En conséquence, il est recommandé :

**a)** À la Fédération des Barreaux d'Haïti (FBH) et aux Barreaux :

i. De réformer le *Code de déontologie*<sup>210</sup> de la profession d'avocat.e, en consacrant une section au traitement des inconduites sexistes et au harcèlement sexuel à l'égard des avocates en particulier ;

ii. De renforcer les capacités administratives et techniques des Barreaux de façon à leur permettre d'exercer un meilleur contrôle sur leur tableau de l'Ordre, les cabinets implantés dans leur juridiction ainsi que le déroulement des stages, avec une attention particulière à la situation des stagiaires féminines ;

iii. De standardiser et harmoniser le dispositif processuel d'inscription dans les barreaux au niveau national (école du barreau, coûts d'inscription, durée de formation, durée de stage...);

iv. D'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action visant à encourager la féminisation de la profession d'avocat.e, en explorant notamment la possibilité d'appliquer, au niveau des conseils de l'Ordre et de la FBH, l'article 17-1 de la *Constitution de 1987 amendée* prescrivant que : « *Le principe du quota d'au 30% de femmes est reconnu à tous*

*les niveaux de la vie nationale, notamment dans les services publics* ».

**b)** Aux organisations et bailleurs de fonds œuvrant dans la promotion des droits des femmes et l'accès à la justice : De mettre en place un programme de mentorat pour les candidates féminines aux concours d'entrée organisé par certains barreaux.

## 1-3) Concernant l'exercice de la profession

Les résultats de cette étude indiquent que les avocates ont une place limitée dans la profession. Elles sont sous-représentées. Certaines d'entre elles manquent d'opportunités d'avoir des dossiers et d'accumuler des expériences professionnelles. Par conséquent, complémentairement à d'autres dispositions à prendre pour lutter contre le sexisme dans la profession d'avocat.e, il est recommandé :

**a)** Aux Barreaux, aux organisations et bailleurs de fonds qui œuvrent dans la protection des droits des femmes et l'accès à la justice :

i. De développer des programmes de mentorat/d'intégration des avocates stagiaires au sein des cabinets ;

ii. De développer des programmes pour aider et encourager les avocates à s'associer pour créer leurs cabinets.

**b) À la FBH, aux Barreaux et au Conseil national de l'assistance légale :**

D'appliquer l'article 17-1 de la *Constitution de 1987 amendée* prescrivant que : « *Le principe du quota d'au 30% de femmes est reconnu à tous les*

210 Ce Code, adopté par la Fédération des Barreaux d'Haïti (FBH) date de 2002. Constatant ses lacunes et son manque d'effets, plusieurs initiatives ont été prises pour le réformer, mais celles-ci n'ont pas encore abouti.

niveaux de la vie nationale, notamment dans les services publics. », en matière de recrutement des avocat.e.s constituant le personnel des Bureaux d'assistance légale (BAL).

## 2) AU NIVEAU TRANSVERSAL

Les résultats de cette étude démontrent que l'accès et l'épanouissement des femmes dans la profession d'avocat.e sont souvent entravés par des réalités qui ont une portée transversale, dans la mesure qu'elles sont rencontrées à toutes les étapes de leur cheminement professionnel : au niveau des facultés, des barreaux, des cabinets d'avocat.e.s, des tribunaux et d'autres lieux de travail. Il s'agit particulièrement du sexisme, du harcèlement sexuel, des discriminations et stigmatisations fondées sur le genre. En conséquence, il est recommandé :

### a) **À la FBH, aux Barreaux, au CSPJ, au MCFDF et Organisation de promotion des droits des femmes :**

De mettre en place un partenariat entre la FBH, le CSPJ, le MCFDF et d'autres acteurs travaillant dans le domaine du droit des femmes, en vue de développer et d'offrir des programmes de formation et de sensibilisation aux avocat.e.s, magistrat.e.s et d'autres membres du personnel judiciaire sur l'égalité de genre, le harcèlement sexuel et les conséquences des comportements sexistes.

### b) **À la FBH, aux Barreaux et au CSPJ :**

D'instaurer, au niveau des Barreaux et du CSPJ, un mécanisme de réception et de traitement des plaintes pour harcèlement sexuel subi par les avocates dans l'exercice de leur profession.

### c) **Aux responsables des facultés ou écoles de droit :**

D'adopter une charte éthique encadrant les relations entre enseignant.e.s et étudiant.e.s en

matière d'accompagnement pour la réalisation des travaux académiques;

### d) **À la FBH, aux organisations de promotion des droits des femmes et aux avocates :**

D'encourager la mise en place d'un dispositif de réseautage national des avocates, dans une perspective de vie associative, de promotion et de défense de leurs droits et intérêts dans le cadre de la pratique du métier d'avocat.e.

## 3) AU NIVEAU GÉNÉRAL

L'étude révèle l'existence d'une série d'obstacles qui, tout en ayant un impact sur l'accès et l'épanouissement des femmes dans la profession d'avocat.e, sont externes à son champ. Il s'agit de réalités qui se passent à d'autres niveaux de la société – politiques et économiques notamment – comme l'insécurité généralisée dans certaines juridictions et les turbulences politiques ; ou encore d'autres réalités qui sont enracinées dans les pratiques et les représentations sociales, comme le sexisme et tout ce qu'il alimente en termes de charges familiales et de pressions sociales sur les mères-épouses dans l'ensemble de la société. Par rapport à cela, il est important que l'État haïtien se responsabilise davantage et prenne toutes les dispositions nécessaires pour :

**a)** Honorer ses engagements constitutionnels et internationaux en matière de protection du droit à la sécurité sur son territoire, pour garantir la paix publique et la libre circulation des individus qui souhaitent vaquer à leurs activités personnelles ou professionnelles ;

**b)** Honorer ses engagements constitutionnels et internationaux en matière de lutte contre toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes.

# BIBLIOGRAPHIE

## MONOGRAPHIES

- Alexis, Darline, Côté Denyse et Lamour, Sabine, dir, *Déjouer le silence. Contre-discours sur les femmes haïtiennes*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, 2018.
- Anglade, Mireille Neptune. *L'autre moitié du développement. À propos du travail des femmes en Haïti*, Port-au-Prince, Les Éditions Alizés & Erce, 1986.
- Bardin, Laurence. *L'analyse de contenu*, Paris, Presses Universitaires de France, Quadrige, 2013.
- Battagliola, Françoise, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La découverte, 2008.
- Bereni, Laure et al, (2008). *Introduction aux Gender Studies : Manuel des études sur le genre*, De Boeck, 2008.
- Bourdieu, Pierre et Jean-Claude Passeron. *Les héritiers. Les étudiants et la culture*, Paris, Éditions de Minuit, 1964.
- Bourdieu, Pierre. *La domination masculine*, Paris, Éditions du Seuil, 1998.
- Boyer, Jean-Claude. *Histoire contemporaine du Barreau de Port-au-Prince*, Port-au-Prince, Presses de l'Imprimeur S.A., 2016.
- Castor, Suzy. *Société et législation*, Port-au-Prince, Centre de recherche et de formation économique et sociale pour le développement, 1990.
- Delphy, Christine. *L'ennemi principal : Penser le genre*, Paris, Syllepse, 2011.
- Dorcé, Ricarson et Emilie Tremblay, dir, *Haïtiennes. Portraits de femmes militantes*, Québec, Éditions sciences et bien communs, 2015.
- Elias, Nobert. *La société des individus*, Paris, Pocket, 1997.
- Fraise, Geneviève. « Ouverture : Les contretemps de l'émancipation des femmes (condition, conséquence, mesure et ruse) » dans Annie Bureau et al, *Féminismes II : 2005 : des femmes et du politique* [en ligne], Paris, Éditions de la Bibliothèque publique d'information, (généré le 15 mai 2023), 2006, 8. Disponible sur Internet : ISBN : 9782842462109. DOI : <https://doi.org/10.4000/books.bibpompidou.1418>.
- Giroux, Sylvain. *Méthodologie des sciences humaines*, Québec, Éditions du Renouveau pédagogique, 1998.
- Grawitz, Madeleine. *Méthodes des sciences sociales*, Dalloz, 11<sup>e</sup> éditions, 2001
- Kergoat, Daniel. « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », dans Helena Hirata et al, dir, *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, 2000.
- Kergoat, Danièle. « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe » dans Jeanne Bisilliat et Christine Vershuur, *Genre et économie : un premier éclairage*, Genève, Graduate Institute Publication, 2001 aux pp 78-88. DOI : 10.4000/books.iheid.5419.
- Manigat, Mirlande. *Être femme en Haïti : Hier et aujourd'hui, le regard des constitutions des lois et de la société*, Port-au-Prince, Université Quisqueya, 2002
- Manigat, Mirlande. *Histoire des constitutions haïtiennes*, Tome I, Port-au-Prince, PressUniQ, 2022
- Manigat, Mirlande. *Histoire des constitutions haïtiennes*, Tome II, Port-au-Prince, PressUniQ, 2022

- Massena, Denyse. *La femme dans le droit*, Port-au-Prince, Imprimerie Rodriguez, 1975.
- Mentor, Gaétan. *Histoire de l'ordre des Avocats du Barreau de Port-au-Prince*, Port-au-Prince, Ordre des Avocats de Port-au-Prince, 2017
- Michel, Andrée. *Activité professionnelle de la femme et vie conjugale*, Paris, Éditions du CNRS, 1974.
- Nandrin, Jean-Pierre. *Hommes et normes : Enjeux et débats du métier d'un historien*, [en ligne], Bruxelles, Presses de l'Université Saint-Louis, 2016.
- Nérestant, Micial. *La femme haïtienne devant la loi*, Paris, Karthala. 1997.
- Pascal-Trouillot, Ertha, *Statut juridique de l'haïtienne dans la législation sociale*, Port-au-Prince imprimerie des Antilles, 1973.
- Pascal-Trouillot, Ertha. *Analyse de la législation révisant le statut de la femme mariée*, Port-au-Prince, Imprimerie Henri Deschamps, 1983.
- Quivy Raymond et Campenhoudt Luc Van. *Manuel de recherche en Sciences Sociales*, Paris. Dunod, 1995
- Sen, Amartya. *Un nouveau modèle économique, développement, justice, liberté*, Paris, La Découverte, 2005.
- Singly, François. *L'enquête et ses méthodes*, Paris, Nathan, 2001
- Sylvain-Bouchereau, Madeleine. *L'éducation des femmes haïtiennes*, Port-au-Prince, Imprimerie de l'État, 1944.
- Tahon, Marie Blanche. *Sociologie des rapports de sexe*, Rennes, Presses Universitaire de Renne, 2004.

## REVUES ET OUVRAGES COLLECTIFS

- Adjamagbo, Agnès et Calvès, Anne-Emmanuèle « L'émancipation féminine sous contrainte » (2012) 61 Autrepart 3.
- Bilge, Sirma. « Théorisations féministes de l'intersectionnalité » (2009) 1 : 225 Diogène 70.
- Bouchard, Pierrette et René Cloutier. « Éducation et émancipation » (1998) 11 :1 Recherches féministes 1. <https://doi.org/10.7202/057963a>
- Chabrol, Henri. « Les mécanismes de défense » (2005) 3 : 82 Recherches en soins infirmiers 42.
- Clerval, Anne et Christine Delphy. « Le féminisme matérialiste, une analyse du patriarcat comme système de domination autonome (2015) Espace et rapports de domination [en ligne]. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2015 (généré le 11 septembre 2023). Disponible sur Internet : <<http://books.openedition.org/pur/59381>>. ISBN : 9782753563988. DOI : <https://doi.org/10.4000/books.pur.59381>.
- Comhaire-sylvain, Suzanne. « Les loisirs des fillettes de Port-au-Prince » (1940) 5 : 46 Voix des femmes.
- Côté, Denyse. « Lutttes féministes en Haïti » (2016) 32 : 33 Revue Rencontre 156.
- Daune-Richard, Anne-Marie et Anne-Marie Devreux. « Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique » (1992) 5 : 2 Recherches féministes 7. <https://doi.org/10.7202/057697a>
- Doura, Fred, « Situation de la femme haïtienne, ses besoins, droits et responsabilités » (2018) 34 Revue Rencontre 106.
- Dunezat, Xavier. « La sociologie des rapports sociaux de sexe : une lecture féministe et matérialiste des rapports hommes/femmes » (2016) 4 :3 Cahiers du Genre 175.
- Ferrand, Michèle. « L'émancipation des femmes : repères chronologiques » (2004) Féminin Masculin

- lin 120. <https://www.cairn.info/feminin-masculin--9782707131690-page-120.htm>
- Jackson, Stevi. « Pourquoi un féminisme matérialiste est (encore) possible – et nécessaire » (2009) 28 : 3 *Nouvelles Questions Féministes* 16.
  - Laëthier, Maud. « Emploi domestique et travail identitaire chez les femmes haïtiennes : bonnes en Haïti et femmes de ménages en Guyane » (2016) 4 : 800 *Autrepart* 69.
  - Louis, Eunide. « Violences faites aux femmes en Haïti : état des lieux et perspectives » (2013) 2 : 3 *Haïti Perspectives* 45.
  - Magloire, Danièle. « La recherche féministe pour l'action sociale » (2003) 22 :1 *Nouvelles Questions Féministes* 31.
  - Maurel, Chloé. « Les sœurs Sylvain, femmes afro descendantes d'Haïti, intellectuelles pionnières » (2002) *Africultures*, <https://africultures.com/les-soeurs-sylvain-femmes-afro-descendantes-dhai-ti-intellectuelles-pionnieres/>
  - Neptune Anglade, Mireille, « Les conférences internationales sur les femmes et leurs impacts en Haïti » (1995) 8 :1 *Recherches féministes* 171.
  - Schweitzer, Sylvie. « Du vent dans le ciel de plomb ? L'accès des femmes aux professions supérieures, XIXe–XXE siècles » (2009) 51 :2 *Sociologie du travail* 183.
  - Zanuzo Claire, François Roubaud et Constance Torelli. « Le marché du travail en Haïti après le séisme : quelle place pour les jeunes ? » (2014) 3 : 71 *AUTREPART* 135.
  - Pires, Alvaro. « Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique » dans Jean Poupart et al dir, *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Edition Gaétan Morin, 1997, 113 à la page 169.
  - Savoie Zajc, Lorraine « Triangulation (technique de validation par), dans Alex Mucchielli dir, *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Armand Collin, 1996, 261 à page 262.
  - André, Jean-Marie. « Les twitts d'Oscar Wilde » (2015) 1:1 *Hegel* 54. <https://www.cairn.info/revue-hegel-2015-1-page-54.htm>

## MÉMOIRES ET THÈSES

- Galerand, Elsa. *Les rapports sociaux de sexe et leur (dé)matérialisation. Retour sur le corpus revendicatif de la Marche mondiale des femmes de 2000*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines & Université du Québec à Montréal, 2007.
- Mahotière, Chantal. *Luttes féministes en Haïti. Étude exploratoire des enjeux culturels, motivations et projets qui sous-tendent l'engagement féministe*, Mémoire de maîtrise, Université Laval, Québec, 2008, p 117
- Pierre, Fritz. *Impact des industries d'assemblage et de montage sur les statuts socio-économiques des ouvrières de Port-au-Prince*, Mémoire de licence, Université d'État d'Haïti, 1981.
- Toussaint, Guerline. *La participation politique des femmes haïtiennes*, Mémoire de maîtrise en science politique, Université du Québec à Montréal, 2011.

## RAPPORTS

- Boucher, Sabine et Judson Joseph. *Étude sur l'enseignement du droit en Haïti*, Rapport, octobre 2019.
- Commission Nationale de Coopération avec l'UNESCO. *Tendances récentes et situation actuelle de*

- l'éducation et de la formation des adultes*, Rapport de la République d'Haïti, avril 2008.
- Commission Nationale de Coopération avec l'UNESCO. *Tendances récentes et situation actuelle de l'éducation et de la formation des adultes*, Rapport de la République d'Haïti, avril 2008.
  - Eugene, Woodkend, Patrick Pierre-Louis et Sabine Boucher. *L'exercice de la profession d'avocat en Haïti (2016-2020)*, Fédération des Barreaux d'Haïti (FBH), Rapport, mai 2021.
  - Gabriel, Winnie Hugot. *Femmes et média en Haïti : petites avancées, grands défis*, Panos Caribbean, dossier de presse No 20, mai 2016
  - Hudicourt-Ewald, Chantal. *La condition juridique de la femme haïtienne*, Comité haïtien de coopération avec la Commission Interaméricaine des femmes, octobre 1979.
  - Lamauthe-Brisson, Nathalie. *Entrepreneurs dans l'économie haïtienne, des marchés aux politiques publiques*, PNUD, Rapport, 2015.
  - Latortue, Gérard. *Livre blanc du gouvernement de transition, ministère à la condition féminine et aux droits de la femme*, p.
  - Merlet, Myriam. *La participation politique des femmes en Haïti. Quelques éléments d'analyse*, Fanm yo la, 2002.
  - Ministère à la Condition Féminine et aux Droits des Femmes (MCFDF). *Le livre blanc sur la condition féminine : la femme haïtienne à l'heure de la reconstruction nationale*, Port-au-Prince, 2013.
  - Ministère de la Santé Publique et de la Population (MSPP). *Profil des femmes en Haïti, résultats de l'enquête Mortalité, Morbidité et utilisation des services EMMUS III 2000*, novembre 2002.
  - Narcisse, Jasmine Claude. *Mémoire de Femmes*, Port-au-Prince, Unicef-Haïti, 1997.
  - Philippe, Jeanne. *Enquête sur le statut socio-économique de la marchande haïtienne*, Centre Haïtien de REcherche pour la PROMotion de la Femme (CHREPROF), 1979.
  - Plotkin, Donna. *Haitian women's participation in development*, PNUD, 1984.
  - Rapport final du rapport national SAGA-ISTEAH (femmes et sciences en Haïti), UNESCO et Institut des Sciences, des technologies et des études avancées d'Haïti (ISTEAH), Février 2019.
  - Université d'État d'Haïti, Rapport du concours d'admission 2015-2016, janvier 2016.
  - World Bank. *Women, Business and the Law 2023*, Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1944-5. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO

## CONFERENCES ET COLLOQUES

- Buteau, Pierre, dir. *Révolution haïtienne et universalité des droits de l'homme. Apport, parcours historique, perspectives*, Actes du Colloque international tenu à Port-au-Prince du 21 au 23 août 2009, éditions de l'Université d'État d'Haïti, Port au prince, 2020,
- Lamour, Sabine. « Comprendre les obstacles à l'intégration et au maintien des femmes dans l'enseignement supérieur public en Haïti », les Femmes dans le monde académique, Colloque, Paris Villetaneuse, 2015.
- Moise, Claude. *L'évolution du droit de la femme à travers l'histoire constitutionnelle d'Haïti de 1804 à 1987*, (1997), Colloque La Constitution de 1987 et les droits de l'homme, Université Quisqueya, 1997.

## JOURNAUX, AUTRES SOURCES DE NOUVELLES ET GLOSSAIRE

- Fleurant, Aviol. « Me Aviol Fleurant écrit au Bâtonnier Gervais Charles », *Le Nouvelliste*, 14 juin 2007.
- Gabriel, Winnie Hugot. « Ertha pascal Trouillot, la première femme présidente d'Haïti », *Le Nouvelliste*, 21 juin 2018.



- Gabriel, Winnie Hugot. « Me Chantal Hudicourt-Ewald, parcours d'une femme de la basoche », *Le Nouvelliste*, 10 décembre 2015.
- Gabriel, Winnie Hugot. « Me Marie Suzy Legros, première femme élue bâtonnière en Haïti », *Le Nouvelliste*, 9 octobre 2020.
- Gilbert, Jean Marc. « Les femmes avocates depuis 70 ans », *Journal de Montréal*, 29 avril 2011.
- Henry, Stephen Ralph. « Le poids de la tradition dans l'exercice du droit par les femmes », *Alter-Press*, 12 septembre 2012.
- Lefèvre, Caleb. « Marie Suzie Legros réélue bâtonnière des avocats de Port-au-Prince », *Le Nouvelliste*, 27 septembre 2021.
- Les femmes dans la profession d'avocat : faits et chiffres | Conseil national des barreaux (cnb.avocat.fr).
- [Ketty Balthazard-Accou, une voix pour l'implication des femmes et des filles dans les filières scientifiques en Haïti - AUF](#)
- [UNFPA Haïti | Faits et chiffres clés sur la situation des femmes en Haïti, Novembre 2017](#)
- Organisation des Nations-Unies (ONU), *Glossaire sur l'exploitation et les atteintes sexuelles*, 2e Édition, 24 juillet 2017.

## LÉGISLATION

- Code civil 1825-1826.
- Constitution de 1957.
- Convention américaine relative aux droits de l'Homme, ratifiée par Haïti le 27 septembre 1977.
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, signée par Haïti le 7 avril 1981 et ratifiée le 20 juillet 1981.
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, ratifié par Haïti le 6 février 1991.
- Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (Convention Belém Do Para), ratifiée par Haïti le 3 avril 1996.
- Constitution du 19 avril 1944.
- Constitution du 25 novembre 1950.
- Décret du 3 mars 1975 accordant à la femme le droit de remplir la fonction de jurée.
- Décret du 8 octobre 1982 donnant à la femme le statut conforme à la Constitution et éliminant toute forme de discrimination à son égard.
- Décret du 6 juillet 2005 modifiant le régime des agressions sexuelles et éliminant en la matière les discriminations contre la femme.
- Loi constitutionnelle du 9 mai 2011 amendant la Constitution haïtienne du 29 mars 1987.





Conception graphique et mise en page  
YES communication Design  
info@yescomdesign.com



**Avocats**  
sans frontières  
Canada