



MTPTC
UNITÉ CENTRALE D'EXÉCUTION
(UCE)

**PROJET DE DÉVELOPPEMENT
URBAIN AU CAP-HAÏTIEN
(CHUD)** | *NES n° 2 :
Emploi et conditions de travail*

**Procédures de gestion de la main-d'œuvre
(PGMO)**

Décembre 2019

Actualisé en Janvier 2021

TABLE DES MATIÈRES

I. INTRODUCTION	5
1.1 Le projet CHUD	5
1.2 Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO)	5
II. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	6
2.1 Répartition et origine de la main-d'œuvre du projet	6
2.2 Compétences clés au sein de l'UCE	7
2.3 Compétences clés au sein du MDOD, Entrepreneurs et Supervisions	7
III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE	8
3.1 Activités des travailleurs du projet	8
3.2 Principaux risques liés à la main-d'œuvre	9
IV. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL	10
4.2 Le Code de Travail Haïtien	11
4.2.1 Contrat du travail	11
4.2.2 Temps de travail	12
4.2.3 Salaires	13
4.2.4 Avantages sociaux	13
4.2.5 Santé et sécurité au travail	14
4.2.6 Travail forcé	16
4.2.7 Liberté syndicale	16
4.3 Évaluation de la législation du travail haïtien	17
V. PERSONNEL RESPONSABLE ET RÔLES	19
VI. POLITIQUES ET PROCÉDURES	20
VII. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI	22
VIII. CONDITIONS GÉNÉRALES	22
IX. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS (MGPT)	24
9.1 Principes directeurs du MGPT	24
9.2 Approche du MGPT	24
9.3 Procédure, recours et traitement des plaintes	25
9.3.1 Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte	26
9.3.2 Étape 2 : Traitement de la plainte	26
9.3.3 Étape 3 : Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) de l'UCE	27
9.3.4 Étape 4 : Recours à la justice	27

X. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	27
XI. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	29
XII. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	29

LISTE DES ABBRÉVIATIONS

ASEC	: Assemblée de la Section Communale
BM	: Banque mondiale
CASEC	: Conseil d'Administration de la Section Communale
CERC	: Réponse d'urgence contingente (<i>Contingency Emergency Response Component</i>)
CGES	: Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CHUD	: Développement urbain au Cap-Haïtien (<i>Cap-Haitien Urban Development</i>)
CIN	: Carte d'Identification Nationale
ESMP	: Environmental and social Management Plan
IGU	: Initiatives de Gestion Urbaine
IST	: Infections Sexuellement Transmissibles
MAST	: Ministère des Affaires Sociales et du Travail
MDOD	: Maitre d'Ouvrage Délégué
MGP	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
MGPT	: Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs
MTPTC	: Ministère des Travaux Publics, Transports et Communications
NES	: Norme Environnementale et Sociale
NIF	: Numéro d'Immatriculation Fiscale
n°	: Numéro
OFATMA	: Office d'assurances accidents du travail, maladie et maternité
OIT	: Organisation International du Travail
ONU	: Organisation des Nations Unies
PAP	: Personne Affectée par le Projet
PEES	: Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	: Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	: Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre
PPM	: Plan de Passation des Marchés
RN	: Route Nationale
SST	: Santé et Sécurité au Travail
UCE	: Unité Centrale d'Exécution
VBG	: Violences Basées sur le Genre
VIH/SIDA	: Virus Immunodéficiences Humaine / Syndrome d'Immunodéficiences Acquises
%	: Pourcentage

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Répartition et origine de la main-d'œuvre du projet.....	6
Tableau 2. Activités des travailleurs du projet.....	8
Tableau 3. Principaux risques liés à la main-d'œuvre du projet	9
Tableau 4. Personnel responsable du projet.....	19

I. INTRODUCTION

1.1 Le projet CHUD

Le Projet de Développement Urbain au Cap-Haïtien (CHUD) vise à améliorer certaines infrastructures urbaines et espaces publics et à renforcer la capacité institutionnelle pour soutenir une croissance urbaine plus habitable et résiliente dans l'agglomération de Cap-Haïtien. Le CHUD s'articule autour de quatre (4) composantes clés, à savoir : (i) Initiatives de transformation urbaine, (ii) renforcement de la capacité institutionnelle pour soutenir un développement urbain plus vivable, (iii) intervention d'urgence contingence (CERC), et (iv) soutien à la gestion de projet et à la mise en œuvre.

Plus particulièrement au niveau de la composante 1, le CHUD aura à : (a) renouveler le bord de mer Picolet dans la partie nord du boulevard de Cap-Haïtien, (b) réhabiliter la route SOS (connectant la RN1 et la RN3), (c) aménager de façon intégrée des quartiers au niveau de Balan et Petite Anse et (d) améliorer les fonctions de stockage et d'évacuation du Bassin Rhodo. Ces investissements sont de nature à générer un flux relativement important de main-d'œuvre au niveau des sites des travaux. Dans le souci d'atténuer les externalités négatives de la mobilisation de la main-d'œuvre sur la santé et la sécurité des communautés concernées et des travailleurs eux-mêmes, ces présentes procédures sont élaborées afin de gérer efficacement la main-d'œuvre mobilisée par le projet.

1.2 Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO)

La deuxième Norme Environnementale et Sociale (NES n° 2) du nouveau cadre environnemental et social de la Banque mondiale, Emploi et conditions de travail, fait obligation à l'UCE d'élaborer et de mettre en œuvre des procédures écrites et applicables de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) qui s'appliquent au projet CHUD. Ces procédures, présentées ci-dessous, décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES n° 2 de la Banque mondiale. Les principaux objectifs visés par ces procédures sont :

- promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- d'identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet
- encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet.
- protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES n° 2 de la Banque) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant.
- empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants.
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national.

- fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Ce PMGO est un document vivant qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet et de l'évolution des travaux.

II. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Dans le cadre de la mise en œuvre du CHUD, toute personne physique, de sexe masculin ou féminin, de bonne moralité et ayant atteint ou dépassé l'âge minimum requis, ou personne morale répondant aux critères et conditions des offres, peut être employée. Quant aux cadres du projet, ils seront recrutés sur la base des exigences du poste tout en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion, aux handicaps et autres.

Les investissements susceptibles de mobiliser le plus de main-d'œuvre se regroupent particulièrement au niveau de la composante 1 du projet ; il s'agit plus spécifiquement des travaux de renouvellement du bord de mer Picolet, réhabilitation de la route SOS et aménagement intégré des quartiers de Balan et Petite Anse. Le nombre de travailleurs directs susceptibles d'être mobilisés sur la durée du projet s'élève à 2,725 environ, incluant 79% de main-d'œuvre non spécialisé qui seront recrutées majoritairement au sein des communautés locales.

2.1 Répartition et origine de la main-d'œuvre du projet

Le tableau ci-après donne une idée de la répartition de la main-d'œuvre désagrégée par investissement dans le projet et leur origine.

Tableau 1. Répartition et origine de la main-d'œuvre du projet

Distribution de la main-d'œuvre du projet					
Investissements / Composantes	Personnel clé / Étude et supervision	Personnel clé / Exécution	Main-d'œuvre spécialisée	Main-d'œuvre non spécialisée	Total
Bord de mer Picolet	15	20	15	50	100
Route SOS	40	80	200	1,400	1,720
Balan et Petite Anse	20	30	40	600	690
Bassin Rhodo	10	40	50	100	200
Gestion de projet (UCE)	15		0	0	15
Total	270		305	2,150	2,725
Origine de la main-d'œuvre					
Internationale	60%		0%	0%	5%
Nationale	40%		100%	30%	38%
Locale / communautaire	0%		0%	70%	57%

2.2 Compétences clés au sein de l'UCE

Le projet CHUD sera mis en œuvre par le Gouvernement haïtien, à travers l'Unité Centrale d'Exécution (UCE) du Ministère des Travaux Publics, Transports et Communications (MTPTC). L'équipe du projet au niveau de l'UCE sera composée, entre autres, d'un chargé de projet, d'un spécialiste en gestion financière, d'un comptable, d'un spécialiste en passation des marchés, d'un spécialiste en sauvegardes environnementales, d'un spécialiste en sauvegardes sociales, d'un spécialiste en communication, d'un architecte, d'un ingénieur en hydraulique et d'un spécialiste en suivi-évaluation ; le tout fonctionnant sous la supervision de la Coordination de l'UCE.

L'UCE mettra en place tous les dispositifs et prendra toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures adéquates de gestion de la main-d'œuvre répondant aux exigences de la NES n° 2 de la Banque mondiale.

L'UCE mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance des tiers. En outre, l'UCE intégrera lesdites exigences dans les dispositions contractuelles, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'UCE exigera des tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes de l'UCE. Toutefois, il sera exigé aux tiers de mettre en place leur propre mécanisme de gestion des plaintes et feedback qui sera suivi par les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales de l'UCE.

2.3 Compétences clés au sein du MDOD, Entrepreneurs et Supervisions

Les compétences requises au sein du personnel clé pour le Maître d'Ouvrage Délégué (MDOD), les études, la supervision et l'exécution des travaux sont, entre autres : Ingénieur routier (géomètre, conception de route et sécurité routière) ; Ingénieur en mécanique / électricité ; Ingénieur structure et construction ; Ingénieur hydraulique ; Ingénieur géotechnique ; Spécialiste de l'urbanisme et de la conception ; Responsable des études et gestion des risques ; Spécialiste du risque d'inondation ; Expert international en technique de dragage ; Morphologiste expérimenté ; Économiste / Ingénieur métreur ; Projeteur ; Architecte ; Paysagiste ; Ingénieur en environnement ; Ingénieur civil ; Spécialiste social et agent de liaison communautaire ; Expert SIG.

Parmi la main-d'œuvre spécialisée, on trouve les ingénieurs résidents, les topographes, les agents de sauvegardes des Entrepreneurs, les maçons, ferronniers, charpentiers et autres.

III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

Cette section du document décrit les principaux risques potentiels liés à la main-d'œuvre ainsi que les mesures pour y faire face tout au long de la mise en œuvre du projet.

3.1 Activités des travailleurs du projet

Le tableau ci-après décrit les différentes activités que les travailleurs du projet vont entreprendre.

Tableau 2. Activités des travailleurs du projet

Activités des travailleurs du projet		
n° 1	Composante du projet	Activités des travailleurs
1	Initiatives de transformation urbaine. (i) Renouvellement du front de mer du Cap-Haïtien ; (ii) Réhabilitation de la route SOS ; (iii) Dragage du Bassin Rhodo (iv) Investissements spatialement ciblés pour la transformation des quartiers.	<ul style="list-style-type: none"> • Dragage, fouilles, déblayage et remblayage • Maçonneries, incluant coffrage de bétons • Charpenterie • Ferronnerie et ferrailage • Chauffeur • Manipulation d'engins lourds et d'autres véhicules • Manutention de produits dangereux, tels que carburants, acides et autres
2	Renforcement de la capacité institutionnelle pour soutenir un développement urbain plus viable et résilient	<ul style="list-style-type: none"> • Études • Développement et mise en place des pilotes de circulation routière • Élaboration d'instruments de planification • Adressage municipal • Autres à définir ultérieurement
3	Réponse d'urgence contingente (CERC)	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation rapide des dégâts • Mise en place de travaux d'urgence (à définir au moment opportun) • Autres activités à définir suivant les actions d'urgence déclenchées
4	Soutien à la gestion et la mise en œuvre du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et mettre en œuvre tous les plans nécessaires au respect des NES de la Banque mondiale • Élaboration du Manuel d'Opérations du projet • Faire acquisition des biens et services nécessaires à la mise en œuvre du projet, incluant l'élaborer les termes de référence, des appels d'offres et autres • Préparer et mettre en œuvre le budget du projet • Élaborer et mettre en œuvre un plan d'opération pluriannuelle et annuelle • Élaborer et mettre en œuvre un Plan de Passation des Marchés (PPM)

Activités des travailleurs du projet		
n° 1	Composante du projet	Activités des travailleurs
		<ul style="list-style-type: none"> • Production et soumission de rapports aux parties prenantes du projet, incluant la Banque mondiale • Assurer le suivi-évaluation et l'audit de la mise en œuvre du projet

3.2 Principaux risques liés à la main-d'œuvre

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du projet sont assez diversifiés. Ces risques sont liés, entre autres, aux conditions de travail et d'emploi, à la discrimination et l'inégalité des chances, à l'organisation des travailleurs, au travail des enfants, au travail forcé, à la santé et sécurité au travail (SST) et à la nature des contrats. Bien que le code du travail haïtien reconnaisse le type de contrat verbal (article 16, du chapitre 1 : formes et conditions de travail, de la Loi n°1), pour faciliter une meilleure prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le cadre du projet CHUD, il sera fait obligation au MDOD, à tous les Entrepreneurs et les fournisseurs principaux de passer un contrat formel à tous les travailleurs du projet quelles que soient la durée et la nature des prestations à fournir. Le tableau ci-après illustre les principaux risques auxquels seront exposés la main-d'œuvre qui sera mobilisée par le projet.

Tableau 3. Principaux risques liés à la main-d'œuvre du projet

Principaux risques liés à la main-d'œuvre		
#	Facteurs de risques	Risques au travail
1	Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux • Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale • Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ • Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants
2	Discrimination et inégalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> • Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information • Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler) • Discrimination et Violence Basée sur le Genre (VBG)
3	Organisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect du rôle des organisations de travailleurs • Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives

Principaux risques liés à la main-d'œuvre		
#	Facteurs de risques	Risques au travail
		<ul style="list-style-type: none"> • Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes
4	Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale • Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants ayant dépassé l'âge minimum : compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social
5	Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> • Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré • Emploi de victime de trafic humain
6	Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> • Exposition des travailleurs à des substances dangereuses • Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail • Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail • Utilisation de la machinerie en mauvais état • Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables • Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués • Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène
7	Nature des contrats	<ul style="list-style-type: none"> • Non prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le contrat des tiers • Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels

IV. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

4.1 Conventions OIT fondamentales ratifiés par Haïti

Haïti est membre de l'Organisation International du Travail (OIT) depuis 1919. Le pays a ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT y compris :

- *Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (ratifiée 1958)*
- *Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ratifiée 79)*
- *Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (ratifiée 57)*
- *Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (ratifiée 1958)*
- *Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (ratifiée 1958)*
- *Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (ratifiée 1976)*
- *Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (âge minimum spécifié 14 ans) (ratifiée 2009)*
- *Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (ratifiée 2007)*

4.2 Le Code de Travail Haïtien

Le Code du Travail de mars 1984, objet d'une révision en 2003, a rendu la législation de la République d'Haïti conforme aux normes établies par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). La liste des articles principaux relatifs aux normes de travail en Haïti est présentée ci-après.

4.2.1 Contrat du travail

- Définition (article 16 et 21 du Code de Travail et Article 5 alinéa 2 de la Constitution de 1987)

Le contrat individuel du travail est exprès ou tacite, verbal ou écrit et pourra être conclu à une durée soit déterminée, soit indéterminée.

Le contrat du travail individuel, quand il est écrit, sera rédigé en français ou créole (...) et en deux originaux dont un sera remis à chacune des parties contractantes.

- Contenu du contrat du travail (article 22)

Le contrat écrit contiendra les énonciations suivantes : (a) les nom, prénoms, nationalité, âge, sexe, profession, état civil, demeure, domicile, numéro de la carte d'identité de chacun des contractants et le numéro du livret de travail ; (b) l'indication précise de la résidence du travailleur (...); (c) la durée de la journée de travail et les heures pendant lesquelles il devra être exécuté ; (d) la nature du travail à effectuer, le traitement, le salaire ou la participation que doit recevoir (...); (e) le lieu ou les lieux de prestation de services ou d'exécution de l'ouvrage ; (f) les lieux et la date de la conclusion du contrat ; (g) les signatures des contractants (...).

- Main-d'œuvre étrangère (article 306)

Aucun étranger ne peut exercer un métier ou une profession dans un but lucratif et de quelque nature que ce soit, comme travailleur indépendant ou comme salarié, s'il n'est muni préalablement d'un permis de travail délivré par la Direction de la main-d'œuvre dans les mêmes conditions stipulées dans le présent chapitre pour l'obtention du permis d'empli délivré aux travailleurs étrangers employés comme salariés dans une entreprise. Pour être employé comme salarié dans une entreprise, tout travailleur étranger devra obtenir au préalable de la Direction de la main-d'œuvre un permis d'emploi. Ce permis ne pourra être accordé pour plus d'une année ; il est renouvelable jusqu'à concurrence de cinq années consécutives à l'appréciation de la Direction de la main-d'œuvre.

- Du préavis (article 44 et 45)

(...) L'employeur ou le salarié qui désire mettre fin au contrat de travail écrit devra préalablement en donner avis écrit à l'autre (...) Ce préavis sera calculé de la manière suivante : (a) de trois mois à douze mois de service, 15 jours ; (b) d'un an à trois ans de service, 1 mois (...)

4.2.2 Temps de travail

- La durée normale du travail (article 96)

(...) la durée normale du travail est de huit heures par jour et de quarante-huit heures par semaine. Sans excéder neuf heures par jour pour les établissements industriels et dix heures par jour pour les établissements commerciaux et les bureaux, les parties peuvent se mettre d'accord entre elles pour répartir la durée hebdomadaire du travail autrement que par huit heures par jour, uniquement lorsque l'horaire du travail est de quarante-huit heures par semaine ou lorsque l'établissement de travail utilise les services de son personnel six jours par semaine.

- Temps de pause (article 99, 329, 331)

À moins que les parties en conviennent autrement et sur autorisation écrite de la Direction de Travail, il sera accordé au travailleur un repos intercalaire minimal d'une heure et demie quand il aura été employé pendant environ la moitié de son horaire de travail quotidien. Ce repos ne sera pas compté dans la durée normale du travail

Toute mère allaitant son enfant peut à cet effet disposer là où elle travaille, et deux fois par jour, d'une demi-heure prise sur sa journée de travail ou, si elle préfère, d'un intervalle de quinze minutes toutes les trois heures. Ces moments de repos sont rémunérés.

- Heures supplémentaires (article 97)

La limite des heures de travail prévue à l'article précédent pourra être dépassée en cas d'accident survenu ou imminent, ou en cas de travaux d'urgence à effectuer aux machines ou à l'outillage, ou en cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'établissement ; pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail ; pour permettre aux établissements de faire face à des surcroits de travail extraordinaires provenant de circonstances particulières (...)

Les heures supplémentaires fournies ainsi en excédent de la durée normale du travail seront payées avec en majoration de 50 pour cent (...)

Les heures supplémentaires de travail sont interdites pour les travaux à caractère dangereux ou insalubre, sauf autorisation expresse de la Direction du travail.

- Travail de nuit (article 120)

Le travail de nuit est celui exécuté entre 6 heures du soir et 6 heures du matin. Il sera payé avec une majoration d'au moins 50 pour cent du travail de jour, cela sans préjudice des dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires et du travail effectué le dimanche et les jours fériés chômés. Le travail de nuit n'est autorisé que dans les cas où les services requis ne peuvent être fournis durant le jour et il ne peut être rendu obligatoire pour un travail qui peut normalement s'effectuer durant le jour.

- Du repos hebdomadaire (article 107)

Tout le personnel occupé dans un établissement industriel ou commercial public ou privé doit, après une période de six jours consécutifs de travail au cours d'une semaine, bénéficier d'un repos hebdomadaire payé comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives, quel que soit le nombre d'heures fournies durant cette période (...)

- Jours fériés (article 108)

Les travailleurs doivent bénéficier, sans diminution de salaire, du repos hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours de chômage autorisés par arrêté présidentiel, sauf s'ils sont employés pour effectuer un travail à caractère provisoire

4.2.3 Salaires

- Des salaires (article 137)

Le salaire minimal est fixé par loi ou décret sur rapport motivé du Conseil supérieur des salaires au ministère des Affaires sociales. Il sera périodiquement ajusté en fonction des variations du coût de la vie ou toutes les fois que l'indice officiel de l'inflation fixe par l'Institut haïtien de statistique et d'informatique accuse une augmentation d'au moins 10 pour cent sur une période d'une année fiscale.

- Déductions légales et conventionnelles (articles 143 et 147)

Tout prêt ou toute avance consentie par un employeur ne peut être remboursé qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le sixième du montant des salaires contractuels, sauf en cas de rupture du contrat de travail quand les garanties de remboursement données par le travailleur sont insuffisantes. En aucun cas l'employeur ne doit prêter de l'argent à intérêt à un membre quelconque de son personnel.

4.2.4 Avantages sociaux

- Des congés payés (article 123, 320 et 321)

Tout travailleur dont l'emploi a un caractère permanent aura droit, après une année de service, à un congé payé d'au moins quinze jours consécutifs, comprenant treize jours ouvrables et deux dimanches (...)

Toute femme enceinte a droit, sur production d'un certificat médical indiquant la date présumée de son accouchement, à un congé de maternité au cours duquel elle sera rémunérée comme si elle continuait à travailler.

La durée de ce congé sera de douze semaines ; une partie de ce congé sera obligatoirement prise après l'accouchement. Ce congé sera payé par l'Office d'assurances accidents du travail, maladie et maternité (OFATMA) (...)

- Boni (article 154)

Entre le 24 et le 31 décembre de chaque année, les employeurs sont tenus de payer à leurs employés un salaire complémentaire ou boni, quelle que soit la durée de l'emploi.

- Discrimination (article 3, 50, 317, 330)

Tous les travailleurs sont égaux devant la loi et bénéficient de la même protection et des mêmes garanties. Est abolie toute discrimination, notamment celle pouvant découler du caractère intellectuel ou manuel, de la forme, de la rétribution du travail et du sexe du travailleur.

Est abusive toute rupture de contrat de travail motivée par les opinions du travailleur, ses activités syndicales, religieuse ; son appartenance à une association à caractère social, littéraire, politique, artistique ou sportif autorisée ; son sexe ; sa race.

Pour un travail de valeur égale, la femme recevra un salaire égal à celui payé au travailleur du sexe masculin.

Il est interdit : (a) de faire des différences entre les femmes mariées et les femmes célibataires, quant à la mesure de leurs droits et obligations et quant aux conditions effectives du travail ; (b) de congédier des travailleuses pour le seul motif de la grossesse ou de l'allaitement. Tout congédiement d'une travailleuse se trouvant dans cette situation doit être préalablement notifié à la Direction du travail en vue d'en obtenir l'autorisation ; (c) d'exiger des femmes en état de grossesse qu'elles effectuent, au cours des trois mois précédant l'accouchement, des travaux demandant un effort physique excessif.

4.2.5 Santé et sécurité au travail

- Services de santé et de premiers soins (article 477)

Les employeurs (...) occupant au moins vingt salariés devront s'assurer du service d'un ou de plusieurs médecins, dont le rôle consistera à éviter toute altération de la santé des travailleurs et les risques de contagion, à maintenir des conditions d'hygiène du travail ou à apporter les premiers soins en cas d'urgence.

Les entreprises occupant plus de deux cents salariés auront un service médical permanent comportant au moins un dispensaire.

- Examen médicaux (article 481 et 482)

Tous les travailleurs employés dans les entreprises agricoles, industrielles et commerciales, (...) doivent dans les trois mois de leur embauchage, être munis d'une carte de santé qu'est exclusivement à la charge de l'employeur.

- Protection individuelle contre les risques (article 440, 441, 450, 456, 473)

Lorsque les risques spéciaux du travail exigent l'utilisation de vêtements ou d'équipement de protection, ceux-ci doivent être fournis, nettoyés et entretenus par l'employeur sans frais aucun pour le travailleur qui les utilise.

Toutes les fois que cela sera nécessaire, l'employeur doit mettre à la disposition des ouvriers un nombre suffisant de masques pour la protection des organes respiratoires, de lunettes de protection et de ceinture de sécurité de modèles appropriés, et tout autre équipement nécessaire à leur sécurité. Les travailleurs sont tenus d'utiliser l'équipement ainsi mis à leur disposition et les employeurs doivent veiller à ce que cet équipement soit judicieusement utilisé par les intéressés.

Les travailleurs utilisant l'électricité seront avertis des dangers auxquels ils sont exposés et munis d'isolateurs et d'autres moyens de protection.

Le poids de sacs contenant tout genre de produits ou matières destinés à être transportés par une seule personne ne devra pas dépasser 80 kilos. Pour ces travaux, il sera tenu compte des facteurs tels que l'âge, le sexe et l'état physique du travailleur. Le déplacement d'objets d'un poids supérieur devra s'effectuer par des moyens mécaniques.

Tous les établissements industriels doivent disposer d'installations suffisantes permettant au personnel d'assurer son hygiène corporelle.

- Protection collective contre les risques (article 439)

Toutes mesures appropriées doivent être prises par l'employeur, en accord avec le Service de l'Inspection générale du travail, pour que les conditions générales prévalant sur les lieux de

travail permettent d'assurer une protection suffisante de la santé des travailleurs et notamment pour que :

- 1. les déchets et débris ne s'accumulent pas au point de constituer un risque pour la santé ;*
 - 2. la superficie et la hauteur des locaux de travail soient suffisantes pour éviter que les travailleurs ne s'y trouvent en surnombre et pour prévenir tout encombrement par les machines, matériaux ou produits ;*
 - 3. un éclairage adéquat et adapté aux besoins, naturel ou artificiel, ou les deux à la fois, soit assuré ;*
 - 4. des conditions atmosphériques convenables soient assurées en vue d'éviter l'insuffisance de l'approvisionnement en air et de la circulation de l'air, la viciation de l'air ainsi que, dans la mesure où cela est possible, une humidité excessive, une chaleur ou un froid excessif et des odeurs désagréables ;*
 - 5. des installations sanitaires appropriées et des facilités appropriées pour se laver, ainsi que de l'eau potable, soient disponibles en des endroits adéquats, en quantités suffisantes et dans des conditions satisfaisantes ;*
 - 6. lorsque les travailleurs doivent changer de vêtements au début et à la fin du travail, des vestiaires ou d'autres installations convenables soient mis à leur disposition ;*
 - 7. lorsqu'il est interdit aux travailleurs de consommer des aliments ou des boissons sur les lieux de travail, des locaux convenables soient mis à leur disposition pour qu'ils y prennent leurs repas, à moins que des mesures appropriées n'aient été prises pour qu'ils puissent les prendre ailleurs ;*
 - 8. les bruits et les vibrations nuisibles à la santé des travailleurs soient éliminés ou réduits autant que possible ;*
 - 9. les substances dangereuses soient entreposées en toute sécurité.*
- Mesures de prévention (article 468)
Tous les établissements industriels doivent être pourvus d'un équipement adéquat pour l'extinction des incendies ; des personnes entraînées à l'usage correct de cet équipement doivent être présentes durant toutes les périodes de travail.

4.2.6 Travail forcé

- Liberté de travail (article 4)
Aucun citoyen ne peut être contraint au travail forcé ou obligatoire sauf le cas d'une condamnation prononcée par un tribunal répressif légalement saisi. Est considéré comme travail forcé tout travail exécuté par un individu sous la menace d'un châtement quelconque et sans son consentement.

4.2.7 Liberté syndicale

- Principes de liberté syndicale (article 226 et 228)

Tous les travailleurs ou patrons d'une même profession ou de professions similaires ou connexes, d'une même entreprise ou d'entreprises différents, pourront s'associer librement pour la défense de leurs intérêts communs, sans autorisation préalable, à condition de remplir, dans le délai fixe, les formalités légales prévues dans le présent code.

Nul ne peut être contraint de faire partie ou de ne pas faire partie d'un syndicat. Toute clause ou convention contraire sera considérée comme nulle de plein droit.

- Formation du syndicat (article 230, 231 et 232)

Aucun syndicat de travailleurs ne pourra se constituer avec moins de dix membres et aucun syndicat d'employeurs ne pourra se constituer avec moins de cinq membres.

Pour que les syndicats soient considérés comme légalement constitués, ils devront se conformer aux dispositions du présent chapitre et se faire enregistrer à la Direction du travail dans un délai de soixante jours ouvrables à partir de leur constitution (...)

- Personnalité civile (article 235)

Les syndicats légalement enregistrés jouiront de la personnalité civile. Ils auront le droit d'ester en justice, d'acquérir ou de vendre des biens meubles et immeubles et d'exercer tous les droits inhérents à la possession de cette personnalité.

4.3 Évaluation de la législation du travail haïtien

La législation haïtienne du travail couvre l'ensemble des exigences de la NES n° 2 de la Banque mondiale. Cette législation nationale a été renforcée par la ratification de plusieurs conventions de l'OIT dont Haïti est membre depuis une centaine d'années.

Certaines faiblesses ont, toutefois, été enregistrées autour du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs. Ainsi, il sera fait obligation aux Entrepreneurs d'adopter et de mettre en œuvre le mécanisme de gestion des plaintes qui est largement décrit dans le chapitre IX du présent document.

Il n'a pas été retracé non plus dans la législation nationale des conventions collectives réglementant les conditions de travail de la main-d'œuvre.

V. BREF TOUR D'HORIZON SUR LE CADRE INSTITUTIONNEL DU TRAVAIL

Dans le cadre de la Loi Organique du 24 novembre 1983, l'État haïtien a assigné au Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST), entre autres attributions, les suivantes :

1. Définir et exécuter la politique sociale du Gouvernement ;
2. Assurer la protection des travailleurs tant dans le secteur formel qu'informel de l'économie, et améliorer leurs conditions de vie et de travail ;
3. Établir, sur la base de la solidarité nationale, un régime approprié de sécurité sociale contre les risques physiologiques, économiques, sociaux et autres ;
4. Mener la lutte contre la faim, la malnutrition, le chômage et le paupérisme ;
5. Créer, autoriser, encourager et superviser les œuvres de prévoyance et d'assistance sociale tant publiques que privées ;
6. Accorder une protection particulière à la femme, à l'enfant, au vieillard et à l'infirme

Le Code du Travail définit les dispositions relatives à l'inspection du travail.

- Obligations de l'Inspection du travail (Article 411)

À la direction du travail, un corps d'inspecteurs du travail exerce les attributions suivantes : (a) assurer l'application des lois en vigueur concernant les conditions de travail et ; (b) la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession et fournir au besoin des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces quant à l'observance desdites lieux ; (c) visiter les centres de travail et les lieux où il y a des personnes occupées gagnant un salaire ; (d) mener des enquêtes tendant à vérifier les infractions relevées et soumettre un rapport circonstancié à la suite des inspections effectuées ; (e) recueillir toutes données statistiques sur le travail au cours des enquêtes ou visites d'inspection ; (f) recevoir les déclarations d'accidents du travail qui lui sont régulièrement, communiquées par l'OFATMA ; (g) contrôler l'hygiène et la sécurité dans les établissements de travail et faire toutes recommandations pour l'amélioration des conditions de travail.

- Pouvoir des inspecteurs de travail (Article 413)

Les inspecteurs du travail, munis d'une carte d'identité dûment scellée et signée du secrétaire d'État aux Affaires sociales et de leur chef de service, ont les pouvoirs suivants : (a) pénétrer librement et sans avertissement préalable, à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit, dans les établissements de travail relevant de leur juridiction ; (b) interroger soit seul, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les questions relatives à l'application du Code du travail ; (c) demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par les lois relatives aux conditions de travail, en vérifier la conformité avec les prescriptions légales, en prendre copie ou en établir des extraits ; (d) exiger l'affichage des avis prévus par les lois du travail ; (e) prélever et emporter, aux fins d'analyse, les échantillons de matières ou substances utilisées ou manipulées ; (f) ordonner ou faire ordonner que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

- Les visites d'inspection (article 437)

Les visites d'inspection se subdivisent en deux catégories : (a) les visites ordinaires ; (b) les visites qui ont pour objet une vérification, un nouveau contrôle ou une enquête à effectuer à la suite d'une plainte, d'un accident ou d'un cas de maladie professionnelle.

V. PERSONNEL RESPONSABLE ET RÔLES

Le tableau ci-après montre à quelles fonctions et/ou personnes correspondent certaines responsabilités clés dans le cadre du projet.

Tableau 4. Personnel responsable du projet

Personnel responsable du projet CHUD		
n° 1	Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
1	Coordonnateur de l'UCE	<ul style="list-style-type: none"> Recruter le chargé de projet et les autres spécialistes (technique et sauvegarde) Recruter les Entrepreneurs Recruter et gérer les fournisseurs/prestataires
2	Chargé de projet	<ul style="list-style-type: none"> Assurer la planification et l'exécution des activités du projet
3	Entrepreneur	<ul style="list-style-type: none"> Exécuter les travaux Former les travailleurs Recruter et gérer les sous-traitants et des travailleurs du projet Assurer la gestion des plaintes en lien à la mise en œuvre des contrats Respecter et mettre en œuvre les plans de gestion environnementale et sociale
4	Spécialiste en sauvegardes environnementales et sociales de l'UCE	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer et mettre en œuvre tous les documents et plans de sauvegardes, incluant la mobilisation des parties prenantes du projet Assurer la gestion de la santé et la sécurité au travail Assurer la gestion des plaintes
5	Administration de l'UCE	<ul style="list-style-type: none"> Assurer la gestion administrative et la logistique du projet, incluant la gestion des chauffeurs, du personnel de soutien et du matériel et équipements du projet
6	Spécialistes en Passation des marchés	<ul style="list-style-type: none"> Assurer l'élaboration, l'exécution et la mise à jour du plan de passation des marchés du projet
7	Spécialistes en gestion financière	<ul style="list-style-type: none"> Garantir la visibilité financière du projet Recruter et superviser le travail des Auditeurs du projet
8	Spécialistes en suivi-évaluation	<ul style="list-style-type: none"> Assurer le suivi et l'évaluation du projet

VI. POLITIQUES ET PROCÉDURES

Le CHUD appliquera les politiques et procédures suivantes pour adresser les principaux risques liés au travail identifiés dans la section II.

Santé et sécurité au travail. Conformément aux dispositions pertinentes du Code National de Travail (Chapitre V, articles 438 à 487), de la NES n° 2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail)¹, du Plan de Gestion Environnementale et Sociale du CHUD² et les documents d’approvisionnement standard de la Banque mondiale³, le contractant doit gérer tous les chantiers de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST. Les éléments relatifs au SST devront inclure, entre autres, (a) l’identification des risques potentiels pour les travailleurs ; (b) la mise en place de mesures de prévention et de protection ; (c) la formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation ; (d) la documentation et la déclaration des incidents au travail et des accidents ; la préparation aux situations d’urgence ; (f) et les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail.

Travail des mineurs. L’âge minimum d’admissibilité des travailleurs du projet CHUD, pour tout type de travail (y compris les travaux de construction), est fixé à 18 ans. Afin d’empêcher la main-d’œuvre des mineurs, tous les contrats doivent comporter des dispositions contractuelles afin de respecter les exigences d’âge minimum, y compris des pénalités pour non-conformité. L’entrepreneur est tenu d’enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge. Plus de détails, y compris les procédures de vérification de l’âge sont fournis dans la Section VII.

¹ Les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail (WBG General EHSGs en anglais) sont des documents de référence techniques contenant des déclarations générales sur les bonnes pratiques internationales du secteur, que fournissent des conseils aux utilisateurs sur les questions générales

² Environmental and social Management Plan (ESMP) en anglais relatives à l’environnement et la santé. L’applicabilité de l’ESHG devrait être adaptée aux dangers et aux risques établis pour chaque sous-projet.

³ The World Bank Standard Procurement Document for Work en anglais. Ce document est susceptible d’être utilisé pour les projets de construction du CHUD, il inclura les dispositions ESHS pertinentes, telles que la nomination d’un agent ESHS, le développement de la conformité des prestataires-PGES avec les mesures et les rapports ESHS et l’utilisation du code de conduite.

Fatalité et incidents graves. En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l'UCE doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément aux normes nationales (Loi Organique du département des affaires sociales du 28 août 1967). Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. L'UCE ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives.

Afflux de main d'œuvre. Afin de minimiser l'afflux de main-d'œuvre, le CHUD obligera contractuellement le contractant à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches. Tous les travailleurs devront signer le code de conduite avant le début des travaux, qui comprend une disposition visant à réduire le risque de violence basé sur le genre. Des formations pertinentes seront proposées aux travailleurs, telles que des conférences d'initiation et des discussions quotidiennes sur la boîte à outils présentant le comportement attendu et les valeurs de la communauté locale.

Conflits de travail sur les conditions d'emploi. Pour éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs du CHUD (plus de détails sur la Section VIII). CHUD disposera également de mécanismes de réclamations pour les travailleurs du projet (travailleurs directs et contractuels) afin d'adresser rapidement les réclamations de leurs lieux de travail. En outre, le CHUD respectera les droits des syndicats et la liberté d'association, tels qu'énoncés dans le code national de travail.

Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés. L'emploi des travailleurs du CHUD sera fondé sur le principe d'égalité des opportunités et de traitement équitable, et il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), licenciement et accès à la formation. Pour éviter le risque d'exclusion des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées), le CHUD demandera au contractant d'employer ces groupes dans le cadre de leurs main-d'œuvre non qualifiées. Le contractant sera également tenu de se conformer au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur la prévision notamment de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que d'installations sanitaires suffisantes et appropriés, séparées des hommes et des femmes.

De plus, selon l'Organisation des Nations Unies (ONU), la Violence Basée sur le Genre (VBG) affecte une femme sur quatre en Haïti. Ainsi, le flux éventuel de travailleurs dans l'aire des travaux est de nature à aggraver les formes de violence sexiste. Afin d'atténuer les risques de violence sexiste, les mesures d'atténuation suivantes ont été proposées : (i) identifier, dès l'installation des chantiers et durant le processus de recrutement des travailleurs, le(s) type(s) de risque de VBG dans l'aire d'influence des travaux ; (ii) concevoir et mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation et de prévention des risques de VBG aussi bien au niveau des

communautés concernées mais aussi des travailleurs et toute autre personne embauchée par le projet ; (iii) Assurer l'opérationnalisation, la mise en œuvre et le suivi du mécanisme de gestion des plaintes liées à la VBG tout au long de l'exécution des travaux ; et (iv) afficher et faire signer un code de conduite par tous les travailleurs du projet.

Travail forcé. Le CHUD n'aura pas de recours au travail forcé (tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré). Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. L'UCE procédera à une surveillance et un suivi constants afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.

Surveillance et rapport. Le contracteur soumettra mensuellement un rapport à l'UCE sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des politiques et procédures mentionnées. L'UCE suivra de près le contracteur sur les performances en matière de travail et de santé et de sécurité au travail et fera rapport à la Banque mondiale tous les trimestres.

VII. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

Afin de réduire au maximum les risques d'emploi des enfants dans le cadre du projet, l'âge minimum d'emploi sur les chantiers sera fixé à 18 ans. La procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs consistera à exiger de ces derniers une pièce d'identité qui pourra être un numéro d'Immatriculation Fiscale (NIF) avec la photo du concerné, une Carte d'Identification Nationale (CIN), un passeport ou un acte de naissance avec deux témoins majeurs.

Les Entrepreneurs auront la responsabilité de mettre à jour régulièrement le registre des travailleurs du projet, incluant les preuves d'identité des travailleurs. Ces registres seront objet d'inspection régulière de l'équipe de sauvegarde de l'UCE afin de s'assurer de l'éligibilité des travailleurs embauchés dans le cadre du projet, surtout en lien à l'âge minimum requis. En cas où certains travailleurs sur le projet n'auraient pas l'âge réglementaire, Il sera demandé à l'Entrepreneur de procéder au retrait immédiat de ces derniers du chantier et de leur verser la totalité du montant prévu dans le contrat passé oralement ou à l'écrit. De plus, l'Entrepreneur fautif sera pénalisé conformément aux clauses de son contrat avec l'UCE pour cause de non-conformité aux conditions de travail.

VIII. CONDITIONS GÉNÉRALES

Disposition d'un contrat de travail individuel écrit. Le contrat écrit contiendra les énonciations suivantes : (a) les nom, prénoms, nationalité, âge, sexe, profession, état civil, demeure, domicile, numéro de la carte d'identité de chacun des contractants ; (b) l'indication précise de la résidence

du travailleur(...) ; (c) la durée de la journée de travail et les heures pendant lesquelles il devra être exécuté ; (d) la nature du travail à effectuer, le traitement, le salaire ou la participation que doit recevoir (...) ; (e) le lieu ou les lieux de prestation de services ou d'exécution de l'ouvrage ; (f) les lieux et la date de la conclusion du contrat ; (g) les signatures des contractants.

Du préavis. L'employeur ou le salarié qui désire mettre fin au contrat de travail écrit devra préalablement en donner avis écrit à l'autre (...) Ce préavis sera calculé de la manière suivante : (a) de trois mois à douze mois de service, 15 jours ; (b) d'un an à trois ans de service, 1 mois

Du salaire minimal. Le salaire minimal est fixé par loi ou décret sur rapport motivé du Conseil supérieur des salaires au ministère des Affaires sociales. Il sera périodiquement ajusté en fonction des variations du coût de la vie ou toutes les fois que l'indice officiel de l'inflation fixé par l'Institut haïtien de statistique et d'informatique accuse une augmentation d'au moins 10 pour cent sure une période d'une année fiscale.

De la durée de travail. La durée normale du travail est de huit heures par jour et de quarante-huit heures par semaine. Sans excéder neuf heures par jour pour les établissements industriels et dix heures par jour pour les établissements commerciaux et les bureaux, les parties peuvent se mettre d'accord entre elles pour répartir la durée hebdomadaire du travail autrement que par huit heures par jour, uniquement lorsque l'horaire du travail est de quarante-huit heures par semaine ou lorsque l'établissement de travail utilise les services de son personnel six jours par semaine.

Des congés payés. Tout travailleur dont l'emploi a un caractère permanent aura droit, après une année de service, à un congé payé d'au moins quinze jours consécutifs, comprenant treize jours ouvrables et deux dimanches.

Du congé de maternité. Toute femme enceinte a droit, sur production d'un certificat médical indiquant la date présumée de son accouchement, à un congé de maternité au cours duquel elle sera rémunérée comme si elle continuait à travailler.

Des pauses d'allaitement. Toute mère allaitant son enfant peut à cet effet disposer là où elle travaille, et deux fois par jour, d'une demi-heure prise sur sa journée de travail ou, si elle préfère, d'un intervalle de quinze minutes toutes les trois heures. Ces moments de repos sont rémunérés.

Déductions légales et conventionnelles. Tout prêt ou toute avance consentie par un employeur ne peut être remboursé qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le sixième du montant des salaires contractuels, sauf en cas de rupture du contrat de travail quand les garanties de remboursement données par le travailleur sont insuffisantes. En aucun cas l'employeur ne doit prêter de l'argent à intérêt à un membre quelconque de son personnel.

IX. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS (MGPT)

Le mécanisme de gestion des plaintes proposé pour les travailleurs du projet CHUD est basé sur les principes suivant et constitué de l'approche et des étapes décrites ci-après. Les Entrepreneurs auront à jouer un rôle prépondérant dans la gestion des plaintes qui sont liées à la main-d'œuvre. Les principes et les étapes de traitement sont les mêmes que le mécanisme de gestion des plaintes (MGP) géré par l'UCE pour tous les investissements du projet. Les Entrepreneurs sont tenus de communiquer à l'UCE toutes les plaintes reçues, incluant celles ayant trouvé une entente à l'amiable à la satisfaction du (de la) plaignant(e).

9.1 Principes directeurs du MGPT

- Les plaintes liées à la main-d'œuvre seront gérées directement par les Entrepreneurs suivant le mécanisme décrit ci-dessous. Toutefois, les plaintes reçues seront communiquées régulièrement à l'UCE qui est, l'entité du MTPTC, responsable de s'assurer que les plaintes, verbale ou écrite, sont bien reçues, documentées et traitées. L'UCE sera chargé de la surveillance et du suivi des résolutions trouvées entre l'Entrepreneur et le(la) plaignant(e) afin de s'assurer de leur conformité avec les exigences du présent mécanisme. Pour les plaintes qui n'auraient pas trouvé de solutions à l'amiable à travers l'Entrepreneur, l'UCE sera chargé de reconduire les investigations et le traitement.
- Toute plainte enregistrée doit, si besoin est, faire l'objet d'une visite d'inspection par un spécialiste avisé au plus tard sept (7) jours après la réception.
- 75% des plaintes doivent être fermées dans les 30 jours qui suivent leur enregistrement. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation seront traitées au fur et à mesure et dans les meilleurs délais possibles.
- Toutes les plaintes doivent être enregistrées et les investigations y relatives documentées. Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que l'Entrepreneur aura à soumettre à l'UCE.

9.2 Approche du MGPT

Les interactions entre les travailleurs eux-mêmes et les employeurs peuvent être source de situations contentieuses. Afin de minimiser ce genre de situations, l'Entrepreneur établira, sous la supervision de l'UCE, un mécanisme de gestion des plaintes qui est un dispositif devant permettre de régler aussi rapidement que possible les problèmes, difficultés ou incompréhensions rencontrés au cours de l'exécution des travaux, en privilégiant des solutions à l'amiable. Il s'appliquera à tous les types de travailleurs du projet et constituera un moyen structuré de recevoir et de régler une préoccupation soulevée par ces derniers qui auraient estimé avoir été lésés par les moyens et conditions de travail. Les plaintes seront traitées promptement selon un processus compréhensible et transparent, approprié sur le plan culturel, gratuit et sans représailles.

L'Entrepreneur proposera au (à la) plaignant(e) une entente signée afin de formaliser un accord. Les plaintes peuvent prendre la forme de plaintes spécifiques à propos du salaire, des conditions de travail, des incidents ou accidents, de dommages ou préjudices réels, de requêtes de corrections, de préoccupations générales sur les travaux, d'incidents et impacts perçus ou réels.

L'Entrepreneur doit accorder la priorité à la négociation et à la conciliation à l'amiable. Les travailleurs seront informés par l'Entrepreneur et par l'UCE de la procédure à suivre pour exprimer leur mécontentement et présenter leurs plaintes. Bien que la gestion du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs se fait par l'Entrepreneur, un travailleur peut choisir librement de s'adresser directement à l'UCE. Ainsi, le registre des plaintes sera accessible auprès de l'Entrepreneur (aux bureau de chantier), du spécialiste en sauvegardes sociales du CHUD (aux bureaux du projet de l'UCE au Cap-Haïtien), ou au bureau central de l'UCE à Port-au-Prince (via téléphone ; dont un numéro de référence sera rendu public).

Si les négociations s'avèrent difficiles pour l'Entrepreneur, l'UCE se chargera de conduire les négociations à travers son mécanisme élargi de gestion des plaintes présenté dans le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) du projet CHUD.

En dehors de ces mécanismes internes, les travailleurs pourront avoir recours aux mécanismes étatiques de règlement de litige (autorités administratives et judiciaires). Dans ce dernier cas, le projet doit leur garantir un accompagnement, en fournissant des conseils et en prenant en charge les frais de procédure.

9.3 Procédure, recours et traitement des plaintes

Les différentes étapes de la procédure de résolution des plaintes des travailleurs sont présentées ci-après. Chaque réclamation ou plainte, qu'elle soit ou non fondée, devra passer à travers le processus de résolution.

De manière générale, lorsqu'un travailleur arrive à se plaindre, cela signifie que le problème soulevé constitue un inconvénient, un risque ou un impact pertinent qui nécessite que l'Entrepreneur et l'UCE, y apporte une solution. Que la plainte soit réelle ou qu'elle résulte d'une mauvaise interprétation, elle doit être enregistrée selon la procédure mise en place qui est basée sur les principes fondamentaux suivants :

- La procédure de résolution des plaintes doit être transparente et en harmonie avec la culture locale ;
- L'enregistrement des plaintes tiendra compte du faible niveau académique des travailleurs et privilégiera la langue créole et leurs résolutions devront être communiquées aux plaignants verbalement et par écrit ;
- Les travailleurs doivent avoir un accès équitable à la procédure (hommes ou femmes, main-d'œuvre spécialisée ou non) ;

- Les plaintes et réclamations, réelles ou irréelles, doivent être enregistrées selon la procédure de résolution des plaintes ;
- Les plaintes enregistrées doivent être communiquées à l'UCE dans les meilleurs délais ;
- Les plaintes doivent déboucher sur des discussions avec le(la) plaignant(e) afin de mieux saisir la nature du problème.

9.3.1 Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte

L'Entrepreneur concerné par la plainte, sous la supervision de l'UCE, aura à diriger et à coordonner le mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs. Une base de données sera créée pour enregistrer toutes les plaintes reçues dans le cadre des travaux.

Un dossier sera créé pour chaque plainte qui comprendra, entre autres, les éléments suivants :

- Une fiche sur la plainte initiale comprenant la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;
- Un accusé de réception de la plainte est remis au plaignant à la suite de l'enregistrement ;
- Une fiche de suivi de la plainte pour le suivi des mesures prises (enquête, mesures correctives) ;
- Une fiche de clôture du dossier, dont une copie sera remise à l'UCE et au plaignant après que ce dernier ait accepté la clôture et ait signé la fiche.

Toute plainte réelle ou fictive sera saisie dans le système et débouchera sur une inspection au maximum dans les sept (7) jours suivants.

9.3.2 Étape 2 : Traitement de la plainte

Le spécialiste en sauvegardes sociales de l'Entrepreneur ou son représentant parmi les autres personnels clés de l'Entrepreneur procèdera au traitement de la plainte à travers les activités suivantes :

- Rencontrer et discuter avec le(la) plaignant(e) ;
- Déterminer la légitimité de la plainte ;
- Informer l'UCE de la plainte reçue ainsi que de sa légitimité ;
- Clôturer la plainte si elle n'est pas fondée par exemple. L'Entrepreneur fournira une réponse verbale et/ou écrite au (à la) plaignant(e). Le cas contraire ;
- Classifier la plainte en fonction de son ampleur : mineure, modérée, sérieuse, majeure ou catastrophique et proposer une solution ;

- Clôturer la plainte si le/la (les) plaignant/e(s) est (sont) d'accord avec la solution proposée. Le cas contraire ;
- Le/la (les) plaignant/e(s) peuvent recourir à des procédures d'appel qui nécessiteront de nouveaux examens, enquêtes, consultations et traitements.

9.3.3 Étape 3 : Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) de l'UCE

Si la plainte n'a pas pu être réglée à l'interne entre le/la (les) plaignant/e(s) et l'Entrepreneur, le traitement de la plainte sera pris en charge directement par l'UCE à travers le mécanisme de gestion des plaintes du projet décrit dans le CGES du CHUD.

9.3.4 Étape 4 : Recours à la justice

Le fait qu'un travailleur ait soumis une plainte ou une réclamation à l'Entrepreneur ou au projet ne lui enlève pas le droit de recourir à la justice pour ses revendications. Ainsi, en cas de non-satisfaction à l'issue du traitement de sa plainte, un travailleur peut saisir l'Autorité Étatique compétente, incluant, entre autres, le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST), les tribunaux de première instance et d'appel si nécessaire, auxquels il soumet ses réclamations. Le projet doit assister matériellement et financièrement le travailleur à faire valoir ses droits devant toute juridiction qu'il aura saisie de sa plainte.

Si la décision sur le litige soumis par le travailleur était de nature à changer ou à influencer la manière dont l'activité du projet est mise en œuvre, ou à modifier ses résultats ; la Coordination de l'UCE doit ordonner l'arrêt provisoire des travaux jusqu'à la prise de décision finale sur ce litige. Les décisions rendues par les juridictions nationales sur les demandes du travailleur s'imposent à l'Entrepreneur et à l'UCE et à tous les autres contractants qui travaillent en vertu d'un contrat du CHUD.

X. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet. Les prestations seront régies par le code du travail haïtien et le code des impôts et seront exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale.

L'UCE mettra en œuvre des procédures pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité aux dispositions de la NES n°2 de la Banque mondiale. Sous la supervision de l'UCE, les fournisseurs et prestataires de services seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies dans le CGES du projet. Ils doivent s'appropriier d'abord à la législation environnementale haïtienne et aux NES du CES de la Banque recommandées dans la phase d'exécution du projet. Des clauses de gestion environnementale et sociale, en particulier de santé et sécurité au travail (SST) seront systématiquement introduites dans les dossiers d'appel d'offre et les contrats des prestataires de service. Chacun des prestataires doit faire preuve de capacité en termes de ressources humaines et de l'expérience nécessaire pour identifier, analyser, évaluer et atténuer les impacts négatifs directs, indirects, cumulatifs et résiduels pendant la mise en œuvre du projet ainsi que compenser les dommages pendant ou à la fin des travaux, incluant ceux affectant tout type de travailleurs du projet.

Avant le démarrage des travaux sur les chantiers, chaque Entrepreneur, avec l'appui de l'UCE, doit réaliser des formations à partir des exercices de simulation pour chaque travailleur sur la bonne conduite à tenir sur les chantiers du projet. Le port d'équipement de protection individuelle est obligatoire (casque, gants, cache-nez, bouchons d'oreille/casques antibruit, chaussures de sécurité, ceinture de sécurité, lunettes de protection) aux heures de travail. Leur usage doit être la condition sine qua non pour quiconque censé travailler sur les chantiers, voire accéder aux sites.

Les bonnes pratiques d'hygiène doivent être appliquées sur les chantiers : chaque entrepreneur doit mettre à la disposition des travailleurs des toilettes, savonnettes, papiers et eau de bonne qualité et en quantité nécessaire pour le lavage des mains.

L'UCE mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les obligations de la NES n° 2 de la Banque mondiale. En outre, l'UCE intégrera lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, l'UCE exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Comme précise le mécanisme de gestion des plaintes au chapitre IX, les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes du projet à travers les principaux canaux suivants : i) appel téléphonique (numéro à vulgariser), ii) Spécialistes de l'UCE, iii) lettre ou autres communications écrites, iv) rencontre, v) bureaux des CASEC/ASEC, vi) mairie du Cap-Haïtien, vii) intermédiaires, via d'autres PAP, viii) leaders communautaires et autres. Dans tous les cas, les plaintes devront être acheminées à l'UCE pour les suites nécessaires. Les plaintes mineures qui sont liées aux conditions de travail, aux salaires et autres et qui sont gérées efficacement, même à la satisfaction du (de la) plaignant(e), au niveau de l'Entrepreneur, doivent être communiquées formellement à l'UCE pour suivi et évaluation. Tous les contrats seront revus afin d'être certain

qu'ils comprennent un mécanisme correct de gestion des plaintes. Le spécialiste de l'UCE s'assurera que les contrats sont conformes à la présente procédure de gestion de la main-d'œuvre.

XI. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Il est fortement déconseillé aux Entrepreneurs intervenant dans le cadre du projet de faire recours à des travailleurs communautaires.

Un Entrepreneur qui aura jugé opportun de recourir à des travailleurs communautaires doit fournir la documentation nécessaire justifiant ce choix. La documentation expose, entre autres :

- a) les mesures à mettre en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire ;
- b) la nature et l'envergure des activités spécifiques du projet auxquelles vont contribuer les travailleurs communautaires ;
- c) la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires ;
- d) les conditions de travail des travailleurs communautaires ;
- e) la santé et sécurité au travail ;
- f) les procédures de gestion de la main-d'œuvre communautaire, incluant les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, les modalités de paiement et les horaires de travail ;
- g) système de gestion des plaintes pour les travailleurs communautaires.

L'UCE procédera à l'analyse de la documentation fournie par l'Entrepreneur ayant jugé opportun de recourir à des travailleurs communautaires dans le cadre de leur contrat et sollicitera l'avis de non objection de la Banque sur ledit document.

XII. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, l'UCE déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, l'UCE exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en rapport à la présente NES de la Banque. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UCE exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier sans délai.

De plus lorsqu'il y a un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UCE exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UCE remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES n° 2 de la Banque mondiale,