



REPUBLIQUE D'HAITI

MINISTRE DES TRAVAUX PUBLICS, TRANSPORTS ET COMMUNICATIONS (MTPTC)

UNITÉ CENTRALE D'EXÉCUTION(UCE)

**PROJET DE CONNECTIVITE DU TRANSPORT AERIEN
DANS LA REGION DES CARAIBES-HAITI (CATCOP)**

(P170907)

NES2 : Emploi et conditions de travail

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

Version finale

Avril 2020

Table des matières

INTRODUCTION	1
1. Procédures de gestion du travail.....	1
2. Description du projet.....	1
I. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE SUR LE PROJET	3
II. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX POTENTIELS RISQUES LIÉS AU TRAVAIL	4
2.1. Activités du projet.	4
2.2. Principaux risques liés au travail.	5
III. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL	6
3.1. Conventions OIT fondamentales ratifiés par Haïti.	6
3.2. Le Code de Travail Haïtien	6
3.3. Évaluation de la législation du travail haïtien.....	11
IV. BREF TOUR D'HORIZON SUR LE CADRE INSTITUTIONNEL DU TRAVAIL EN HAITI	12
4.1. De l'inspection du travail.....	12
V. PERSONNEL EN CHARGE DU PROJET	13
VI. POLITIQUES ET PROCÉDURES	14
6.1. Santé et sécurité au travail.....	14
6.2. Travail des mineurs.....	14
6.3. Fatalité et incidents graves.....	14
6.4. Afflux de main d'œuvre	14
6.5. Conflits de travail sur les conditions d'emploi	15
6.6. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées.....	15
6.7. Travail forcé.....	15
6.8. Surveillance et rapport	16
VII. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI	16
VIII. CONDITIONS GÉNÉRALES	16
8.1. Disposition d'un contrat de travail individuel écrit	16
8.2. Du préavis.....	16
8.3. Du salaire minimal	16
8.4. De la durée de travail	17

8.5.	Des congés payés.....	17
8.6.	Du congé de maternité.....	17
8.7.	Des pauses d’allaitement	17
8.8.	Déductions légales et conventionnelles.....	17
IX.	MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS.....	17
9.1.	Principes directeurs du Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs.....	17
9.2.	Approche du Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs.....	18
9.3.	Procédure, recours et traitement des plaintes	19
	Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte.....	19
	Étape 2 : Traitement de la plainte	19
	Étape 3 : Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) de l’UCE	20
9.4.	Recours à la justice	20
X.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	20
XI.	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	21
XII.	EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	21
	Annexe I : Exemple de Code de Conduite	22
	Annexe II : Modèle de fiche de réception de doléances	25

LISTE DES ABBRÉVIATIONS

ASEC	: Assemblée de la Section Communale
BM	: Banque mondiale
CASEC	: Conseil d'Administration de la Section Communale
CSS	: Conseil Supérieur des Salaires (du Ministère des Affaires Sociales et du Travail)
CATCOP	: Projet de Connectivité du Transport Aérien dans la région Caraïbes – Haïti
CERC	: Réponse d'urgence contingente (<i>Contingency Emergency Response Component</i>)
CIN	: Carte d'Identification Nationale
IST	: Infections Sexuellement Transmissibles
MAST	: Ministère des Affaires Sociales et du Travail
MGP	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
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
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

Tableau 1. Activités des travailleurs du projet.....	4
Tableau 2. Personnel responsable du projet	13

INTRODUCTION

1. Procédures de gestion du travail

Conformément à la norme environnementale et sociale no.2 de la Banque mondiale (NES2: Main-d'œuvre et conditions de travail), l'UCE est tenu d'élaborer des procédures de gestion de la main-d'œuvre du projet CATCOP. Les principaux objectifs de ce document 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.

Le PGMO est un document vivant qui est examiné et mis à jour tout au long de la mise en œuvre du projet.

2. Description du projet

L'objectif de développement du projet CATCOP consiste à (i) améliorer la sécurité opérationnelle et l'efficacité du transport aérien et, (ii) augmenter la résilience des infrastructures aéroportuaires aux désastres naturels et événements climatiques. Les composantes du projet sont les suivantes:

Composante 1 : Investissements pour améliorer la capacité et la sécurité opérationnelle des aéronefs pour les aéroports de Port -au-Prince (PAP) et Cap Haïtien (CAP)

Cette composante appuiera l'infrastructure et l'équipement des deux principaux aéroports (internationaux) d'Haïti - PAP et CAP - visant à renforcer la sécurité du transport aérien en améliorant les conditions d'exploitation des aéronefs conformément aux exigences SARP de l'OACI et de l'OFNAC, et à améliorer l'efficacité de la navigation et du roulage au sol pour mieux s'adapter aux volumes de trafic aérien existants et aux surcharges de trafic aérien associées aux vols de secours après une catastrophe. Cette composante financera :

- Travaux de génie civil** : (a) agrandissement de la voie de circulation et de l'aire de trafic de PAP, (b) réhabilitation de la piste de CAP et installation de l'éclairage au sol de l'aérodrome, (c) construction des RESA de PAP et des zones d'arrêt, et (d) remplacement de la tour de contrôle du trafic aérien du CAP (*Air Traffic Control Tower, ATCT*)
- Achat et installation d'équipements** pour mettre à niveau et moderniser les capacités de surveillance et de contrôle du trafic aérien conformément aux normes et exigences régionales et internationales et aux plans régionaux de navigation aérienne: (a) système de surveillance automatique dépendante - radiodiffusion (système de surveillance ADS-B), incluant des émetteurs embarqués pour les avions basés en Haïti et des consoles d'affichage pour les Tour de Contrôle de la Circulation Aérienne (ATCT) de PAP et CAP et (b) technologie de communication et de surveillance pour la nouvelle ATCT de CAP.

- iii. **Services de conseil et autres services** pour les activités de supervision correspondantes, les études techniques associées, assistance technique et formation selon les besoins, y compris pour les instruments de sauvegarde sociale et environnementale pertinents.

Les travaux de génie civil devant être financés au titre de la Composante 1 intégreront les mesures de résilience aux événements climatiques et aux catastrophes naturelles dans la mesure du possible. De même, pour tous les achats d'équipement, les investissements chercheront à intégrer des conceptions résilientes (par exemple, un groupe électrogène surélevé et une tour-cabine résistante aux tempêtes pour le nouveau ATCT de CAP). À ce titre, la Composante 1 contribuera à la résilience globale au climat et aux catastrophes et à la durabilité des deux principaux aéroports d'Haïti. À l'exception d'une ou de plusieurs antennes ADS-B, tous les investissements de la Composante 1 seront situés dans le périmètre de chaque aéroport.

Composante 2 : Améliorations du système de drainage des aéroports PAP et CAP

Ces investissements visent à réduire le risque d'inondation des aéroports associé à la saison des pluies annuelle, aux ouragans et au changement climatique au PAP et au CAP et ainsi à améliorer leur résilience au climat / aux catastrophes. Cette composante financera notamment :

- i. **Travaux de génie civil**, Amélioration du système de drainage des aéroports PAP et CAP et de la gestion des inondations. Les investissements seront localisés dans le périmètre de chaque aéroport. A PAP, des ponceaux seront intégrés à la conception des deux voies de taxi proposées. Cela raccourcira la longueur de cet affluent à travers l'aéroport, augmentant ainsi la pente, la vitesse d'écoulement, la capacité de décharge et donc réduisant le risque d'inondation. L'élargissement de la section transversale des canaux de drainage dans à CAP contribuera à améliorer la capacité de décharge et à réduire le risque d'inondation et le risque d'inondation.
- ii. **Services de conseil et autres services** pour les activités de supervision correspondantes, études techniques associées, assistance technique et formation selon les besoins, y compris pour les instruments de sauvegarde sociale et environnementale pertinents.

Composante 3 : Assistance Technique

Cette composante vise à renforcer la capacité institutionnelle du MTPTC, de l'AAN et de l'OFNAC pour gérer, développer, exploiter et superviser leurs aéroports à travers une combinaison d'activités d'assistance technique régionales et spécifiques à Haïti. L'accent sera mis sur l'amélioration : (i) de la sécurité opérationnelle des aéronefs et de la surveillance réglementaire du secteur du transport aérien associé ; (ii) la qualité de la gestion, de l'exploitation et de la maintenance des aéroports, et (iii) la capacité d'améliorer la résilience au changement climatique et aux catastrophes naturelles et la diversité des sexes dans le secteur de l'aviation. À cet effet, le projet financera des services de conseil et de non-conseil ainsi que la fourniture de biens. Cette composante comprendra deux sous-composantes, l'une pour l'assistance technique spécifique à Haïti et l'autre pour l'assistance technique régionale, comme suit:

Les activités d'assistance technique comprennent (i) une analyse des lacunes de la surveillance réglementaire de l'OFNAC; (ii) une analyse des lacunes des opérations de l'AAN et de la gestion financière; (iii) la formation des inspecteurs de la sécurité aérienne de l'OFNAC; (iv) la modernisation de l'équipement du centre de coordination des opérations de sauvetage et formation du personnel; (v) la mise en place d'un centre des opérations aéroportuaires doté d'un personnel conjoint AAN / OFNAC; et (vi) préparation d'une stratégie pour le secteur de l'aviation afin de guider les investissements et les priorités de gestion du secteur de l'aviation en Haïti pour les 20 prochaines années.

Le projet financera également : (i) le contrôle de conformité aux SARP de l'OACI pour tous les aéroports CATCOP au début et à la fin du projet; (ii) une formation de perfectionnement des compétences en matière de contrôle de la circulation aérienne, y compris la coordination et transmission numérique sol-sol; (iii) une formation de perfectionnement des techniques de sauvetage en cas d'incendie; (iv) une formation aux meilleures pratiques de résilience au changement climatique et catastrophe naturelle; (v) l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de gestion de la faune pour tous les aéroports CATCOP; et (vi) l'analyse des obstacles au recrutement et à la promotion des femmes dans le secteur de l'aviation; élaboration de plans d'action pour l'égalité des sexes, accompagnés d'une formation organisationnelle sur la diversité des sexes et élaboration de programmes pour tous les exploitants et régulateurs d'aéroport (y compris des programmes visant à augmenter de manière significative la proportion de femmes contrôleurs de la circulation aérienne et personnel de sécurité).

Composante 4 : Réponse d'urgence contingente (CERC)

En raison du risque élevé de catastrophes naturelles en Haïti, le projet proposé comprendra une composante contingente pour une intervention rapide en cas d'urgence éligible, sous réserve de la demande du GRH. Cette composante fournira une réponse immédiate à une urgence admissible. Ce type de composante, qui comprend des déclencheurs et des conditions d'utilisation des fonds, est inclus dans la plupart des projets d'investissement en Haïti, conformément aux recommandations du Rapport Mondial sur le Développement (*World Development Report*, WDR) de 2011 sur les conflits, la sécurité et le développement, et avec l'expérience opérationnelle de la Banque mondiale en Haïti dans la réponse aux catastrophes naturelles.

Composante 5 : Gestion de Projet

Cette composante financera les coûts liés à la gestion et à la mise en œuvre du projet, selon les besoins de l'UCE. Cela comprendra : le financement pour (i) engager du personnel spécialisé ou des consultants pour la mise en œuvre du projet; (ii) réaliser les activités de suivi et d'évaluation du projet; (iii) effectuer des rapports et des audits de projets; (iv) mener des activités de renforcement des capacités liées à la mise en œuvre de projets dans des domaines tels que les passations de marché, les garanties, le suivi et l'évaluation, la communication, l'engagement des citoyens, la gestion technique et financière; et (v) couvrir les coûts d'opération.

I. APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE SUR LE PROJET

Dans le cadre de la mise en œuvre du CATCOP, toute personne physique ayant atteint ou dépassé 18 ans d'âge, ou toute entreprise répondant aux critères et conditions des offres, peuvent être employées. 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. Le nombre de travailleurs directs susceptibles d'être mobilisés sur la durée du projet s'élève à 307 environ, incluant 60% de main-d'œuvre non spécialisé qui seront recrutées majoritairement au sein des communautés locales.

Le tableau ci-dessous détaille plus grandement l'utilisation prévue de la main d'œuvre.

II.ÉVALUATION DES PRINCIPAUX POTENTIELS RISQUES LIÉS AU TRAVAIL

2.1. Activités du projet.

Les activités que les travailleurs auront à réaliser dans le cadre du CATCOP sont les suivantes:

Tableau 1. Activités des travailleurs du projet

Activités des travailleurs du projet CATCOP		
n°	Composante du projet	Activités des travailleurs
1	<p>Investissements pour améliorer la capacité et la sécurité opérationnelle des aéronefs pour les aérodomes de Port - au-Prince (PAP) et Cap Haïtien (CAP).</p> <p>a. Agrandissement de la voie de circulation et de l'aire de trafic de PAP,</p> <p>b. Construction des RESA de PAP et des zones d'arrêt,</p> <p>c. Réhabilitation de la piste de CAP et installation de l'éclairage au sol de l'aérodrome, et</p> <p>d. Remplacement de la tour de contrôle du trafic aérien du CAP (<i>Air Traffic Control Tower, ATCT</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fouilles, déblayage et remblayage • Maçonneries, incluant coffrage de bétons • Activités liés à l'installation d'équipement, par exemple Charpenterie ; électricité ; etc. • Ferronnerie et ferrailage • Chauffeur • Manipulation d'engins lourds et d'autres véhicules • Manutention de produits dangereux, tels que carburants, acides et autres • Transport des matériaux de construction, des déchets, remblais, déblais
2	<p>Améliorations du système de drainage des aérodomes PAP et CAP.</p> <p>a. Amélioration du système de drainage des aérodomes PAP et CAP et de la gestion des inondations.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fouilles • Maçonneries, incluant coffrage de bétons • Activités liés à l'installation d'équipement, par exemple Charpenterie ; électricité ; etc. • Ferronnerie et ferrailage • Chauffeur • Manipulation d'engins lourds et d'autres véhicules • Manutention de produits dangereux tels que carburants, acide et autres • Transport de matériaux de construction, des déchets, remblais, déblais
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, mettre en œuvre et faire le suivi de tous les plans nécessaires au respect des NES de la Banque mondiale

Activités des travailleurs du projet CATCOP		
n°	Composante du projet	Activités des travailleurs
		<ul style="list-style-type: none"> • 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) • 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

2.2. Principaux risques liés au travail.

En s'appuyant sur l'expérience et les enseignements tirés d'autres projets exécutés par l'UCE, les principaux risques liés au travail listés ci-dessous sont probables lors de la mise en œuvre du CATCOP. Le PGMO, ainsi que le projet en général (par exemple, à travers les PGES) incluent des mesures de mitigations pour chacun des risques mentionnés ci-dessous.

a) Risques pour la santé et la sécurité au travail (SST):

- Les chantiers de construction présentent des risques pour les travailleurs en raison du volume de véhicules lourds et de camions à benne mobile constamment en mouvement.
- Les activités de construction impliquent des machines lourdes et bruyantes. Les bruits forts, répétitifs et excessifs entraînent des problèmes auditifs à long terme. Le bruit peut également distraire les travailleurs, ce qui peut provoquer des accidents.
- La construction de la tour de contrôle présente un risque de chute pour les travailleurs.
- Les coups de chaleur et l'épuisement dû à la chaleur constituent un risque pour les travailleurs.
- Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués.
- Transmission de maladies liées au manque d'hygiène sur le chantier.

b. Travail des enfants

Les entrepreneurs et les fournisseurs peuvent être tenter d'utiliser des enfants pour des raisons économiques et pratiques, ainsi l'implication de mineurs dans les activités du projet forme un risque.

c. Afflux de main-d'œuvre:

Un afflux important de main-d'œuvre n'est pas prévu dans le cadre du CATCOP. Cependant, les activités de construction peuvent amener des travailleurs de localités avoisinantes, ce qui pourrait conduire à des conflits entre travailleurs locaux et ceux venant d'autres localités. L'afflux de main-d'œuvre pourrait également augmenter le risque de violence sexiste.

d. *Conflits de travail relatifs aux conditions d'emploi.*

Les causes probables de conflit du travail comprennent la demande de possibilités d'emploi limitée; taux de salaire du travail et retards de paiement; désaccord sur les conditions de travail; et les problèmes de santé et de sécurité en milieu de travail. Les employeurs, tels que les entrepreneurs / sous-traitants, risquent également d'exercer des représailles contre des travailleurs pour avoir exigé des conditions de travail légitimes, ou avoir exprimé des préoccupations concernant des situations de travail dangereuses ou malsaines.

e. *Discrimination et exclusion des groupes vulnérables :*

Les personnes vulnérables (c.-à-d., les femmes, les personnes handicapées, etc.) peuvent être exposés à un risque accru d'exclusion des opportunités d'emploi dans le cadre du CATCOP. Le harcèlement sexuel et d'autres formes de comportement abusif de la part des travailleurs pourraient également compromettre la sécurité et le bien-être des groupes de travailleurs vulnérables et des communautés locales.

III. BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

3.1. Conventions OIT fondamentales ratifiées par Haïti.

Haïti est membre de l'Organisation Internationale 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)*

3.2. 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'OIT. La liste des articles principaux relatifs aux normes de travail en Haïti est présentée ci-après.

a. *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 (...)

b. 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

c. Salaires

- Des salaires (article 137)

Le salaire minimal est fixé par loi ou décret sur rapport motivé du Conseil Supérieur des Salaires (CSS) au Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST). 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.

d. 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 à 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.

e. 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.

f. 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.

g. 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.

3.3. 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.

IV. BREF TOUR D'HORIZON SUR LE CADRE INSTITUTIONNEL DU TRAVAIL EN HAÏTI

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.

4.1. De l'inspection du travail

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 lois ; (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 EN CHARGE DU PROJET

Le tableau ci-après montre les responsabilités du personnel en charge du projet.

Tableau 2. Personnel responsable du projet

Personnel responsable du projet CATCOP		
n°	Personnel	Responsabilités
1	Coordonnateur de l'UCE	<ul style="list-style-type: none"> • Recruter le chargé de projet et autres spécialistes (technique et sauvegarde), • Recruter les Entrepreneurs, • Recruter les fournisseurs/prestataire.
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, • Assurer la gestion des plaintes en lien à la mise en œuvre des contrats, • Recruter et gérer les sous-traitants et les travailleurs, • 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, mettre en œuvre, et faire le suivi de tous les documents et de sauvegardes, incluant la mobilisation des parties prenantes du projet, • Assurer la gestion de la santé et 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 suivi-évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer le suivi et l'évaluation du projet.

VI.POLITIQUES ET PROCÉDURES

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

6.1. 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 CATCOP² 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.

6.2. Travail des mineurs

L'âge minimum d'admissibilité des travailleurs du projet CATCOP, 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 fournies dans la Section VII.

6.3. Fatalité et incidents graves

En cas de mort ou de blessure grave d'un travailleur du projet, l'UCE doit rendre compte à la Banque mondiale dans les 24 heures suivant l'incident 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.

6.4. Afflux de main d'œuvre

Afin de minimiser l'afflux de main-d'œuvre, le projet 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

¹ Les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail (WBG General EHSs 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 CATCOP, 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.

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.

6.5. Conflits de travail sur les conditions d'emploi

Pour éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs du CATCOP (plus de détails sur la Section VIII). Le CATCOP disposera également de mécanisme 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 projet respectera les droits des syndicats et la liberté d'association, tels qu'énoncés dans le Code National de Travail.

6.6. Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées

L'emploi des travailleurs du CATCOP 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 CATCOP 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 appropriées, séparées les hommes 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.

6.7. Travail forcé

Le CATCOP 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 procèdera à une surveillance et un suivi constants afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.

6.8. 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, un permis de conduire 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

8.1. 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 qu'il doit recevoir (...); (e) le ou les lieux de prestation de services ou d'exécution de l'ouvrage ; (f) le lieu et la date de la conclusion du contrat ; (g) les signatures des parties contractantes.

8.2. 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 à douze mois de service, 15 jours ; (b) d'un an à trois ans de service, 1 mois.

8.3. Du salaire minimal

Le salaire minimal est fixé par loi ou par décret sur rapport motivé du Conseil supérieur des salaires du 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 sur une période d'une année fiscale.

8.4. 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.

8.5. 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.

8.6. Du congé de maternité

Toute femme enceinte à 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.

8.7. 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.

8.8. 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

Le mécanisme de gestion des plaintes proposé pour les travailleurs du CATCOP est basé sur les principes suivants 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 Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs

- 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 de la Cellule environnementale et sociale de l'UCE 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. De même, l'UCE partagera ces rapports régulièrement (chaque trimestre) avec la Banque.

9.2. Approche du Mécanisme de Gestion des Plaintes des Travailleurs

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 (au bureau de chantier), de la Cellule environnementale et sociale du CATCOP 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 Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) du CATCOP.

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 apportent 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.

Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte

Le maître de chantier concerné par la plainte, sous la supervision des spécialistes de la cellule de sauvegarde 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 plainte sera reçue soit directement par l'Entrepreneur (auprès du maître de chantier) ou au [numéro de téléphone], soit indirectement par l'intermédiaire d'une boîte de commentaires située dans un lieu accessible aux travailleurs sur le chantier. Les moyens de réception et d'enregistrement des plaintes seront communiqués sur des panneaux sur le site de travail);
- 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 (*annexe 2*).

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

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.

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 PGES du CATCOP.

9.4. 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 CATCOP.

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.

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 (le numéro sera vulgarisé sur les chantiers, dans les bureaux du projet), ii) Spécialistes de l'UCE, iii) lettre ou autres

communications écrites, iv) rencontre, v) mairie du Cap-Haïtien, vi) intermédiaires, via d'autres PAP, vii) leaders communautaires. 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.

XI. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Le projet ne pense avoir aucun travailleur communautaire tel que définis par la NES 2. Les membres de la communauté qui seront engagés par l'entrepreneur, le cas échéant, seront traités comme des « travailleurs sous contrats ».

XII. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité des travailleurs, l'UCE exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque et qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier sans délai.

Annexe I : Exemple de Code de Conduite

PROFESSIONALISME

Présence au travail et performance

1. Les ouvriers doivent respecter les horaires de travail de 7h à 16h
2. Les ouvriers doivent répondre à l'appel nominal sinon ils seront considérés comme absents durant la journée et ne seront pas rémunérés pour ladite journée de travail.
3. Tout comportement d'un ouvrier qui peut porter atteinte à la réalisation du projet et/ou qui contrevient aux directives de l'ingénieur sera sanctionné par l'annulation du contrat de travail.
4. Les ouvriers doivent respecter les consignes et directives des travaux préétablis par l'UCE. En cas de difficultés les ingénieurs et les superviseurs interviendront afin de trouver une solution.
5. Un ouvrier ne peut se faire remplacer sur le chantier par un ami ou par un membre de sa famille ou autre personne. Seul l'ouvrier qui a signé le contrat avec l'Entrepreneur peut travailler.
6. Les ouvriers doivent accomplir leur tâche avec sérieux. L'ouvrier qui ne fournit pas le rendement de production de travail journalier préétabli par l'ingénieur sera renvoyé.
7. Il est strictement interdit de voler les matériaux et les équipements sur les chantiers. Les ouvriers doivent s'assurer de les conserver en bon état de fonctionnement.

Conflit d'intérêt, collaboration et respect

8. Les ouvriers doivent éviter tout conflit d'intérêt personnel, financier, politique ou autre qui pourrait nuire à leur capacité, leur volonté d'accomplir leurs tâches et à la réalisation des ouvrages.
9. Les employés doivent faire preuve de respect mutuel. Ils ne doivent en aucun cas perturber le lieu de travail ni faire obstacle au travail de leurs collègues. Les ouvriers doivent travailler en collaboration et dans le respect mutuel avec le personnel de l'UCE, les superviseurs, les contrôleurs et les chefs d'équipe.

HARCELEMENT, ABUS ET EXPLOITATION SEXUEL(LE)S, VIOLENCE

Définitions

10. **Abus sexuel** est « l'intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force, dans des conditions inéquitables ou coercitives. »
11. **Exploitation sexuelle** est « tout abus ou tentative d'une situation de vulnérabilité, puissance différentielle, ou la confiance, à des fins sexuelles, y compris, sans toutefois s'y limiter, tirer un profit financier, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. »
12. Dans le contexte des Nations Unies, toute activité sexuelle avec des enfants (des personnes de moins de 18 ans) est interdite indépendamment de l'âge de la majorité ou l'âge du consentement local. La croyance erronée en l'âge d'un enfant n'est pas un moyen de défense.
13. **Harcèlement sexuel** : « Toute avance sexuelle non souhaitée, demande de faveur sexuelle, conduite ou geste de nature sexuelle ou physique, verbal ou physique, ou tout autre comportement de nature sexuelle auquel on pourrait raisonnablement s'attendre ou que l'on pourrait raisonnablement penser que c'est

pour offenser ou humilier quelqu'un, conduite interfère avec le travail, est devenue une condition d'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. "

Politique zero tolerance

14. Il est interdit de harceler, abuser ou exploiter sexuellement son/sa collègue. Toute personne coupable sera renvoyée immédiatement et pourra être poursuivie en justice.
15. Les ouvriers ne doivent en aucun cas ni injurier ni menacer ni frapper ou agresser sous quelque forme que ce soit leurs collègues. Toute personne coupable sera renvoyée immédiatement et pourra être poursuivie en justice.
16. Tout ouvrier ou autre travailleur victime a le droit de porter plainte.
17. Si un ouvrier, un superviseur, un chef d'équipe ou autre travailleur est victime d'abus, d'harcèlement ou de propositions indécentes, il est prié de contacter sans hésitation le numéro: Les appels seront confidentiels et les investigations seront effectuées conformément aux lois en vigueur et aux règlements du projet
18. Toute victime a droit à une assistance immédiate telle que définie dans les mécanismes d'assistance aux victimes. Cette assistance ne signifie pas pour autant que la plainte est validée.
19. Les mécanismes pour porter plainte sont définies dans le document de mécanismes de plainte

PROTECTION PERSONNELLE ET SECURITE DU SITE

Protection personnelle

20. Une veste / gilet haute visibilité, un casque de protection et des chaussures de sécurité doivent être portés en permanence.
21. D'autres équipement de protection personnelle doit être porté lors d'opérations comportant des risques spécifiques pour la santé et la sécurité, tels que:
 - Des lunettes de protection lors de toutes les opérations de coupe, de meulage et de perçage ou lorsqu'il existe un risque de choc, de poussière, de produits chimiques ou de métal chaud.
 - Une protection auditive pendant toutes les opérations produisant un bruit supérieur au niveau auquel vous devez élever la voix pour être entendu.
 - Gants lors des travaux de bétonnage.

Sécurité sur le site

22. Les ouvriers ne doivent pas consommer ni de l'alcool, ni de la drogue ou fumer des cigarettes sur le chantier pendant leurs heures de travail. Ils ne doivent en aucun cas avoir en leur possession d'arme à feu durant les heures de travail. Si un ouvrier est surpris avec une arme ou en train de consommer les produits mentionnés ci-dessus, il sera renvoyé immédiatement.

Présence de tiers sur les chantiers

23. Les ouvriers ne sont pas autorisés à amener qui que ce soit sur les chantiers sous aucun prétexte, que ce soit un membre de leur famille ou un ami.

Rapport de fatalités, d'accidents, d'incidents et de quasi-accidents

24. Tous les accidents et fatalités doivent être consignés dans le registre des accidents, qui est tenu par le personnel de l'UCE.
25. Le personnel de l'UCE doit être immédiatement informé des fatalités, accidents et «quasi-accidents» ou de toutes conditions dangereuses, y compris des outils, des installations et du matériel.
26. Les rapports sur les dangers et les quasi-accidents doivent être complétés sur le site afin d'enregistrer toute préoccupation liée aux opérations du chantier. Les risques graves ou imminents doivent immédiatement être signalés à un superviseur.

Autres Mesures

27. Les ouvriers doivent être en règle vis-à-vis de la justice et munis au moins d'une pièce d'identité (CIN/NIF).
28. Pour toutes autres informations liées au projet, veuillez contacter X au +509

ACTIONS DISCIPLINAIRES

29. L'UCE peut être amenée à prendre des mesures disciplinaires à l'encontre des employés qui, de manière répétée ou intentionnelle, ne respectent pas notre code de conduite. Les actions disciplinaires varieront en fonction de la violation.
30. Les conséquences possibles incluent: Réprimande ; Suspension ou cessation pour des infractions plus graves et/ou poursuites judiciaires

J'accepte les principes spécifiés dans les codes de conduite et je signe:

Date :.....

Annexe II : Modèle de fiche de réception de doléances



**REPUBLIQUE D'HAÏTI
REPIBLIK DAYITI**

**MINISTÈRE
DES TRAVAUX PUBLICS
TRANSPÒ
ET COMMUNICATIONS**

Palais des Ministères

**MINISTÈ
TRAVO PIBLIK
TRANSPÒ
AK KOMINIKASYON**

Palè de Ministè

PROJET DE CONNECTIVITE DU TRANSPORT AERIEN DANS LA REGION DES CARAIBES-HAITI (CATCOP)

DOSSIER DE PLAINTÉ / DOSYE PLENT

IDENTIFICATION DU PLAIGNANT / IDANTIFINKASYON PLEYAN-AN	
Dossier N° (<i>no séquentiel unique</i>)/Dosye :	Date de réception de la plainte/Dat plent la fèt :
Prénom et nom du plaignant /Non ak Prenon pleyan-an :	N° Recensement / Rensansman (si applicable):
No. Identité : Age / Laj : Sexe/Sèks :	Occupation / Okipasyon :
Lieu de résidence / Kote moun nan rete:	Téléphone / Telefòn :
IDENTIFICATION DE L'INSTITUTION RÉCEPTRICE DE LA PLAINTÉ/IDANTIFIKASYON ENSTITISYON KI RESEVWA PLENT LA	
Identification de l'Institution/Idantifikasyon Institisyon-an :	Nom du représentant de l'institution/Non reprezantan pleyan-an :
SIGNATURES / SIYATI	
Signature du représentant de l'institution/ Siyati reprezantan institisyon-an :	Signature du plaignant / Siyati moun ki pote plent la :
DESCRIPTION DE LA PLAINTÉ	
Est-ce que ce plaignant a déjà fait une plainte / Eske pleyan an te pote yon plent deja? Oui / wi : ___ Non/non : ___	
Si oui inscrire les nos de dossier de plainte / Si wi ekri nimero dosye plent yo : _____	
Description de la plainte / Dekri plent la : _____	
TRAITEMENT DU DOSSIER / TRETMAN DOSYE-A	
Action/Aksyon 1 – Date :	
Action/Aksyon 2 – Date :	
Action/Aksyon 3 – Date :	
Commentaires du chargé du dossier / Kòmantè moun ki anchaj dosye :	

