République d'Haïti
Ministère des Travaux Publics,
Transports et Communications (MTPTC)
Unité Centrale d'Exécution (UCE)

Projet de Corridors Résilients (P510851)

NES n° 2 : Emploi et conditions de travail

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

© Août 2026

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX 4
SIGLES ET ABRÉVIATIONS 4
I. INTRODUCTION 6
1.1 Bref contexte du projet 6
1.2 Objectif et composantes du projet 6
II. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET 12
2.1 Procédures de gestion de la main-d'œuvre 12
2.2 Objectifs des PGMO 12
2.3 Répartition et origine de la main-d'œuvre 13
III. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE 16
3.1. Activités du projet 16
3.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre 18
IV. ÉVALUATION ET GESTION DES RISQUES DE SÉCURITÉ 14
4.1. Évaluation simplifiée des risques de sécurité 14
4.2. Gestion des risques de sécurité 21
4.2.1. Culture de la sécurité 21
4.2.2. Mesures de prévention 22
4.2.3. Mesures de protection 22
4.2.4. Engagement des communautés et mécanisme de gestion des plaints relatifs aux problèmes de sécurité 23
4.2.5 Stratégie mise en place par l'UCE 23
V. BREF TOUR D'HORIZON SUR LA LÉGISLATION DU TRAVAIL 24
5.1. Conseil Supérieur des Salaires (CSS) 24
5.2. Catégorie de travailleurs/ses 24
5.3. Cadre législatif du travail 27
5.3.1. Conventions fondamentales de l'OIT ratifiées par Haïti 27
5.3.2. Cadre institutionnel du travail 27
5.3.3. Le Code du Travail haïtien 28
5.3.4. Santé et sécurité au travail 33
5.3.5. Évaluation de la législation du travail haïtien 34
5.4. Cadre institutionnel du travail 35
VI. PERSONNEL RESPONSABLE ET RÔLES 37
6.1. Compétences clés au sein de l'UCE 37
6.2. Compétences clés au sein des firmes et Maitres d'ouvrages délégués 37

VII. POLITIQUES ET PROCÉDURES 40
VIII. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI 43
IX. CONDITIONS GÉNÉRALES 44
X. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS/SES 46
10.1. Principes directeurs du MGPT 46
10.2. Approche du MGP 46
10.3. Procédures de recours et de traitement des plaintes 47
10.4. Procédures pour la gestion éthique des plaintes EAS/HS 51
XI. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES 54
ANNEXES 57
Annexe 1a : Code de conduite à signer par les travailleurs/ses 57
Annexe 1b : Code de conduite sur le lieu de travail 58
Annexe 2 : Plan de prévention et de lutte contre la violence basée sur le genre 60
Annexe 3 : Nouveaux salaires minimum proposés par le conseil supérieur des salaires en février 2022 65
Annexe 4 : Mécanisme de gestion des plaintes VBG 66
Annexe 5 : Consultation des parties prenantes 70

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Composantes du projet 6
Tableau 2. Répartition de la main-d'œuvre prévisionnelle du projet 14
Tableau 3. Activités à entreprendre par les travailleurs/ses du projet 16
Tableau 4. Principaux risques liés à la main-d'œuvre du projet 18
Tableau 5. Risques globaux de sécurité par commune d'intervention du projet 18
Tableau 6. Segments de travailleurs/ses reconnus en Haïti 24
Tableau 7. Personnel et rôles dans le cadre du projet 38

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ACCPAC	A Complete and Comprehensive Program for Accounting Control
AT	Assistance Technique
CERC	Composante/Réponse d'urgence contingente
CES	Cadre environnemental et social
CGES	Cadre de gestion environnementale et sociale
CIAT	Comité Interministériel d'Aménagement du Territoire
CIN	Carte d'Identification Nationale
CSCCA	Cour Supérieure des Comptes et du Contentieux Administratif
CSC	Conseil Supérieur des Salaires
EAS/HS	Exploitation et abus sexuel / Harcèlement sexuel
E&S	Environnemental(e) et social(e)
EPI	Équipement de protection individuelle
ESMP	Environnemental and social management plan
FER	Fonds d'Entretien Routier
HIMO	Haute intensité de main d'œuvre
IHSI	Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique
IIERP	Infrastructure and Institutions Emergency Recovery Project
IST	Infections sexuellement transmissibles
MAST	Ministère des Affaires Sociales et du Travail
MEF	Ministère de l'Économie et de Finance
MGP	Mécanisme de gestion des plaintes
MGPT	Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs/ses
MICT	Ministère de l'Intérieur et des Collectivités Territoriales
MMSS	Mission multinationale de soutien à la sécurité
MDOD	Maitre d'Ouvrage Délégué
MTPTC	Ministère des Travaux Publics, Transports et Communications
NES	Norme environnementale et sociale
NIF	Numéro d'Immatriculation Fiscale
OFATMA	Office d'assurances accidents du travail, maladie et maternité
OIT	Organisation internationale du travail
ONU	Organisation des Nations unies
PAP	Personne affectée par le projet
PGES	Plan de gestion environnementale et sociale
PGMO	Procédures de gestion de la main-d'œuvre
PPM	Plan de passation de marchés
PRGRD	Projet de reconstruction et de gestion des risques et des désastres

SIG	Système d'information Géospatiale
SST	Santé et sécurité au travail
UCE	Unité Centrale d'Exécution
VBG	Violence basée sur le genre
VIH/SIDA	Virus de l'immunodéficience humaine/Syndrome d'immunodéficience acquise

I. INTRODUCTION

1.1 Bref contexte du projet

1. Le Projet de corridors résilients s'inscrit dans la continuité du Projet d'Accessibilité et de Résilience en milieu Rural en Haïti (PARR). Sa conception s'aligne sur les meilleures pratiques établies par le PARR ; dans un contexte marqué par la dégradation des infrastructures routières dans certaines régions du pays suite aux impacts répétés des catastrophes naturelles, à un manque d'entretien, à une urbanisation rapide non contrôlée conjugués avec une insécurité croissante causant, entre autres, diverses formes de violence (vol, viol, pillage, enlèvement, etc.) et l'inaccessibilité à certaines zones et/ou quartiers. Le projet vise à donner une réponse appropriée à ces principaux défis en matière de connectivité routière dans les corridors urbains de la région métropolitaine de Port-au-Prince et des zones rurales afin de soutenir efficacement la Mission Multinationale de Soutien à la Sécurité (MMSS) en Haïti dans les efforts de redressement du pays en matière sécuritaire, notamment à Port-au-Prince et dans les autres villes et/ou régions affectées.

2. Sa préparation s'appuie sur les expériences et les leçons tirées des principales interventions antérieures de la Banque mondiale en Haïti dans les opérations de transport notamment à travers les projets PTDT (P095523), PROReV (114292), PRGRD (P126346), IIERP (P120895), BCA (P133352), PARR (P163490) et RUTAP (P1772010) avec une approche centrée sur la réduction de la vulnérabilité, l'amélioration de la résilience et le renforcement de la connectivité par une combinaison d'amélioration ponctuelle, de gestion des ouvrages d'art et d'assistance technique dans un contexte de volatilité et de fragilité extrêmes, de ressources et de capacités limitées.

1.2 Objectif et composantes du projet

3. L'objectif de développement du projet (PDO) est de : (i) soutenir un accès routier inclusif et résilient au climat aux services de base et aux moyens de subsistance afin de renforcer la résilience des communautés rurales ; (ii) restaurer et améliorer la connectivité routière de certains corridors stratégiques ; (iii) fournir une réponse immédiate aux crises ou urgences éligibles, selon les besoins, dans des zones sélectionnées. Le projet est structuré autour de cinq (5) composantes comme indiqué dans le tableau ci-après :

Tableau 1. Composantes du projet

#	Composantes	Brève description
1	**Composante 1.** Accessibilité rurale résiliente	Cette composante vise à améliorer l'accessibilité rurale résiliente au changement climatique dans les zones ciblées. Elle permettra de restaurer et de renforcer les ponts et ponceaux essentiels, qui constituent l'épine dorsale de l'accessibilité pour les communautés rurales, tout en améliorant les routes rurales de liaison, avec un accent particulier sur la création d'un réseau routier robuste et résilient face aux aléas climatiques.

#	Composantes	Brève description
		Des infrastructures routières résilientes garantiront une connectivité continue tout au long de l'année entre les zones isolées et les services essentiels, tels que les marchés, les soins de santé et l'éducation, tout en prévenant les interruptions dans la circulation des personnes et des biens. La composante mettra l'accent sur des pratiques de construction adaptées au climat, ainsi que sur des solutions fondées sur la nature, telles que l'utilisation du vétiver et d'autres plantes indigènes pour la stabilisation des pentes, ou encore la restauration des mangroves dans les zones côtières pour protéger les routes vulnérables. L'objectif est d'assurer la durabilité des infrastructures et une meilleure préparation aux crises ou situations d'urgence. Elle financera : (i) la réhabilitera et la réparation de segments critiques récemment endommagés ou vulnérables aux impacts climatiques, tels que les ponts, ponceaux et franchissements de rivières situés le long des réseaux routiers primaires et secondaires. Il inclura également les instruments de gestion environnementale et sociale pertinents pour certains investissements, ainsi qu'une assistance technique pour le suivi communautaire des travaux de réhabilitation ; (ii) les activités de supervision correspondantes, ainsi que les études techniques ou appuis techniques nécessaires. Les investissements proposés comprennent, entre autres : (a) la reconstruction de trois ponts majeurs (La Digue, Côte-de-Fer, Mahot), (b) la protection et la réhabilitation de structures existantes (ponts, ponceaux, franchissements) situées sur des tronçons sélectionnés, (c) la mise en place de protections hydrauliques pour certains ponts et des travaux de stabilisation de pentes. Ces interventions renforceront la capacité du réseau routier à résister aux effets du changement climatique et aux événements météorologiques extrêmes. En outre, cette composante permettra de réhabiliter et moderniser 100 km de routes rurales et tertiaires, en mettant l'accent sur les points critiques afin d'améliorer la robustesse et la fiabilité des transports, notamment durant la saison des pluies. Les interventions prévues incluent la construction d'ouvrages de drainage, l'installation de ponceaux, des murs de soutènement, la stabilisation des talus, la correction de surface des chaussées, l'enlèvement de glissement de terrain, la mise en place de dispositifs de contrôle de l'érosion. Ces actions contribueront à renforcer la sécurité routière et à prévenir les dommages futurs. La sélection des routes se fera selon une approche spatiale intégrée fondée sur les risques, appuyée par un cadre

#	Composantes	Brève description
		multicritère, et alignée avec les accords de Paris, excluant ainsi toute route comportant un risque de déforestation. Les priorités issues des consultations avec les communautés locales, y compris les femmes, les personnes handicapées et autres groupes en situation de vulnérabilité, seront prises en compte dans la sélection et la conception des routes. Le champ d'application géographique initial couvrira des zones de forte vulnérabilité climatique et de faible accessibilité rurale, notamment dans la péninsule Sud (Département du Sud, des Nippes, de la Grande Anse et du Sud-Est). Le cadre multicritère utilisé pour la sélection des routes tertiaires et rurales combine des critères sociaux, économiques et de résilience climatique. Ce cadre, initialement développé dans le cadre du projet d'accessibilité rurale et de résilience urbaine (PARR), a déjà été mis en œuvre par l'UCE dans le cadre dudit projet et du projet de connectivité résiliente et d'accessibilité du transport urbain (RUTAP). Les critères incluent le risque d'inondation, l'accessibilité aux centres éducatifs et de santé, l'accès aux marchés, et la criticité du réseau (définie comme le niveau de dégradation des performances du réseau en cas de perturbation). Chaque critère reçoit une note de 0 à 100, et le score total résulte de l'agrégation des scores individuels. Une attention particulière sera portée aux transports non motorisés (NMT) dans les zones rurales. Le projet encouragera l'usage accru des moyens de transport intermédiaires (IMT) à travers : (i) l'amélioration surfaces de sentiers et des traversées de rivières/ravins pour accueillir les NMT, en garantissant leur durabilité et leur sécurité, (ii) la construction de passerelles piétonnes, (iii) l'aménagement de passages piétons sécurisés dans les zones densément peuplées, et (iv) l'installation de stations et d'échangeur de transport climato-résilientes (tap-tap, bus ou taxis). Un mécanisme d'engagement citoyen accompagnera ces actions, avec un accent particulier sur la consultation des femmes.
2	**Composante 2** : Corridors routiers stratégiques	Cette composante vise à améliorer la connectivité routière le long des corridors stratégiques, en mettant particulièrement l'accent sur la réduction des impacts climatiques affectant ces infrastructures. L'objectif est de restaurer et moderniser les tronçons routiers clés de ces corridors afin de répondre à la nouvelle dynamique régionale en cours, d'améliorer la mobilité et de faciliter l'accès aux infrastructures stratégiques, aux services de base et aux opportunités économiques. Les activités prévues incluent : la réhabilitation ou la réparation d'urgence de tronçons routiers majeurs,

#	Composantes	Brève description
		l'enlèvement de débris, ainsi que la réalisation d'études techniques et la supervision des travaux. La composante encouragera le recours à des pratiques de construction résilientes au climat, afin de renforcer la durabilité des infrastructures dans un contexte d'exposition croissante aux aléas climatiques. L'affectation des ressources suivra une approche en trois étapes : (1) identification des corridors prioritaires, (2) hiérarchisation des interventions pour maximiser la résilience climatique, (3) sélection d'améliorations complémentaires mineures, sur la base des contributions des communautés locales et des autorités municipales. La liste des corridors prioritaires comprend : la RN2 (entre Les Cayes et Saint-Louis-du-Sud), la RD41 (en direction de la frontière avec la République dominicaine, la RN6 (entre Cap-Haïtien et Ouanaminthe). L'approche de mise en œuvre restera flexible afin de pouvoir s'adapter à l'évolution des priorités et aux conditions de sécurité sur le terrain. La composante financera également des infrastructures communautaires complémentaires, définies comme prioritaires par les populations locales. Les investissements potentiels comprennent notamment : la réhabilitation d'écoles et de centres de santé endommagés par l'aménagement d'espaces publics (places, parcs, gares routières), la création d'espaces sûrs pour les femmes et les filles, la mise en place de services publics (kiosques à eau), et l'installation de systèmes solaires pour l'électrification de espaces publics et des communautés environnantes, ainsi que l'éclairage public. Ces infrastructures seront conçues pour répondre aux besoins spécifiques des groupes vulnérables, notamment les personnes en situation de handicap, et seront gérées par des comités d'utilisateurs inclusifs et paritaires, afin d'en garantir l'accès équitable et l'utilisation durable. Les composantes 1 et 2 soutiendront des activités visant à générer des opportunités d'emploi et à renforcer les compétences professionnelles au sein des communautés, avec un accent particulier sur les jeunes et les femmes. Cela impliquera le recrutement de main-d'œuvre locale, la mise en œuvre de travaux à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO), ainsi que la fourniture de formations dans les domaines de la construction, de la gestion de petites entreprises et de la littératie numérique. Il est proposé que ces travaux soient partiellement réalisés par des petites et moyennes entreprises (PME), afin de préserver les capacités locales d'exécution en matière de génie civil, développées progressivement au cours des deux dernières décennies. Le projet comprendra également la formation et le recrutement de membres des

#	Composantes	Brève description
		communautés pour des activités de sensibilisation à la résilience climatique, la conservation de l'environnement, à la médiation sociale et à la consultation communautaire. Pour assurer une couverture géographique étendue des bénéficiaires, les formations techniques et les certifications seront dispensées à l'aide d'approches mobiles, telles que le constructobus, basé sur les expériences réussies du projet IIERP (P120895) de relèvement d'urgence des infrastructures et institutions en Haïti. La stratégie de recrutement portera une attention particulière à l'inclusion des femmes et des jeunes professionnels.
3	**Composante 3** : Gestion des actifs des ponts	La composante 3, dédiée à la « Gestion des actifs de ponts ». Afin d'assurer une surveillance efficace et une réponse rapide aux situations d'urgence, la composante 3 vise à renforcer les capacités de l'unité de gestion des ouvrages d'art du Ministère des Travaux publics, Transports et Communications (MTPTC). À cette fin, le projet financera : (i) la reconstitution du stock de ponts d'urgence, (ii) la mise à niveau et l'amélioration du système existant de gestion des ponts (OASIS) au sein du MTPTC, en fournissant une assistance technique et en renforçant les capacités du personnel des institutions concernées en matière de transport résilient, de gestion des ouvrages d'art et de maintenance des infrastructures de points, (iii) le renforcement des capacités sur l'utilisation des solutions fondées sur la nature (NBS), à travers des formations et ateliers destinés aux entreprises de construction, acteurs du secteur, organisations locales et agences gouvernementales telles que l'UCE et le MTPTC, conformément aux recommandations de la note d'orientation NBS, (iv) l'élaboration de normes régionales de construction et de résilience climatique applicables aux routes et ponts, en s'appuyant sur les travaux préliminaires du MTPTC réalisés avec l'appui du gouvernement français et du CEREMA. L'ensemble de ces activités permettra une gestion plus durable, efficace et résiliente des infrastructures de transport, y compris celles financées par le projet. Cette composante s'inscrit dans la continuité d'un appui de longue date à la gestion résiliente, durable et efficace des ponts en Haïti. Le dialogue sur la résilience des infrastructures a débuté en 2009 avec le ProRev (P114292), qui a posé les fondations de projets ultérieurs tels que IIERP, PRGRD, BCA et PARR. Initialement axé sur des réparations d'urgence, ces efforts ont progressivement évolué pour intégrer : des mécanismes d'intervention rapide, des protocoles de surveillance, et la création d'un système intégré de gestion des ponts. Parmi les réalisations clés figurent : - Intervention d'urgence : création d'un stock

#	Composantes	Brève description
		de ponts temporaires pour une mobilisation rapide en cas de catastrophe ou de défaillance d'infrastructure, avec appui technique au MTPTC pour assurer la maintenance et l'intervention rapide ; - Gestion des actifs de ponts : développement d'une base de données complète des ponts, mise en place d'évaluations de criticité pour prioriser l'entretien, et établissement de protocoles d'inspection et de surveillance pour assurer un suivi régulier et systématique ; - Assistance technique : actualisation des manuels de construction et de résilience climatique pour intégrer les meilleures pratiques et les innovations technologiques. Grâce à ces efforts, le MTPTC a pu, avec le soutien de la Banque, mettre en place un système intégré de gestion des ponts, doté d'une base de données centralisée et de protocoles opérationnels. Le projet proposé vise à poursuivre le développement de ce système, à reconstituer le stock de ponts d'urgence, et à soutenir la mise à jour et le déploiement des manuels techniques et protocoles normalisés.
4	**Composante 4.** Interventions d'urgence contingente (CERC)	En raison du risque élevé d'évènements catastrophiques en Haïti, cette composante vise à fournir une réponse immédiate en cas d'interventions d'urgence admissibles, sous réserve de la demande du gouvernement haïtien.
5	**Composante 5** : Gestion du projet	Cette composante soutiendra le MTPTC et son Unité Centrale d'Exécution (UCE) dans la coordination, la mise en œuvre, la gestion et la supervision (y compris les aspects fiduciaires, le suivi, l'évaluation et le rapport des activités et des résultats du projet), par la fourniture de biens, de services de consultants, de formations et de frais de fonctionnement, y compris la réalisation d'audits du projet.

4. Ces investissements sont de nature à générer un flux important de main-d'œuvre au niveau des sites des travaux. Dans le but d'atténuer les externalités négatives liées à la mobilisation de la main-d'œuvre sur la santé et la sécurité des communautés concernées et des travailleurs/ses, le Gouvernement haïtien est tenu d'élaborer et de mettre en œuvre des procédures écrites de gestion de la main-d'œuvre qui s'appliquent au projet, conformément aux prescrits du droit national et aux exigences de la Norme environnementale et sociale (NES) n° 2 sur « Emploi et conditions de travail » de la Banque mondiale. Ainsi, ces présentes procédures sont élaborées afin de gérer efficacement la main-d'œuvre mobilisée par le Projet. Elles pourront être réévaluées, révisées et mises à jour au besoin au cours 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

1. Dans le cadre de la mise en œuvre du projet de corridors résilient, toute personne physique, de sexe masculin ou féminin, de bonne moralité et ayant atteint ou dépassé l'âge minimum requis qui est de 18 ans, 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.

2.1 Procédures de gestion de la main-d'œuvre

2. La deuxième Norme environnementale et sociale (NES n° 2) du nouveau Cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale, Emploi et conditions de travail, fait obligation à l'UCE d'élaborer et de mettre en œuvre des Procédures de gestion de la main-d'œuvre (PGMO). Ces Procédures s'étendent également aux installations associées.[1]

2.2 Objectifs des PGMO

3. Ces procédures sont élaborées avec pour objectifs de :

- établir des lignes directrices sur les travailleurs directs et contractuels, y compris les termes et conditions d'emploi ;
- promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- établir des exigences en matière de SST, y compris des programmes de formation approfondis sur les mesures de SST pour tous les travailleurs du projet.
- établir un code de conduite incluant la couverture de l'EAS/HS et de la discrimination applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs contractuels (ces derniers incorporés dans les documents d'appel d'offres pour les travaux et services du projet)
- identifier les risques spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet ;
- Inclure des mesures pour atténuer le risque des maladies infectieuses (choléra et autres) sur les lieux de travail du Projet ;
- encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs/ses du projet ;
- protéger les travailleurs/ses du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que, par exemple, les femmes, les personnes handicapées, et les travailleurs/ses migrant(e)s ;
- empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants (âge minimum pour travailler dans le projet c'est 18 ans);

[1]Des installations ou des activités qui ne sont pas financées dans le cadre du projet, mais qui, selon la Banque, sont :
a) associées directement et étroitement au projet ;
b) réalisées ou doivent être réalisées en même temps que le projet ;
c) nécessaires pour la viabilité du projet et n'auraient pas été construites, agrandies ou réalisées si le projet n'avait pas existé.

- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs/ses du projet en accord avec le droit national ;
- fournir aux travailleurs/ses du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail grâce à la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) spécifique au travailleurs/ses, conformément à la NES n°2).

4. 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.

2.3 Répartition et origine de la main-d'œuvre

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

6. Il est souhaitable de fournir des informations détaillées sur le nombre de travailleurs/ses potentiels du projet, désagrégé par type (direct et contractuel ; local, migrant, national et international ; femme) dans la mesure du possible ; le calendrier et l'ordre des besoins de main-d'œuvre en termes de nombre, de lieux, de types d'emplois et de compétences requises. Malheureusement, à cette phase de définition des travaux, il n'est pas possible à l'UCE de définir ces détails pour l'instant. L'UCE s'engage à fournir dans les Plans de gestion environnementale et sociale (PGES) des travaux respectifs, sur la base des résultats des études, une estimation réaliste de ces besoins afin de bien mesurer les risques et les impacts.

7. Il est, toutefois, pertinent de préciser que le projet n'envisage, sous aucune forme que ce soit, l'utilisation de travailleurs/ses mineurs/es. L'âge minimum requis pour avoir accès à un emploi dans le cadre du projet est de 18 ans. L'UCE et ses contractants s'engagent à ne pas recourir au travail forcé. L'ensemble de la main-d'œuvre du projet, y compris celle affectée aux travaux à haute intensité de main d'œuvre, sera recrutée sur une base contractuelle et rémunérée ; le projet ne fera donc pas appel à des travailleurs/ses communautaires tels que définis dans la NES n°2.

8. La NES n°2 définit quatre types de travailleurs qui font partie de son champ d'application :

- Toute personne employée directement par le projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (ce sont les travailleurs directs) ;
- Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels) ;
- Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) ; et
- Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

9. Dans le cadre de ce projet, et sur la base des définitions présentées ci-dessus, il est prévu d'avoir des travailleurs directs qui auront un contrat avec le MTPTC (contrat de longue ou courte durée) et des travailleurs contractuels employés par un tiers, en particulier les entreprises ou ONG sous-traitantes du Projet, y compris pour les activités de construction à haute intensité de main d'œuvre. Le projet ne prévoit pas de recourir à des travailleurs communautaires[2] au sens de la définition présentée dans la NES n°2, la totalité de la main-d'œuvre du projet étant recrutée sur une base contractuelle et rémunérée.

10. Aucun fonctionnaire de l'État ne sera embauché par le projet ; toutefois, des Spécialistes du MTPTC, particulièrement des bureaux déconcentrés des zones d'intervention peuvent intervenir dans le contrôle du projet. À ce titre, ils/elles seront soumis au code de conduite de l'UCE qu'ils/elles prendront connaissance et le signer avant d'accéder aux chantiers.

Tableau 2. Répartition de la main-d'œuvre prévisionnelle du projet

Type de travailleur/se	Type de relation avec le MTPTC	Définition
Personnel de l'UCE	Travailleurs directs (10 à 15) 100% nationale	Ce sont de travailleurs directs qui auront un contrat avec le MTPTC renouvelable pour la durée du projet
Étude et Supervision	Travailleurs directs (100) 80% nationale et 20% internationale	Ces travailleurs auront un contrat de courte durée avec le MTPTC et renouvelable en fonction des besoins.
Entreprises Exécution et/ou ONG d'appui au projet	Travailleurs contractuels (200) 60% nationale et 40 % international	Le MTPTC aura des contrats avec d´autres entreprises pour des services, mais qui ne sont pas considérés comme fournisseurs principaux au sens de la NES n°2.
Main d'œuvre spécialisée et non spécialisée	Travailleurs contractuels (50,000)[3] 95% locale et 5% nationale	Ces travailleurs contractuels, issus en majorité de la main-d'œuvre locale, seront embauchés sur des contrats de courte durée par les entreprises ou ONG d'exécution pour les travaux spécialisés et à haute intensité de main d'œuvre.

11. En termes d'équité du genre, l'UCE vise toujours un quota de 30% de femmes sur les chantiers ; particulièrement au niveau de la main-d'œuvre locale. Toutefois, ce ratio parait difficile à atteindre par les Entrepreneurs, quel que soit le niveau de sensibilisation, à cause

[2] Membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet lorsque la main-d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité.

[3] Le recours à l'approche Haute Intensité de Main d'Œuvre (HIMO) est de nature à mobiliser une forte quantité de main d'œuvre, compte tenu de l'importance des linéaires de travaux selon le corridor concerné.

du faible niveau d’intérêts manifestés par les femmes pour les travaux lourds que nécessitent les chantiers.

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

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

3.1. Activités du projet

2. Dans le cadre de la mise en œuvre du projet, beaucoup d'activités sont prévues et seront entreprises par les travailleurs/ses qui seront embauché(e)s à cette fin. Ces activités sont présentées dans le tableau ci-après et désagrégées par composante du projet.

Tableau 3. Activités à entreprendre par les travailleurs/ses du projet

#	Composante du projet	Activités des travailleurs/ses
1	Réhabilitation d'urgence de certains corridors - Corridors stratégiques - Infrastructures complémentaires, priorisés par les communautés	- Remise en état ou réparation d'urgence de tronçons routiers importants du point de vue économique et frappés par des perturbations récentes : la péninsule du Sud (département du Sud, des Nippes, de la Grande Anse et du Sud-est) et sur le Plateau Central (département du Centre) - Enlèvement de débris - Réalisation d'études et la supervision connexe - Réhabilitation d'écoles et de centres de santé endommagés par le conflit, des espaces publics (places, parcs, gare routière), des services publics (micro-réseau, kiosque à eau) - Installation de systèmes solaires pour fournir de l'électricité aux utilisateurs et aux communautés environnantes - Eclairage public - Création d'emplois locaux par les travaux à haute intensité de main d'œuvre (HIMO) et d'embauche pour des activités de sensibilisation à l'environnement, de consultation et de médiation sociale - Amélioration des compétences professionnelles par la fourniture de formation dans les domaines de construction, de gestion des petites entreprises et de littératie numérique

#	Composante du projet	Activités des travailleurs/ses
2	Amélioration de la connectivité rurale	- Construction d'ouvrages de drainage, de ponceaux (petits ponts), de murs de soutènement et de stabilisation des pentes - Correction de la surface des routes - Enlèvement des glissements de terrain - Maîtrise de l'érosion - Réalisation d'études de conception détaillée intégrant des garanties sociales et environnementales pour les investissements sélectionnés - Supervision des activités et des études techniques pour garantir le respect des normes de qualité - Réhabilitation d'environ 100 kilomètres de réseaux routiers tertiaires et ruraux en mettant l'accent sur les points critiques pour réduire au maximum les dommages aux actifs et les pertes socioéconomiques - Mise en place de moyens de transport intermédiaires décarbonés et d'installations logistiques agricoles pour améliorer l'accès aux zones de production agricole - Évaluation sexospécifique des chaînes de valeur pour promouvoir l'égalité des sexes dans le but d'autonomiser les agricultrices, les commerçantes et les exploitantes de l'agro-industrie.
3	Gestion des infrastructures de ponts	- Visite des ouvrages et enregistrement des observations
4	Réponse d'urgence contingente (CERC)	- Suivi du respect des prescrits du PEES dans la démarche d'activation et d'opérationnalisation de la composante CERC - Evaluation rapide des dégâts et formulation des interventions d'urgence de concert avec les parties prenantes et les partenaires clés du secteur d'activités - Actualisation des outils et instruments cadres de gestion environnementale et sociale du projet - Préparation des plans de gestion E&S et d'action de réinstallation (PGES, PAR et autres) associés à la mise en œuvre des interventions d'urgence - Mise en place de travaux d'urgence (à définir au moment opportun) - Autres activités à définir en fonction des actions d'urgence déclenchées
5	Gestion et la mise en œuvre du projet	- Élaboration et mise en œuvre de tous les plans nécessaires au respect des NES de la Banque mondiale et de la législation haïtienne (PGES, PAR, PSR, Plan de prévention et de lutte contre l'EAS/HS, Plan de gestion du trafic, Plan de gestion des déchets de chantiers et autres) - Élaboration du Manuel d'Opérations du projet - Acquisition des biens et services nécessaires à la mise en œuvre du projet, incluant l'élaboration des termes de référence, des documents d'appels d'offres et autres - Préparation et mise en œuvre du budget du projet - Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'opération pluriannuelle et annuelle

#	Composante du projet	Activités des travailleurs/ses
		- Élaboration et mise en œuvre d'un Plan de passation des marchés (PPM) - Production et soumission de rapports aux parties prenantes du projet, incluant la Banque mondiale - Suivi-évaluation et audit de la mise en œuvre du projet

3.2. Principaux risques liés à la main d'œuvre

3. Les travailleurs/ses du projet seront exposé(e)s à bon nombre de risques, dont les principaux sont liés, entre autres, aux conditions de travail et d'emploi, à la santé et sécurité au travail (SST), à l'organisation des travaux, à la discrimination et l'inégalité des chances, au travail forcé, à la nature des contrats.

4. 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, il sera fait obligation à l'UCE, à tous les Entrepreneurs (y compris les sous-traitants) et les fournisseurs clés principaux de passer un contrat formel par écrit à tous les travailleurs/ses du projet quelles que soient la durée et la nature des prestations à fournir. Le tableau 4 ci-après illustre les principaux risques liés à la main-d'œuvre du projet.

Tableau 4. Principaux risques liés à la main-d'œuvre du projet

#	Facteurs de risques	Principaux risques liés au travail	Mesures de mitigation associées
1	Conditions de travail et d'emploi	- Non-respect des droits des travailleurs/ses en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération, d'installations sanitaires et d'avantages sociaux - Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ - Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel, maladie, maternité, paternité et de congé pour raison familiale - Exposition aux ambiances thermiques (surtout à de fortes chaleurs) - Exposition aux bruits, poussières, fumées, odeurs désagréables, et autres polluants - Risques liés au travail isolé - Travail en horaires atypiques	- Intégrer des clauses claires dans le contrat des travailleurs/ses sur le temps de travail, les salaires, les heures supplémentaires, la rémunération, d'installations sanitaires et les avantages sociaux - Sensibiliser les travailleurs/ses sur les le code de conduite, le mécanisme de gestion des plaintes et les rôles et responsabilités contractuels - S'assurer du port d'Équipements de protection individuelle (EPI) pour les travailleurs/ses du projet (masques de chantier par exemple) - Assurer une ventilation adéquate des espaces fermés - Prioriser l'usage des véhicules à faible émission de GES

#	Facteurs de risques	Principaux risques liés au travail	Mesures de mitigation associées
		- Non-résolution ou résolution tardive des griefs survenus sur les chantiers - Non-respect des conditions de travail, y compris le Code de conduite, SST, EAS/HS, par les sous-traitants. - Risques de non-respect de la durée des contrats de travail par certains travailleurs/ses (cadres techniques) en raison des flux importants d'immigration accélérés par le contexte sécuritaire et des programmes d'immigration	- Arroser régulièrement des chantiers pour réduire l'émission des poussières - Si possible, humidifier les chantiers à l'aide de la brumisation pour réduire l'exposition à la poussière - Utiliser des aspirateurs couplés pour capter les poussières à la source - Interdire de bruler les déchets de chantier dans le cadre des activités financées par le projet - Nettoyer régulièrement les chantiers - Mettre en œuvre le mécanisme de gestion des plaintes, incluant la gestion éthique des plaintes EAS/HS - Sensibiliser et faire signer le code de conduite par toutes les personnes intervenant sur les chantiers, incluant les employés/es des sous-traitants - Signer avec les travailleurs/ses (cadres techniques) des engagements garantissant le respect de la durée des contrats et/ou y intégrer des clauses exigeant un préavis pour la résiliation des contrats.
2	Santé et sécurité au travail (SST)	- Manque de compréhension générale et de mise en œuvre des exigences en matière de santé et de sécurité au travail. - Risques liés à la manutention manuelle et/ou mécanique. - Utilisation de la machinerie en mauvais état - Risques de consommation de substances psychoactives. - Risques liés aux chutes d'objet - Exposition des travailleurs/ses à des substances dangereuses - Risque de développer des réactions allergiques à certains produits de chantier (brulure cutanée, difficulté respiratoire et autres)	- Sensibiliser les parties prenantes sur les exigences en matière de santé et de sécurité au travail - Former/recycler le personnel à la manutention des équipements de chantier et des produits dangereux - Pour les travaux en hauteur, utiliser seulement les travailleurs/ses expérimentés et qualifiés - Entretenir de façon périodique des engins et des véhicules de chantier et des équipements motorisés de chantier - Prohiber la consommation de substances psychoactives sur les chantiers

#	Facteurs de risques	Principaux risques liés au travail	Mesures de mitigation associées
		- Risques liés aux chutes de plain-pied (glissade, perte d'équilibre, trébuchement, faux pas) - Risques de chute en hauteur - Risques liés à l'énergie (installation électrique ou de gaz, mauvaise manipulation des produits inflammables). - Risques d'électrisation, d'électrocution, de brûlure, d'incendie et d'explosion liés à l'installation de systèmes d'énergie solaire - Risques liés à l'activité physique (douleur, trouble musculosquelettiques, lumbago, et autres) - Risques liés à la manipulation des matériaux (ciments, acier, et autres) - Risques liés aux déplacements (accidents, collision, handicaps, décès et autres incidents) - Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs/ses victimes d'accidents de travail - Propagation des IST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués - Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène - Risques de EAS/HS et de violence basée sur le genre (VBG) - Risques d'infection, d'importation et de propagation des maladies infectieuses (choléra et autres).	- Garantir l'usage correct et obligatoire des EPI (casque, masque, gants/gants isolants, chaussures et ceinture de sécurité) - Former et sensibiliser les techniciens sur les risques électriques et les mesures à prendre pour se protéger - Les Entrepreneurs doivent s'assurer que tous les travailleurs/ses évoluent dans un environnement sécuritaire. Toutes les réglementations pertinentes en matière de travail et de santé et sécurité au travail doivent être respectées pour assurer la sécurité des travailleurs/ses. Il faut, par exemple, prévenir les dangers d'effondrement ou de renversement des échafaudages pour les travaux en hauteur - Afficher les informations appropriées sur les chantiers pour informer les travailleurs/ses des principales règles et réglementations à suivre - Les Entrepreneurs doivent s'assurer qu'il y a des installations médicales de base sur le site et qu'il y a du personnel formé aux premiers soins de base - Mettre en place des procédures pour la gestion des allégations EAS/HS - Appliquer les consignes sanitaires exigées par l'OMS dans le cadre de la lutte contre les maladies infectieuses (choléra et autres) - Interdire le travail des enfants et les travaux forcés (Annexe 4) sur les sites du projet et faciliter l'égalité des chances - Présence des signaleurs routiers sont obligatoires pour assurer la sécurité des travailleurs/ses de la route

#	Facteurs de risques	Principaux risques liés au travail	Mesures de mitigation associées
			- Les travailleurs/ses sont sensibiliser sur la prévention contre les IST et VIH/SIDA - L'UCE et le MDOD doivent s'assurer que les signaleurs routiers maitrisent les mesures de prévention nécessaires et qu'ils ont des équipements nécessaires (Casques, vêtements de sécurité, chaussures de protection, panneau du signaleur, drapeau et moyen de communication)
3	Sécurité des travailleurs en lien avec le contexte d'insécurité	- Attaques, Enlèvements de véhicules ou de personnel ; - Conflits inter quartiers.	- Mise en place et respect de protocoles de sécurité ; - Communication avec les autorités locales ; - Suspension temporaire des activités si nécessaire ; - Sensibilisation et formation du personnel aux protocoles de sécurité de base ; - Notification des incidents.
4	Le recours à des agents de sécurité	- L'usage abusif de la force	- Assurer que, avant le déploiement, ce personnel est (i) soumis à un contrôle visant à confirmer qu'il n'a pas eu par le passé de comportement illégal ou abusif, notamment d'exploitation et d'abus sexuels (EAS), de harcèlement sexuel (SH) ou de recours excessif à la force ; (ii) dûment instruit et formé, de manière régulière, sur le recours à la force et les comportements et conduites appropriés (y compris en ce qui concerne l'EAS et le SH), comme indiqué dans le cadre du CGES; et (iii) déployé d'une manière conforme au droit national. Toutes les allégations d'actes illégaux ou abusifs de la part de tout personnel militaire/sécurité devraient être examinées, faire l'objet d'une action (ou demander aux parties appropriées de prendre des mesures) afin d'empêcher que de tels actes ne se reproduisent et, le cas échéant, signaler les actes

#	Facteurs de risques	Principaux risques liés au travail	Mesures de mitigation associées
			illégaux et abusifs aux autorités compétentes par le biais du mécanisme de recours en cas de grief du projet. - Exiger la signature du code de conduite sur les lieux de travail par les agents de sécurité (Code de conduite pour les agents de sécurité en annexe du code générale pour le projet).
5	Organisation du travail	- Non-respect du rôle des organisations de travailleurs/ses - Risque d'agression physique ou verbale par un supérieur hiérarchique - Épuisement professionnel dû à l'attribution de charges de travail excessives	- Garantir le respect de la liberté d'organisation des travailleurs/ses si ces derniers/es souhaitent s'organiser ou s'adhérer à d'autres structures existantes - Assurer le respect du code de conduite à tous les niveaux des chaines hiérarchiques concernées par la mise en œuvre du projet - Engager une mission de contrôle
6	Discrimination et inégalité des chances	- Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs/ses du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné - Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes et personnes handicapées) - Discrimination et violence basée sur le genre - Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information	- Respecter les prescrits du présent document des PGMO et des PGES - Appliquer les procédures des PGES sur la participation équitable des femmes - Mettre en œuvre le plan de prévention et de lutte contre l'EAS/HS - Mettre en place des procédures pour la gestion éthique des allégations EAS/HS - Mettre en œuvre les prescrits du plan de mobilisation des parties prenantes (PMPP) et du plan de communication
7	Travail forcé	- Menace d'une peine quelconque pour exiger la réalisation d'une tâche pour laquelle le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré - Confiscation des pièces d'identité ou d'autres biens personnels de valeur en cas de refus - Tromperies ou fausses promesses liées à la nature du travail et des conditions d'emploi	- Le travail forcé ne sera toléré sous aucune forme, incluant chez les sous-traitants - L'UCE assistera toute personne ayant rapporté, conformément au mécanisme de gestion des plaintes, toute forme de menace d'une peine quelconque à la suite d'un refus d'effectuer un travail jugé forcé

#	Facteurs de risques	Principaux risques liés au travail	Mesures de mitigation associées
		- Menace d'exclusion de la communauté et de la vie sociale en cas de refus - Service exigé sur la base de vulnérabilité, de servitude ou de manipulation pour dette - Emploi de victime de trafic humain	- L'UCE surveillera à ce qu'aucune victime de trafic humain ne soit employée sur les chantiers
8	Travail des enfants	- Embauchage d'enfants n'ayant pas encore atteint l'âge légal applicable au projet (tout/e travailleur/se du projet doit être âgé/e d'au moins de 18 ans)	- Toute personne demandant de l'emploi sur les chantiers doit présenter une pièce d'identité valide - À défaut d'une pièce d'identité valide, la personne doit se présenter avec 2 témoins, incluant une autorité locale
9	Nature des contrats	- 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/ses contractuels(les)	- Les procédures de gestion de la main-d'œuvre feront également partie intégrante du contrat des sous-traitants - Le MGP sera vulgarisé auprès de toutes les parties prenantes du projet

IV. ÉVALUATION ET GESTION DES RISQUES DE SÉCURITÉ

4.1. Évaluation simplifiée des risques de sécurité

1. **Conformité aux Normes environnementales et sociales (NES).** Dans un pays comme Haïti, affecté par la violence armée, l'éligibilité au financement de la Banque mondiale nécessite le respect des Normes Environnementales et Sociales (NES) du Cadre Environnemental et Social (CES). En particulier, les NES n°1 et NES n°4 exigent que les emprunteurs évaluent et gèrent les risques et impacts sociaux potentiels découlant des opérations financées, y compris les menaces à la sécurité humaine, les conflits intercommunautaires ou interétatiques, ainsi que la criminalité ou la violence générale.

2. **Obligation du Gouvernement haïtien.** En conséquence, le Gouvernement haïtien doit préparer une Évaluations des Risques de Sécurité (ERS) accompagnée d'un Plan de Gestion des Risques de Sécurité (PGRS) pour identifier et atténuer les risques liés aux niveaux élevés de conflit et de violence.

3. **Gestion des menaces.** Les menaces à la sécurité humaine dans les zones d'opération des projets doivent être surveillées, atténuées ou gérées durant la mise en œuvre du projet, car elles peuvent affecter les bénéficiaires, les actifs du projet et la réussite des objectifs de développement des projets. L'ERS comprend une analyse des menaces, des vulnérabilités, des risques et des facteurs contextuels pouvant causer ou exacerber les risques pour la sécurité humaine.

4. **Objectif.** L'étude vise à identifier systématiquement les risques de sécurité potentiels pour le personnel du projet, les travailleurs selon le Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO), y compris les prestataires, les sites, les actifs et les activités, ainsi que pour les communautés affectées par le projet.

5. **Cadre juridique.** Cette évaluation préliminaire des risques de sécurité se conforme aux NES n°1 et NES n°4 de la Banque mondiale. Sur le plan national, elle prend en compte des textes juridiques importants dans le domaine de la sécurité et de la protection de l'Environnement, notamment la Constitution haïtienne, le Décret du 12 octobre 2005 sur la Gestion de l'environnement, le code pénal et le code rural.

6. **Institutions et soutien international.** Les Forces des Armés d'Haïti (FADH), la Police Nationale d'Haïti (PNH) et ses corps spécialisés, ainsi que la Brigade de Surveillance des Aires Protégées (BSAP), sont les principales institutions nationales responsables de la sécurité intérieure et de l'ordre public. Haïti bénéficie également du soutien des Nations Unies sous diverses formes pour lutter contre l'insécurité. Le Bureau Intégré des Nations Unies en Haïti (BINUH), une mission politique spéciale établie par le Conseil de sécurité dans sa résolution 2476 du 25 juin 2019, se concentre sur la fourniture de services de conseil et de bons offices. Le BINUH travaille principalement avec les institutions étatiques pour :

- Renforcer la stabilité politique et la bonne gouvernance, y compris l'état de droit ;
- Promouvoir un environnement pacifique et stable, notamment en soutenant un dialogue national inter-haïtien inclusif ;
- Protéger et promouvoir les droits de l'homme.

7. Les activités de la mission, qui visent à aider à créer les conditions nécessaires au développement durable, sont intégrées à celles des 19 agences, fonds et programmes de

l'Équipe de pays des Nations Unies, qui fournissent une aide humanitaire et mettent en œuvre des programmes de développement sous la direction des autorités nationales.

8. Le 25 juin et le 16 juillet 2024, deux (2) premiers contingents de 200 policiers Kenyans chacun, issus de plusieurs unités spécialisées, ont été déployés en Haïti dans le cadre de la Mission Multinationale d'appui à la Sécurité en Haïti (MMAS). Cette mission internationale verra l'ajout de 1,000 policiers kenyans supplémentaires, ainsi que des contingents du Bénin, du Tchad, des Bahamas, de la Jamaïque, de la Barbade, du Suriname et de la Bangladesh, portant le total à environ 2,500 policiers et militaires ou plus, selon les besoins. En raison de l'insécurité endémique dans certaines régions du pays, le gouvernement a déclaré l'état d'urgence sécuritaire dans quatorze communes.

9. Le 28 mai 2025, The New York Times révèle que le gouvernement haïtien a signé un accord avec une firme américaine spécialisée, « Blackwater », pour lutter contre les gangs. Cette entreprise prévoit d'envoyer jusqu'à 150 mercenaires, ainsi qu'un important arsenal d'armes, afin de soutenir les forces locales. Pour l'instant, aucun détail n'a été communiqué concernant le contenu du contrat liant l'État haïtien à cette société privée, ni sur la date de début de la mission.

10. **Contexte sécuritaire et évaluation des risques.** Depuis 2019, avec le mouvement de « pays lock », et l'expansion des gangs armés, la sécurité est devenue un enjeu crucial en Haïti. Depuis 2020, la violence a dépassé les zones défavorisées de Port-au-Prince pour atteindre les zones résidentielles et certaines villes de province, perturbant les principales routes nationales du pays. Souvent, des rivalités éclatent entre différents groupes armés pour le contrôle de territoire, laissant les autorités étatiques et policières de plus en plus impuissantes, allant jusqu'à déclarer certaines zones comme « territoires perdus ».

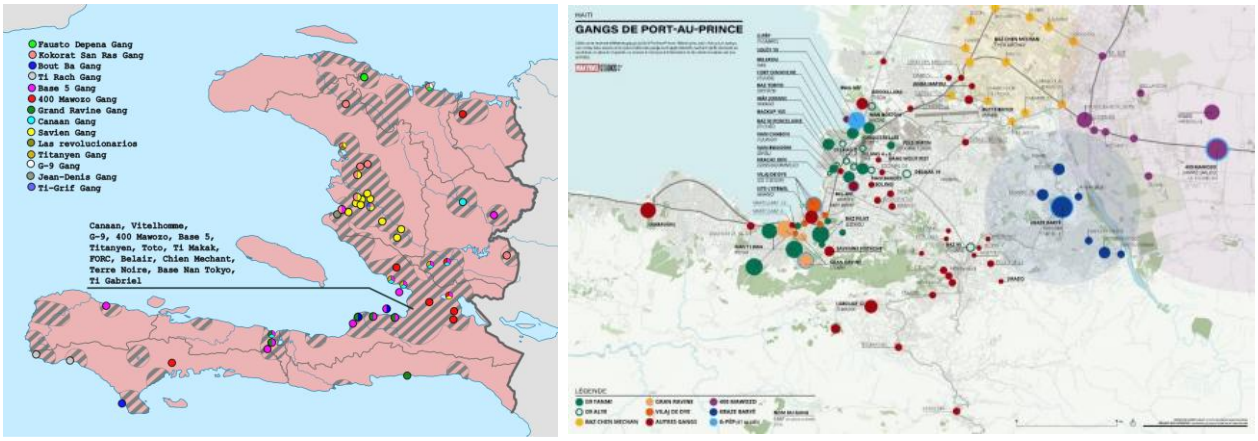


Figure 1. Localisation des gangs et affrontements (2023-2024) (gauche) et La dispersion des gangs à Port-au-Prince et le Département de l'Ouest (droite)

11. Pour lutter contre l'insécurité, le 17 juillet 2024, 14 communes (11 dans l'ouest et 3 dans l'Artibonite) ont été placées en État d'urgence sécuritaire. Parallèlement, une commission présidentielle sur la réforme pénale, dirigée par un ancien premier ministre, a été créée. Dans la zone d'intervention du projet de corridors résilients, la situation sécuritaire est la suivante :

- **La péninsule Sud** : insécurité résiduelle, actes isolés menés par des groupes de jeunes dans des zones reculées, difficultés d'accès à la capitale car la route nationale n°2 est occupée par des bandits, et mouvements de contestation ;

- **Plateau central** : i Ce département jouissait autrefois d'une réputation de zone relativement calme, où les cas d'insécurité restaient marginaux. Cependant, depuis 2023, il est également devenu un foyer croissant d'activités de gangs, les incidents ayant plus que doublé par rapport à l'année précédente. En tant que corridor de transit majeur, les villes de Mirebalais et de Saut d'Eau ont fait l'objet de plusieurs attaques de groupes armés. La situation sécuritaire s'est fortement détériorée depuis l'attaque menée par des groupes armés contre la ville de Mirebalais, dans le Bas-Plateau Central, le 31 mars 2025. Cette offensive a profondément perturbé la dynamique de liaison terrestre entre Port-au-Prince et le Centre.
- **Le grand nord** : insécurité résiduelle, petite criminalité (vols, braquages de véhicules), mouvements de contestation, difficultés d'accès à la capitale car les routes nationales n°1 et n°3 sont occupées par des bandits.

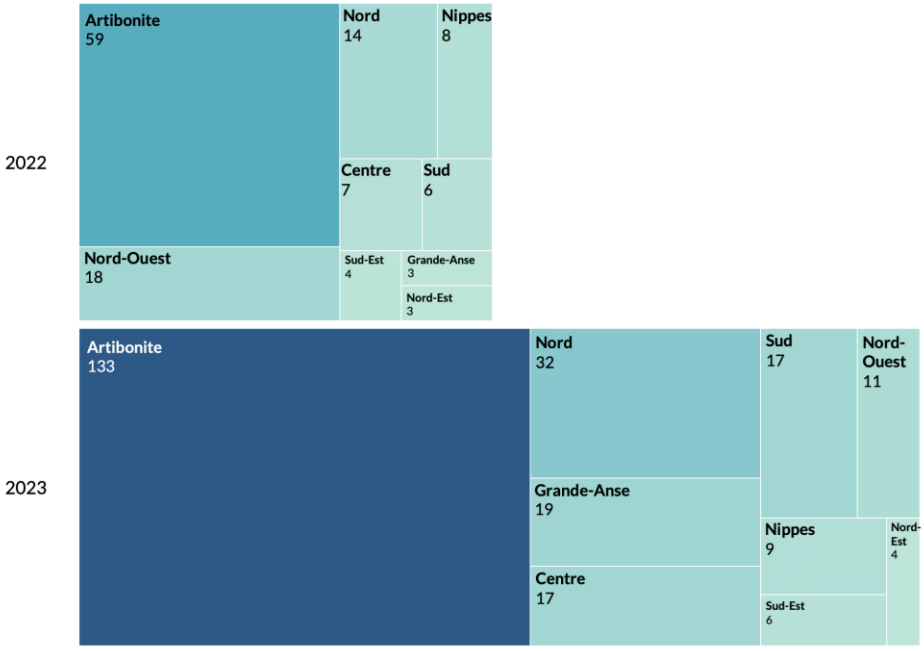


Figure 2. Événements de violence des gangs en dehors du département de l'Ouest (ACLED, 2024)

12. Les facteurs de risques dans la zone du projet incluent le contexte sécuritaire, les attaques contre les commissariats et les patrouilles de police ou militaires par des bandits, leurs incursions dans les quartiers, l'occupation d'autres axes routiers stratégiques, les déplacements des populations vers des zones les moins affectées, l'isolement de quartiers pour créer des mécanismes d'autodéfense, la pauvreté, la dégradation de l'environnement, les changements climatiques, l'insécurité alimentaire et l'enclavement de certaines communes.

13. Les principaux facteurs de risques deviennent critiques lorsqu'ils s'exposent. Le projet, incluant le personnel, les biens, les prestataires et tous les moyens déployés, sera exposé à ces risques. Les principaux risques liés à l'insécurité identifiés pour le projet de corridors résilients sont :

- Risques d'attaques, d'enlèvements de véhicules ou de personnel, ou de détérioration des infrastructures ;
- Risques d'abandon des sites ou des réalisations du projet ;
- Risques de changement de priorités ou d'objectifs du projet ;

- Risques d'accroissement de nouveaux besoins, demandes de réorientation des investissements par les autorités haïtiennes ;
- Risques de d'activation de la CERC ;
- Risques de suspicion, manque de personnel qualifié ou de main-d'œuvre ;
- Coût d'assurance prohibitif ;
- Risques de conflits interquartiers ;
- Risques de vol/vandalisme/sabotage des résultats du projet.

14. **Évaluation des risques en trois niveaux de priorités.** L'évaluation de ces risques a été conduite en trois niveaux de priorités, à savoir :

- **Un (1) risque critique (Haute priorité ou priorité 1)** : (i) Attaques, enlèvements de véhicules ou de personnel, ou détérioration des infrastructures du projet. Ce risque présente une probabilité d'occurrence moyenne, avec des impacts potentiellement substantiels. L'exposition à ce type de menace ne peut être négligée, en particulier dans certaines communes des départements du Sud-est et du Centre, où les groupes armés cherchent à étendre leur territoire. Des incidents récents dans des communes voisines, telles que Mirebalais, Saut d'Eau et Kenscoff, confirment cette dynamique. La survenue de tels événements sur les composantes du projet est inacceptable. En réponse, le projet prévoit la mise en œuvre d'un dispositif de surveillance sécuriraite renforcée, couplé à une stratégie de repli temporaire dans les zones où les conditions ne garantiraient pas l'exécution sécurisée des activités. La présence et le soutien des forces de l'ordre sera donc essentiel pour réduire ce risque et permettre le déploiement effectif du projet.

- **Quatre (4) risques modérés (Priorité moyenne ou priorité 2)** : (i) Abandon des sites ou des réalisations du projet ; (ii) Risques de suspicion, manque de personnel qualifié ou de main-d'œuvre, (iii) Coût d'assurance prohibitif, (iv) Risques de conflits interquartiers. Ces risques ont une probabilité d'occurrence moins élevée et des dommages moyens. Le danger ou l'exposition à ces risques n'est pas négligeable et des améliorations ou des mesures de prévention doivent être prises afin de supprimer le danger ou réduire le niveau du risque.

- **Quatre (4) risques mineurs (Priorité faible)** : (i) Changement de priorités ou d'objectifs du projet, (ii) Risques d'accroissement de nouveau besoins, demande de réorientation des investissements par les autorités haïtiennes, (iii) Risques de d'activation de la CERC, (iv) Risques de vol/vandalisme/sabotage des résultats du projet. Ces risques ont une probabilité d'occurrence moyenne à faible et des dommages acceptables. Ce sont des risques à surveiller durant la mise en œuvre du projet qui ne nécessitent pas d'actions immédiates ou d'améliorations urgentes. Le danger ou l'exposition à ces risques est réel, mais ne présente pas de caractère d'urgence dans son traitement.

15. **Analyse des risques sécuritaires pour les communes cibles.** À partir de cette analyse des risques sécuritaires basée sur les facteurs de risques, l'évaluation des risques a été conduite pour les communes cibles. L'évaluation des risques au niveau des différentes communes d'intervention du projet est présentée dans le tableau suivant.

Tableau 5. Risques globaux de sécurité par commune d'intervention du projet

Département	Commune	Risques								
		Risques d'attaques, d'enlèvement de véhicule ou de personnel, ou de détérioration des infrastructures du projet	**Risques d'abandon des sites ou des réalisations du projet**	**Risques de changement de priorités ou d'objectifs du projet**	**Risques d'accroissement de nouveau besoins, demande de réorientation des investissements par les autorités haïtiennes**	**Risques de d'activation de la CERC**	**Risques de suspicion, manque de personnel qualifié ou de main-d'œuvre**	**Coût d'assurance prohibitif**	**Risques de conflits interquartiers**	**Risques de vol/vandalisme/sabotage des résultats du projet**
Nord-est	Mont-Organisé									
	Vallières									
	Carice									
	Ouanaminthe									
	Caracol									
Nord	Cap-Haïtien									
Sud	Cayes									
	Torbeck									
	Chantal									
	Camp-Perrin									
	Ile-à-Vache									
	Maniche									
	Port-Salut									
	Saint-Jean-du-Sud									
	Arniquet									
	Aquin									
	Saint-Louis-du-Sud									
	Cavaillon									
	Côteaux									
	Port-à-Piment									
	Roche-à-Bateau									
	Chardonnières									
	Les Anglais									
	Tiburon									

Département	Commune	Risques								
		Risques d'attaques, d'enlèvement de véhicule ou de personnel, ou de détérioration des infrastructures du projet	**Risques d'abandon des sites ou des réalisations du projet**	**Risques de changement de priorités ou d'objectifs du projet**	**Risques d'accroissement de nouveau besoins, demande de réorientation des investissements par les autorités haïtiennes**	**Risques de d'activation de la CERC**	**Risques de suspicion, manque de personnel qualifié ou de main-d'œuvre**	**Coût d'assurance prohibitif**	**Risques de conflits interquartiers**	**Risques de vol/vandalisme/sabotage des résultats du projet**
Grande Anse	Jérémie									
	Corail									
	Corail									
	Roseaux,									
	Beaumont									
	Pestel									
Nippes	Miragoâne									
	Petite Rivière de Nippes									
	Fonds des Nègres									
	Paillant									
	Anse-à-Veau									
	L'Asile									
	Petit-Trou-de-Nippes									
	Barradères									
Sud-est	Jacmel									
	Marigot									
	Cayes-Jacmel									
	La Vallée de Jacmel									
	Bainet Côte-de-Fer									
	Belle-Anse									
	Grand-Gosier									
	Anse-à-Pitre									
	Thiotte									
	Hinche									

Département	Commune	Risques								
		Risques d'attaques, d'enlèvement de véhicule ou de personnel, ou de détérioration des infrastructures du projet	**Risques d'abandon des sites ou des réalisations du projet**	**Risques de changement de priorités ou d'objectifs du projet**	**Risques d'accroissement de nouveau besoins, demande de réorientation des investissements par les autorités haïtiennes**	**Risques de d'activation de la CERC**	**Risques de suspicion, manque de personnel qualifié ou de main-d'œuvre**	**Coût d'assurance prohibitif**	**Risques de conflits interquartiers**	**Risques de vol/vandalisme/sabotage des résultats du projet**
Plateau Central	Thomassique									

Très élevé **Moyen** **Faible**

4.2. Gestion des risques de sécurité

16. La gestion des risques de sécurité dans les zones d'intervention du projet de corridors résilients nécessite un examen approfondi des principaux risques identifiés et évalués, ainsi que des responsabilités des différents acteurs à tous les niveaux. Par la suite, un plan de gestion des risques sera établi, comprenant des mesures de prévention et de protection. Le Plan de gestion des risques de sécurité (PGRS) sera élaboré au démarrage du projet et exigé de chaque Entrepreneur intervenir dans une zone jugée de priorité 1 ou 2. Le CGES propose des pistes pour la gestion des risques, notamment les mesures à prendre. Le PGRS s'appuiera sur un ensemble de mesures, telles que le développement d'une culture de sécurité, des mesures de prévention, des mesures de protection et l'engagement des communautés à travers un mécanisme de gestion des plaintes.

4.2.1. Culture de la sécurité

17. Dans le contexte de mise en œuvre du projet, il est essentiel pour l'UCE et ses partenaires de développer une culture de la sécurité au travail. Cette culture repose sur plusieurs mesures clés.

18. **Formation et sensibilisation continue** : Pour instaurer une culture de sécurité, il est crucial d'organiser des ateliers et des séminaires réguliers pour tout le personnel, y compris les sous-traitants, afin de les former aux pratiques de sécurité, aux protocoles d'urgence, et à la reconnaissance des situations à risque. En outre, des programmes de sensibilisation doivent être créés pour informer le personnel sur l'importance de la sécurité et les encourager à signaler tout incident ou comportement suspect.

19. **Mise en place de protocoles de sécurité** : Il est essentiel de développer des plans d'urgence détaillés pour chaque type de risque identifié, incluant des protocoles spécifiques pour les attaques, les enlèvements, les actes de vandalisme, et les conflits interquartiers. De plus, il est nécessaire d'élaborer et de mettre en œuvre des procédures de sécurité claires pour les déplacements, les travaux sur site, et la gestion des infrastructures.

20. **Renforcement des infrastructures de sécurité** : La sécurisation des sites de travail doit être une priorité, avec l'installation de clôtures, de systèmes de surveillance, et d'éclairages adéquats. Employer des gardes de sécurité formés et bien équipés pour surveiller les sites et protéger le personnel est également indispensable. Il faut veiller à tout moment le respect du code de conduite pour les forces de sécurité.

21. **Collaboration avec les autorités locales et les communautés** : Travailler en étroite collaboration avec les autorités locales, les forces de sécurité, et les leaders communautaires pour obtenir leur soutien et leur coopération renforce la sécurité. L'engagement communautaire est crucial ; impliquer les communautés locales dans le projet permet de renforcer la confiance et de réduire les tensions potentielles.

22. **Communication et transparence** : Établir des canaux de communication clairs et efficaces pour que le personnel puisse signaler les incidents de sécurité et recevoir des mises à jour régulières sur les mesures de sécurité est essentiel. Maintenir la transparence dans la prise de décisions liées à la sécurité et à la gestion des risques, en informant régulièrement le personnel des actions prises, contribue également à une culture de sécurité.

23. **Évaluation et amélioration continue** : Réaliser des audits de sécurité réguliers pour identifier les faiblesses et les lacunes dans les mesures de sécurité en place permet une amélioration continue. Encourager le retour d'expérience et l'apprentissage continu en analysant les incidents passés et en adaptant les stratégies de sécurité en conséquence est également crucial.

4.2.2. Mesures de prévention

24. L'objectif des mesures de prévention est de réduire la fréquence ou la probabilité d'occurrence des risques. Les mesures de prévention des risques de sécurité recommandées pour le projet de corridors résilients seront orientées vers des actions d'urgence permettant de prendre en charge les préoccupations des communautés constituant les facteurs de risques. Le projet mettra en place un dispositif de planification stratégique s'appuyant sur les principaux facteurs de risques pour :

- Identifier précocement tous les dysfonctionnements et anticiper sur la survenance des risques ;
- Renforcer la collaboration et la participation des parties prenantes à la mise en œuvre du projet ;
- Prioriser les interventions dans les communes à risque moyen ou faible ;
- Sécuriser les équipes du projet et les prestataires ;
- Agir sur les éléments déclencheurs du risque pour prévenir la survenance ;
- Renforcer les capacités du dispositif de sécurité existant tant au niveau des communes et des sites d'intervention ;
- Créer des conditions favorables à l'insertion des jeunes et financer des projets porteurs au profil des femmes et des jeunes de la région ;
- Assurer un suivi-évaluation rigoureux.

25. Les risques de sécurité résiduels seront gérés à différentes échelles de responsabilité et à travers des mesures de protection et d'engagement communautaire.

4.2.3. Mesures de protection

26. Les mesures de protection visent principalement à réduire la gravité des risques en cas de survenance. Autrement dit, le projet mettra en place des actions d'atténuation des effets, un mécanisme de gestion de plaintes et des mesures de compensation.

27. Le projet pourrait choisir des stratégies de prévention et de protection, ainsi que des stratégies alternatives dites « palliatives », consistant à transformer l'occurrence du risque en opportunité. Par exemple, l'assurance ne diminue ni la probabilité ni les conséquences d'un incident, mais elle fournit des compensations financières réduisant le préjudice subi.

28. Le Plan de gestion des risques de sécurité (PGRS) précisera les activités, les responsabilités et les coûts associés à la gestion des risques.

4.2.4. Engagement des communautés et mécanisme de gestion des plaints relatifs aux problèmes de sécurité

29. L'engagement de la communauté est une composante clé de toute stratégie de sécurité efficace. Un engagement proactif et des relations positives avec les communautés et les travailleurs représentent les meilleures opportunités d'assurer la sécurité.

30. Dans le cadre de leur approche globale vis-à-vis de l'engagement des parties prenantes, les entreprises doivent communiquer leurs dispositifs de sécurité aux travailleurs et aux communautés, sous réserve des besoins de sûreté et de sécurité prioritaires. La collaboration avec l'équipe en charge des relations communautaires peut créer des occasions de discussion avec les membres de la communauté sur les dispositifs de sécurité susceptibles de les affecter.

31. Le mécanisme de gestion des plaintes (MGP) exigé en vertu de la NES n°1 offre une opportunité importante pour les travailleurs, les communautés affectées et les autres parties prenantes de discuter de leurs préoccupations concernant les activités ou le personnel de sécurité au sein de la zone d'influence ou de contrôle de l'entreprise.

32. Les préoccupations peuvent provenir de différentes sources, telles que des communications directes au personnel chargé des relations communautaires, une ligne d'assistance téléphonique, des boîtes à suggestions à l'extérieur du site du projet ou d'autres moyens (voir la section sur le MGP). Les entreprises doivent s'assurer que les plaintes liées à la sécurité soient adressées à la personne ou au service en charge de la sécurité et des relations communautaires, mais aussi à l'UCE.

33. Il est recommandé que le MGP facilite la résolution rapide des préoccupations et applique un processus de consultation compréhensible, facilement accessible, culturellement approprié, gratuit et sans rétribution. Les entreprises doivent insister auprès du personnel, y compris le personnel de sécurité, sur le fait que ni représailles ni intimidation ne seront tolérées à l'encontre des personnes déposant des plaintes.

4.2.5 Stratégie mise en place par l'UCE

34. Face à la fragilité persistante du contexte sécuritaire en Haïti, l'UCE a adopté une approche stratégique afin d'assurer le suivi efficace des chantiers en cours à travers le pays. Consciente des contraintes liées aux déplacements et à la concentration des activités à Port-au-Prince, l'UCE a mis en place des dispositifs décentralisés pour maintenir la continuité opérationnelle.

35. Ainsi, deux bureaux fonctionnels ont été établis en région : l'un dans le Nord, à Cap-Haïtien, et l'autre dans le Sud, aux Cayes. Ces structures régionales permettent un suivi de proximité des projets en cours dans leurs zones respectives, tout en réduisant les risques liés aux déplacements fréquents des équipes techniques. Par ailleurs, une antenne administrative de l'UCE a été installée à Pétion-Ville, en périphérie de la capitale, dans une zone plus sécurisée, pour assurer la gestion des dossiers administratifs et logistiques.

36. Cette organisation territoriale vise à garantir la continuité des activités de supervision, à renforcer la réactivité de l'UCE face aux imprévus sécuritaires, et à maintenir une coordination efficace avec les partenaires techniques et financiers.

V. BREF TOUR D'HORIZON SUR LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

5.1. Conseil Supérieur des Salaires (CSS)

1. Le Conseil Supérieur des Salaires (CSS) est nommé par arrêté présidentiel le 7 juin 2017. Elle est une structure tripartite, regroupant des représentants du Gouvernement, des employeurs et des travailleurs/ses, conformément à la loi organique du Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST) de novembre 1982 et aux prescrits du Code du Travail (Décret du février 1984).

2. La loi d'octobre 2009 fixant le salaire minimum à payer dans les établissements commerciaux et industriels met l'emphase, pour le Conseil supérieur des salaires, sur la marche à suivre et le calendrier annuel de réévaluation des salaires minima, s'il y a lieu compte tenu des indices macro-économiques.

5.2. Catégorie de travailleurs/ses

3. Il est important de noter que la législation haïtienne ne catégorise pas les travailleurs/ses suivant les mêmes critères que la NES n°2 de la Banque. Le tableau ci-après présente la segmentation des travailleurs/ses par groupe d'entreprises.

Tableau 6. Segments de travailleurs/ses reconnus en Haïti

#	Segment	Caractéristique du segment	Types d'entreprises (journée de travail)
1	A : Entreprises en croissance et relativement stables	Dans leur grande majorité, les entreprises du segment A peuvent supporter le glissement annuel. Ce sont des entreprises où le poids de la masse salariale représente un pourcentage faible par rapport aux ventes. Toutefois, il faudrait s'attendre à une hausse des prix.	La production privée d'électricité ; les institutions financières (banques, maisons de transfert, sociétés d'assurance) ; les télécommunications ; le commerce import-export ; supermarchés ; les bijouteries ; les galeries d'art ; les magasins de meubles, de mobilier et d'appareils électroménagers ; le cabinet de médecins, les polycliniques, les hôtels 4 hibiscus.

#	Segment	Caractéristique du segment	Types d'entreprises (journée de travail)
2	B : Entreprises se tirant d'affaires	Les entreprises du segment B pensent pouvoir transférer aux consommateurs les augmentations des coûts qui pourraient découler des ajustements dus aux tensions salariales. Ceci peut encore engendrer une tendance inflationniste su les révisions salariales ne sont pas proportionnelles à des augmentations de productivités des biens et services des produits fabriqués et commercialisés localement.	Les secteurs : bâtiments et travaux publics (BTP) ; entreprises de location de camions et d'engins lourds ; entreprises de location de matériaux de construction ; entreprises de transport de matériaux de construction ; quincailleries ; autres institutions financières (coopératives, caisses populaires… hôtel 3 hibiscus, industries manufacturières tournées vers le marché local […]
3	C : Entreprises exposées et très vulnérables	Le segment C regroupe en partie les types d'entreprises qui, en théorie, sont vulnérables et exposées. Cependant, compte tenu des disparités qui existent entre les modes de fonctionnement, les réalités régionales et la diversité des types d'entreprises y évoluant le CSS est porté à reconsidérer ce groupe. La modernisation des activités agricoles et leur transformation, le développement d'un tourisme écologique, tropical et culturel, divergent complètement du commerce en gros de produits importés par certaines entreprises évoluant dans ce secteur, d'une part ; les ONG internationales offrent une compétition déloyale avec les organismes locaux évoluant dans des activités similaires, d'autre part.	Restaurants ; agriculture, sylviculture, élevage et pêche ; industrie de transformation de produits agricoles ; commerce de détails, sauf supermarchés, bijouteries, magasins de produits cosmétiques et de vêtements […]
4	E : Personnel de maison	L'emphase est mise sur les préoccupations suivantes : (a) les traitements inappropriés ; (b) le travail continu pendant des heures indues ; (c) la difficulté d'accéder à une formation tout en étant dans un emploi.	Personnel de service à domicile (gens de maison).

#	Segment	Caractéristique du segment	Types d'entreprises (journée de travail)
5	F : Industries d'assemblage tournées vers l'exportation et autres industries manufacturières tournées vers l'exportation	Travailleurs répartis en plusieurs tranches salariales	Les industries d'assemblage tournées vers l'exportation et autres industries manufacturières tournées vers l'exportation.
6	G : Focalisation sur les distributeurs de produits pétroliers et les agences de sécurité	Les agences privées offrant des services de sécurité est très sensible aux fluctuations salariales et devrait, selon les Entrepreneurs, jouir du même traitement que les autres entreprises à feu continu pour pouvoir maintenir des prix compétitifs à leurs clients. Les distributeurs de pétroliers sont coincés entre les prix d'achats et de ventes fixés par l'État. Leurs affaires ne grandissent que par le volume de leurs transactions puisqu'ils sont dans l'impossibilités d'ajuster leurs marges.	Les agences de sécurité privée et les entreprises de distribution de produits pétroliers.
7	H : Focalisation sur entreprises stratégiques fournissant des services à la population	Accompagner les institutions sanitaires privées et de permettre aux autorités en place de mieux repenser le système de santé et d'assurance santé haïtien, mais surtout d'émanciper Haïti progressivement de l'assistanat des institutions humanitaires internationales.	Les écoles professionnelles privées et les institutions privées de santé employant plus de 10 personnes et qui offrent des services d'hospitalisation.

4. Les paragraphes qui suivent présentent les principaux articles de la législation haïtienne qui s'appliquent aux différents/es travailleurs/ses. Un Consultant peut être embauché pour effectuer une analyse comparative plus fine entre la législation haïtienne et la NES n°2 de la Banque mondiale.

5.3. Cadre législatif du travail

5. En matière du travail en Haïti, le cadre législatif est principalement constitué des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) ratifiées par le pays et du Code du Travail haïtien. Ces différents outils sont présentés brièvement ci-après.

5.3.1. Conventions fondamentales de l'OIT ratifiées par Haïti

6. Haïti est membre de l'OIT depuis 1919. Le pays a ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT, y compris :

- *Convention (nº 29) sur le travail forcé*, 1930 (ratifiée 1958)
- *Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, 1948 (ratifiée 79)
- *Convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective*, 1949 (ratifiée 57)
- *Convention (nº 100) sur l'égalité de rémunération*, 1951 (ratifiée 1958)
- *Convention (nº 105) sur l'abolition du travail forcé*, 1957 (ratifiée 1958)
- *Convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession)*, 1958 (ratifiée 1976)
- *Convention (nº 138) sur l'âge minimum,* 1973 *(âge minimum spécifié 14 ans)* (ratifiée 2009)
- *Convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants*, 1999 (ratifiée 2007)

5.3.2. Cadre institutionnel du travail

6. Le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST) est la principale institution étatique chargée de régler les contentieux qui pourraient survenir entre les travailleurs/ses eux/elles-mêmes ou entre les institutions, au cas où une entente à l'amiable n'aurait pas pu trouver. Toutefois, en matière de contentieux administratif, c'est la Cour Supérieure des Comptes et du Contentieux Administratif (CSCCA) qui statue sur les litiges opposant « l'État et les collectivités territoriales, l'Administration et les fonctionnaires publics, les services publics et les administrés » (article 200-1).

7. L'État haïtien a assigné, entre autres, dans le cadre de la Loi Organique du 4 novembre 1983 (Moniteur N° 82 du 24 novembre 1983) portant organisation du MAST, les attributions suivantes à ce dernier :

- définir et exécuter la politique sociale du Gouvernement ;
- assurer la protection des travailleurs/ses tant dans le secteur formel qu'informel de l'économie, et améliorer leurs conditions de vie et de travail ;
- établir, sur la base de la solidarité nationale, un régime approprié de sécurité sociale contre les risques physiologiques, économiques, sociaux et autres ;
- mener la lutte contre la faim, la malnutrition, le chômage et le paupérisme ;
- créer, autoriser, encourager et superviser les œuvres de prévoyance et d'assistance sociale tant publiques que privées ;
- accorder une protection particulière à la femme, à l'enfant, au vieillard et à l'infirme.

8. Les dispositions relatives à l'inspection du travail sont définies dans le Code du Travail.

9. Des obligations de l'Inspection du travail (article 411)

À la Direction du travail, un corps d'inspecteurs exerce les attributions suivantes :

- *assurer l'application des lois en vigueur concernant les conditions de travail et ;*
- *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 lieus ;*
- *visiter les centres de travail et les lieux où il y a des personnes occupées gagnant un salaire ;*
- *mener des enquêtes tendant à vérifier les infractions relevées et soumettre un rapport circonstancie à la suite des inspections effectuées ;*
- *recueillir toutes données statistiques sur le travail au cours des enquêtes ou visiteurs d'inspection ; (f) recevoir les déclarations d'accidents du travail qui lui sont régulièrement, communiquées par l'OFATMA ;*
- *contrôler l'hygiène et la sécurité dans les établissements de travail et faire toutes recommandations pour l'amélioration des conditions de travail.*

10. Du pouvoir des inspecteurs de travail (article 413)

Les inspecteurs du travail, munis d'une carte d'identité dument scellée et signée du Secrétaire d'État aux Affaires sociales et de leur chef de service, ont les pouvoirs suivants :

- *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 ;*
- *interroger soit seul, soit en présence de témoins, l'employer ou le personnel de l'entreprise sur toutes les questions relatives à l'application du Code du travail ;*
- *demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par les lis relatives aux conditions de travail, en vérifier la conformité avec les prescriptions légales, en prendre copie ou en établir des extraits ;*
- *exiger l'affichage des avis prévus par les lois du travail ;*
- *prélever et emporter, aux fins d'analyse, les échantillons de matières ou substances utilisées ou manipulées ;*
- *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.*

11. Des visites d'inspection (article 437)

Les visites d'inspection se subdivisent en deux catégories :

- *les visites ordinaires ;*
- *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*

5.3.3. Le Code du Travail haïtien

12. 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 principaux articles relatifs aux normes de travail en Haïti, incluant entre autres, la Santé et sécurité au travail (SST), le travail forcé et la liberté d'organisation, est présentée ci-après. Dans le cadre du projet, les travailleurs/ses signeront le code de conduite présente en annexe 1 après avoir été correctement sensibilisés sur son contenu.

a) Contrat de travail

13. Définition (articles 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.*

14. Du contenu du contrat du travail (article 22).

Le contrat écrit contiendra les énonciations suivantes :

a) les noms, 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 conclusion du contrat ;
g) les signatures des contractants (…).

15. De la 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 salarie, 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 salaries 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.

16. Du préavis (articles 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 a douze mois de service, 15 jours ; (b) d'un an à trois ans de service, 1 mois (…)

b) Temps de travail

17. De 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 repartir 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.

18. Du temps de pause (articles 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.

19. Des heures supplémentaires (article 97)

La limite des heures de travail prévue à l'article précèdent 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 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 excèdent 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.

20. Du 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.

21. 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 (…)

22. Des 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

23. 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.

24. Des 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

25. Des congés payés (articles 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) (…)

26. Du 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.

27. De la discrimination (articles 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 :

- *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 ;*
- *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 ;*
- *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) Travail forcé

28. De la 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 châtiment quelconque et sans son consentement.

f) Liberté syndicale

29. Des principes de liberté syndicale (articles 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 différentes, pourront s'associer librement pour la défense de leurs intérêts communs, sans autorisation préalable, à condition de remplir, dans le délai fixé, 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.

30. De la formation du syndicat (articles 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 (…)

31. De la 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 doits inhérents à la possession de cette personnalité.

5.3.4. Santé et sécurité au travail

32. Des 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 salaries auront un service médical permanent comportant au moins un dispensaire.

33. Des examens médicaux (articles 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.

34. De la protection individuelle contre les risques (articles 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.

35. De la 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 :

- *les déchets et débris ne s'accumulent pas au point de constituer un risque pour la santé ;*
- *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 ;*
- *un éclairage adéquat et adapté aux besoins, naturel ou artificiel, ou les deux à la fois, soit assuré ;*
- *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 ;*
- *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 ;*
- *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 ;*
- *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 ;*
- *les bruits et les vibrations nuisibles à la santé des travailleurs soient éliminés ou réduits autant que possible ;*
- *les substances dangereuses soient entreposées en toute sécurité.*

36. Des mesures de prévention (article 468)

Tous les établissements industriels doivent être pourvus d'un équipement adéquat pour l'extinction des incendies ; des personnes entrainées à l'usage correct de cet équipement doivent être présentes durant toutes les périodes de travail.

5.3.5. Évaluation de la législation du travail haïtien

37. La législation haïtienne du travail, renforcée par la ratification de plusieurs conventions de l'OIT dont Haïti est membre depuis une centaine d'années, couvre l'ensemble des exigences de la NES nº 2 de la Banque mondiale.

38. Toutefois, le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs/ses n'offre pas assez de flexibilité aux plaignants/es pour faire valoir leurs doléances et de trouver une assistance appropriée. Ainsi, il sera fait obligation aux Entrepreneurs d'adopter et de mettre en œuvre le mécanisme de gestion des plaintes qui est décrit dans le chapitre IX du présent document.

5.4. Cadre institutionnel du travail

39. Le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST) est la principale institution étatique chargée de régler les contentieux qui pourraient survenir entre les travailleurs/ses eux/elles-mêmes ou entre les institutions, au cas où une entente à l'amiable n'aurait pas pu trouver. Toutefois, en matière de contentieux administratif, c'est la Cour Supérieure des Comptes et du Contentieux Administratif (CSCCA) qui statue sur les litiges opposant « l'État et les collectivités territoriales, l'Administration et les fonctionnaires publics, les services publics et les administrés » (article 200-1).

40. L'État haïtien a assigné, entre autres, dans le cadre de la Loi Organique du 4 novembre 1983 (Moniteur N° 82 du 24 novembre 1983) portant organisation du MAST, les attributions suivantes à ce dernier :

- définir et exécuter la politique sociale du Gouvernement ;
- assurer la protection des travailleurs/ses tant dans le secteur formel qu'informel de l'économie, et améliorer leurs conditions de vie et de travail ;
- établir, sur la base de la solidarité nationale, un régime approprié de sécurité sociale contre les risques physiologiques, économiques, sociaux et autres ;
- mener la lutte contre la faim, la malnutrition, le chômage et le paupérisme ;
- créer, autoriser, encourager et superviser les œuvres de prévoyance et d'assistance sociale tant publiques que privées ;
- accorder une protection particulière à la femme, à l'enfant, au vieillard et à l'infirme.

41. Les dispositions relatives à l'inspection du travail sont définies dans le Code du Travail.

42. Des obligations de l'Inspection du travail (article 411)

À la direction du travail, un corps d'inspecteurs exerce les attributions suivantes :

- *assurer l'application des lois en vigueur concernant les conditions de travail et ;*
- *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 lieus ;*
- *visiter les centres de travail et les lieux où il y a des personnes occupées gagnant un salaire ;*
- *mener des enquêtes tendant à vérifier les infractions relevées et soumettre un rapport circonstancie à la suite des inspections effectuées ;*
- *recueillir toutes données statistiques sur le travail au cours des enquêtes ou visiteurs d'inspection ; (f) recevoir les déclarations d'accidents du travail qui lui sont régulièrement, communiquées par l'OFATMA ;*
- *contrôler l'hygiène et la sécurité dans les établissements de travail et faire toutes recommandations pour l'amélioration des conditions de travail.*

43. Du pouvoir des inspecteurs de travail (article 413)

Les inspecteurs du travail, munis d'une carte d'identité dument scellée et signée du Secrétaire d'État aux Affaires sociales et de leur chef de service, ont les pouvoirs suivants :

- *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 ;*
- *interroger soit seul, soit en présence de témoins, l'employer ou le personnel de l'entreprise sur toutes les questions relatives à l'application du Code du travail ;*
- *demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par les lis relatives aux conditions de travail, en vérifier la conformité avec les prescriptions légales, en prendre copie ou en établir des extraits ;*
- *exiger l'affichage des avis prévus par les lois du travail ;*
- *prélever et emporter, aux fins d'analyse, les échantillons de matières ou substances utilisées ou manipulées ;*
- *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.*

44. Des visites d'inspection (article 437)

Les visites d'inspection se subdivisent en deux catégories :

- *les visites ordinaires ;*
- *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*

VI. PERSONNEL RESPONSABLE ET RÔLES

6.1. Compétences clés au sein de l'UCE

1. Le projet 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(e) Chargé de Projet, d'un(e) Spécialiste financier(e)/comptable, d'un(e) Spécialiste en passation des marchés, des Spécialistes en gestion environnementale, des spécialistes en gestion des risques sociaux, d'une Spécialiste en genre, d'un(e) Spécialiste en communication et d'un(e) Spécialiste en suivi-évaluation. Toute cette équipe fonctionnera sous la supervision de la Coordination de l'UCE.

2. L'UCE mettra en place tous les dispositifs et prendra toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs/ses contractuels(les) 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 nº 2 de la Banque mondiale et des prescriptions du droit national régissant la matière.

3. L'UCE mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance des tiers. En outre, l'UCE intègrera 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 contractuellement que des tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et conformes à ces PGMO et à la NES n° 2 de la Banque mondiale et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

4. Les travailleurs/ses directs(es) et contractuels(les) 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 gestion environnementale et sociale (E&S) de l'UCE.

6.2. Compétences clés au sein des firmes et Maitres d'ouvrages délégués

5. Les compétences requises au sein du personnel clé des firmes pour les études, la supervision et l'exécution des travaux sont, entre autres : Ingénieur routier (géomètre, conception de route et sécurité routière); 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 ; Économiste / Ingénieur métreur ; Projeteur ; Architecte ; Paysagiste ; Ingénieur en environnement ; Ingénieur civil ; spécialistes dans le domaine de conception, d'installation et de maintenance des systèmes d'énergie solaire ; Spécialiste en question de développement social (réinstallation, genre et autres) et Spécialiste en communication et de liaison communautaire ; Expert SIG.

6. Parmi la main-d'œuvre spécialisée, on trouve les ingénieurs résidents, les topographes, les agents E&S des Entrepreneurs, les maçons, ferronniers, les techniciens en énergie solaire, les charpentiers et autres.

7. Le tableau ci-après récapitule à quelles fonctions et/ou personnes correspondent certaines responsabilités clés dans le cadre du projet. Il est important de préciser que tous les cadres de l'UCE intervenant sur le projet sont soumis aux prescrits du présent document des PGMO ; qu'il s'agit des onze (11) cadres et postes de responsabilités clés suivants jusqu'au personnel de soutien.

Tableau 7. Personnel et rôles dans le cadre du projet

#	Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
1	Coordonnateur de l'UCE	- Recruter le personnel du projet (technique et E&S) - Recruter les Entrepreneurs - Recruter et gérer les fournisseurs et les prestataires
2	Chargé de projet	- Assurer la planification et l'exécution des activités du projet
3	Administration de l'UCE	- 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
4	Spécialistes en gestion environnementale	- Élaborer et mettre en œuvre tous les documents en lien à la gestion E&S, incluant la mobilisation des parties prenantes du projet - Assurer la gestion de la santé et la sécurité au travail, ainsi que la formation SST pour les travailleurs du projet. - Assurer la gestion des plaintes
5	Spécialiste en gestion sociale de l'UCE	
6	Spécialiste genre	- Élaborer et mettre en œuvre des outils (plans et procédures) pour assurer l'intégration du genre dans la mise en œuvre du projet - Assurer la mise en œuvre et la surveillance du plan de prévention et de lutte contre l'EAS/HS - Assurer la gestion des plaintes éventuelles d'EAS/HS
7	Spécialistes en Passation des marchés	- Assurer l'élaboration, l'exécution et la mise à jour du plan de passation des marchés du projet
8	Spécialistes en Gestion financière	- Garantir la visibilité financière du projet - Recruter et superviser le travail des Auditeurs du projet
9	Spécialistes en suivi-évaluation	- Assurer le suivi et l'évaluation du projet
10	Comptable	- Gérer le système comptable du projet, incluant la gestion du système ACCPAC, l'enregistrement et le compte rendu des dépenses - Préparer la conciliation bancaire
11	Responsable communication	- Exécuter le plan de mobilisation des parties prenantes - Développer un plan intégré de communication sur les investissements, activités et réalisations du projet
12	Entrepreneurs et Opérateurs	- Exécuter les travaux - Former les travailleurs/ses - Recruter et gérer les sous-traitants et des travailleurs/ses du projet - Assurer la gestion des plaintes en lien à la mise en œuvre des contrats

#	Fonctions et/ou personnes	Responsabilités
		- Respecter et mettre en œuvre les plans de gestion environnementale et sociale

VII. POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Dans le cadre de la mise en œuvre du projet, les politiques et procédures suivantes seront appliquées pour adresser les principaux risques liés au travail identifiés dans la section III du document.

2. **Conflits de travail sur les conditions d'emploi.** Pour éviter les conflits de travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs/ses du Projet (voir la Section VIII pour plus de détails). Le Projet dispose également de mécanisme de gestion des plaintes (MGP) pour les travailleurs/ses (travailleurs/ses direct(e)s et contractuels/les) 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.

3. **Santé et sécurité au travail (SST).** 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)[4], du Plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du Projet[5] et les documents d'approvisionnement standard de la Banque mondiale[6], le contractant doit gérer tous les chantiers de façon à protéger correctement les travailleurs/ses et la communauté contre les risques éventuels en matière de SST. Les éléments relatifs à la SST devront inclure, entre autres :

- l'identification des risques potentiels pour les travailleurs/ses ;
- la mise en place de mesures de prévention et de protection ;
- la formation des travailleurs/ses et la tenue des dossiers de formation ;
- la documentation et la déclaration des incidents au travail et des accidents ;
- la préparation aux situations d'urgence ; et
- les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail.

4. **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.

5. **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-

[4] 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

[5] Environnemental 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.

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

d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches. Tous/tes les travailleurs/ses devront signer le code de conduite avant le début des travaux, qui comprend une disposition visant à réduire le risque de Violence basée sur le genre (VBG) et les risques d'EAS/HS. Des formations pertinentes seront proposées aux travailleurs/ses, telles que des conférences d'initiation et des discussions quotidiennes sur la boite à outils présentant le comportement attendu et les valeurs de la communauté locale.

6. **Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisées.** L'emploi des travailleurs/ses du Projet sera fondé sur le principe d'égalité des opportunités et de traitement équitable. 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), le licenciement et l'accès à la formation. Pour éviter le risque d'exclusion des groupes vulnérables (telles que les femmes, les personnes déplacées et les personnes handicapées), le Projet demandera au contractant d'employer ces groupes dans le cadre de leur main-d'œuvre non qualifiée. Le contractant sera également tenu de se conformer au Code du Travail haïtien sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, 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.

7. De plus, selon l'Organisation des Nations Unies (ONU), la VBG affecte une femme sur quatre en Haïti. Ainsi, le flux éventuel des travailleurs/ses dans l'aire des travaux est de nature à aggraver les formes de violence sexiste. Afin d'atténuer les risques d'EAS/HS et VBG, les mesures d'atténuation suivantes ont été proposées :

- identifier, dès l'installation des chantiers et durant le processus de recrutement des travailleurs/ses, le(s) type(s) de risque d'EAS/HS et VBG dans l'aire d'influence des travaux ;
- concevoir et mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation et de prévention des risques d'EAS/HS et VBG aussi bien au niveau des communautés concernées mais aussi des travailleurs/ses et toute autre personne embauchée par le projet ;
- 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
- afficher et faire signer un code de conduite par tous les travailleurs/ses du projet.

8. Prohibition de travail forcé. Le Projet 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 constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.

9. **Prohibition de travail des mineurs.** Les mineurs/es ne seront pas embauchés/es comme travailleurs/ses dans le cadre du projet. **L'âge minimum d'admissibilité des travailleurs/ses du projet, 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/ses 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.

10. **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.

VIII. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

1. La procédure à suivre pour réduire le risque d'emploi des enfants et vérifier l'âge des travailleurs/ses consistera à exiger de ces derniers une pièce d'identité qui pourra être un permis de conduire comprenant un numéro d'Immatriculation Fiscale (NIF) avec une photo du concerné, une Carte d'Identification Nationale (CIN), un passeport ou un acte de naissance ou extrait des archives avec deux témoins majeurs.

2. Les Entrepreneurs auront la responsabilité de mettre à jour régulièrement le registre des travailleurs/ses du projet, incluant les preuves d'identité des travailleurs/ses. Ces registres feront objet d'inspection régulière des Spécialistes en gestion E&S de l'UCE afin de s'assurer de l'éligibilité des travailleurs/ses embauchés dans le cadre du projet, surtout en lien à l'âge minimum requis.

3. Au cas où certain(e)s travailleurs/ses du projet n'auraient pas l'âge règlementaire, 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 verbalement 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.

IX. CONDITIONS GÉNÉRALES

1. **Disposition d'un contrat de travail individuel écrit**. Le contrat écrit contiendra les énonciations suivantes :

- les noms, prénoms, nationalité, âge, sexe, profession, état civil, demeure, domicile, numéro de la carte d'identité de chacun des contractant(e)s ;
- l'indication précise de la résidence du travailleur (…) ;
- la durée de la journée de travail et les heures pendant lesquelles il devra être exécuté ;
- la nature du travail à effectuer, le traitement, le salaire ou la participation que doit recevoir (…) ;
- le lieu ou les lieux de prestation de services ou d'exécution de l'ouvrage ;
- les lieux et la date de la conclusion du contrat ;
- les signatures des contractant(e)s.

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 :

- de trois mois à douze mois de service, 15 jours ;
- d'un an à trois ans de service, 1 mois.

3. **Du salaire minimum.** Le salaire minimum est fixé par loi ou décret sur rapport motivé du Conseil supérieur des salaires au MAST. Le salaire minimum a connu son dernier ajustement en février 2022 par arrêté du premier ministre (voir tableau en annexe 3) 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 (IHSI) accuse une augmentation d'au moins 10% sur une période d'une année fiscale.

4. **De la durée du travail.** La durée normale du travail est de huit (8) heures par jour et de quarante-huit (48) heures par semaine. Sans excéder neuf (9) heures par jour pour les établissements industriels et dix (10) heures par jour pour les établissements commerciaux et les bureaux, les parties peuvent se mettre d'accord entre elles pour repartir la durée hebdomadaire du travail autrement que par huit (8) heures par jour, uniquement lorsque l'horaire du travail est de quarante-huit (48) heures par semaine ou lorsque l'établissement de travail utilise les services de son personnel six (6) jours par semaine.

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. Ceci ne s'applique pas aux travailleurs/ses recrutés/es par les Entrepreneurs dont la durée de service varie entre 15 et 30 jours.

6. **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.

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. **Des 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.

X. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS/SES

1. Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs/ses (MGPT) du projet 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).

10.1. Principes directeurs du MGPT

2. Le MGPT du sigle est fondé, entre autres, sur les principes suivants :

1) 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, sur une base hebdomadaire, à l'UCE qui est, l'entité du MTPTC, responsable de s'assurer que les plaintes, verbales ou écrites, sont bien reçues, documentées et traitées. L'UCE sera chargée de la surveillance et du suivi des résolutions trouvées entre l'Entrepreneur ou Opérateurs 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 chargée de reconduire les investigations et le traitement ;
2) Toute plainte enregistrée doit, au besoin, faire l'objet d'une visite d'inspection par un/e Spécialiste avisé/e en gestion des risques sociaux au plus tard sept (7) jours après la réception ;
3) Soixante-quinze pour cent (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 (dans les 30 jours suivant leur enregistrement) ;
4) Toutes les plaintes doivent être enregistrées et les investigations y relatives documentées. Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports mensuels que l'Entrepreneur aura à soumettre à l'UCE.

10.2. Approche du MGP

3. Les interactions entre les travailleurs/ses eux/elles-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/ses évoluant sous la supervision de l'Entrepreneur ou de ses sous-traitants (directs et contractuels) du projet et constituera un moyen structuré de recevoir et de régler une préoccupation soulevée par ces derniers/es qui auraient estimé avoir été lésés/es 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.

4. Les plaintes peuvent également être liées à l'exploitation et aux abus sexuels (EAS) et au harcèlement sexuel (HS). Cependant, les plaintes EAS/HS seront traitées dans un canal séparé d'une manière qui répond à la sensibilité du problème et au besoin de confidentialité et d'anonymat. Ces types de plaintes sont gérés directement par La Spécialiste genre de l'UCE ou un prestataire spécialisé recruté à cet effet par l'UCE. Les procédures MGP seront donc abordées en deux parties comme suit :

- Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs/ses (MGPT)
- Procédures de traitement de la VBG (EAS/HS)

5. L'Entrepreneur proposera au plaignant ou à la plaignante 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.

6. L'Entrepreneur doit accorder la priorité à la négociation et à la conciliation à l'amiable. Les travailleurs/ses 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/ses se fasse par l'Entrepreneur, un(e) travailleur/se peut choisir librement de s'adresser directement à l'UCE. Ainsi, le registre des plaintes sera accessible auprès de l'Entrepreneur ou Opérateurs, du Spécialiste en gestion sociale du Projet ou au bureau central de l'UCE à Port-au-Prince (via téléphone ; dont un numéro de référence sera rendu public).

7. Si les négociations s'avèrent difficiles pour l'Entrepreneur ou l'Opérateur, 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.

8. En dehors de ces mécanismes internes, les travailleurs/ses 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.

10.3. Procédures de recours et de traitement des plaintes

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

10. De manière générale, lorsqu'un(e) travailleur/se 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/ses et privilégiera la langue créole et leurs résolutions devront être communiquées aux plaignants verbalement et par écrit ;
- Les travailleurs/ses doivent avoir un accès équitable à la procédure (hommes ou femmes, main-d'œuvre spécialisée ou non) ;
- Toutes les plaintes et réclamations des travailleurs/ses du projet, comme définit dans la NES n°2 de la Banque, doivent être enregistrées selon la procédure de résolution des plaintes ;
- Les plaintes enregistrées doivent être communiquées à l'UCE dans les meilleurs, soit sur une base hebdomadaire ;
- Les plaintes doivent déboucher sur des discussions avec le plaignant ou la plaignante afin de mieux saisir la nature du problème ;
- Le mécanisme offre aussi la latitude aux plaignants/es de déposer des plaintes anonymes ;
- Les travailleurs/ses du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations ;
- Les travailleurs/ses seront informés/es de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé ;
- Le mécanisme de gestion des plaintes est proportionné à la nature et l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il est conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective.

Étape 1 : Réception et enregistrement de la plainte

11. 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/ses. Une base de données sera créée pour enregistrer toutes les plaintes reçues dans le cadre des travaux. Toutefois, parallèlement aux dispositifs mis en place par l'Entrepreneur, les travailleurs/ses peuvent aussi faire valoir leurs plaintes à travers les différents canaux offerts par le MGP de l'UCE, à savoir : i) appel téléphonique (numéro à vulgariser), ii) Spécialistes de l'UCE (téléphone, email, et bureaux), iii) lettre ou autres communications écrites, iv) rencontre, v) bureaux des mairies, vi) intermédiaires, via d'autres PAP, vii) Associations locales, viii) leaders communautaires et autres.

12. 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 ou de la plaignante 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 signé la fiche.

13. Toute plainte des travailleurs/ses du projet (NES n°2) sera saisie dans le système et débouchera sur une inspection au maximum dans les sept (7) jours suivants.

Étape 2 : Traitement de la plainte

14. Les Spécialistes en gestion social de l'Entrepreneur et de la Supervision ou leurs représentant(e)s parmi les autres personnels clés procèdera au traitement de la plainte à travers les activités suivantes :

- Rencontrer et discuter avec le(la) plaignant(e) ;
- Déterminer si la plainte est liée au projet et aux conditions de travail ;
- Informer l'UCE de la plainte reçue ;
- Clôturer la plainte si elle n'est pas fondée par exemple. L'Entrepreneur ou la Supervision fournira une réponse verbale et/ou écrite au (à la) plaignant(e) ; Le cas contraire,
- Classifier la plainte en fonction de sa nature : feedback, demande d'information, demande d'assistance, mécontentement mineur, mécontentement majeur ou violation du code de conduite et proposer une solution ;
- Clôturer la plainte si le(la) plaignant(e) est d'accord avec la solution proposée ; Le cas contraire,
- Le/la (les) ou les plaignant(e) peut (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 de l'UCE

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

Étape 4 : Recours à la justice

16. Le fait qu'un(e) travailleur/se ait soumis une plainte ou une réclamation à l'Entrepreneur, la Supervision ou l'UCE, 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 à travers le mécanisme décrit ci-haut, le/la travailleur/se peut saisir l'Autorité Étatique compétente, incluant, entre autres, le MAST, les tribunaux de droit commun, auxquels il

soumet ses réclamations. Cette étape se déroule en dehors de l'influence du projet et en dehors du mécanisme de l'UCE proprement dit. Toutefois, le projet doit assister matériellement et financièrement le/la travailleur/se à faire valoir ses droits devant toute juridiction qu'il aura saisie de sa plainte.

17. Si la décision sur le litige soumis par le/la travailleur/se 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 ordonnera 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 (de la) travailleur/se s'imposent à l'Entrepreneur et à l'UCE et à tous les autres contractant(e)s qui travaillent en vertu d'un contrat du Projet.

18. Les travailleurs/ses seront informés/es du système existant leur permettant de présenter leurs doléances à des niveaux plus élevés de la Banque mondiale. Deux (2) chaines de résolutions de conflits sont accessibles, à savoir :

a. Le service de règlement des plaintes ;
b. Le panel d'inspection.

19. Comme indiqué ci-haut, il est pertinent de rappeler que le MGP se déroule sans représailles pour les plaignants/es quelles que soient la nature de la plainte et les personnes visées. L'UCE est tenue d'assurer le respect des principes directeurs du MGP à travers toutes les activités du projet.

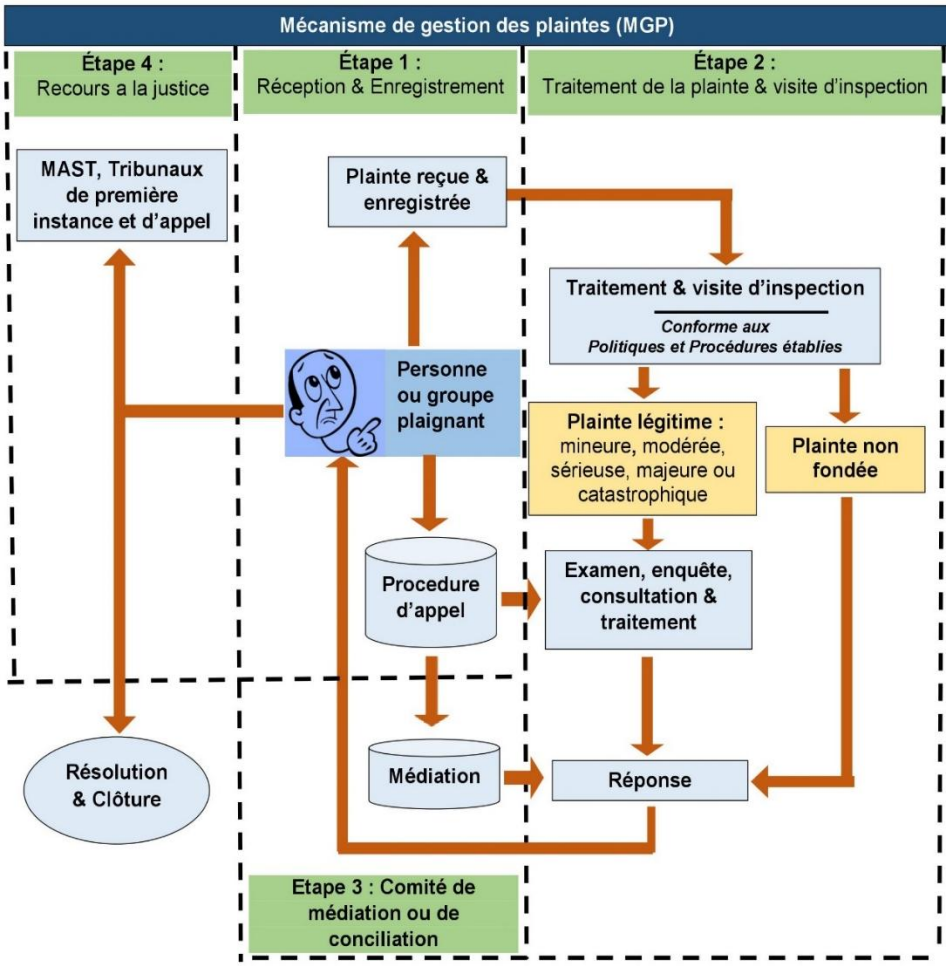


Figure 3. Schéma simplifié du mécanisme de gestion des plaintes (MGP)

10.4. Procédures pour la gestion éthique des plaintes EAS/HS

20. La nature spécifique de l'exploitation et des abus sexuels et le harcèlement sexuel nécessite des mesures adaptées pour le signalement et le traitement sûr et éthique de ces allégations par le biais de mécanismes de plaintes. Les procédures pour les allégations d'EAS/HS sont fondées sur une approche basée sur les besoins des survivantes, assurant la confidentialité du traitement des cas, la sécurité des survivantes, l'obtention du consentement éclairé et le référencement vers des structures locales de prestations VBG (au moins médicale, psychosociale et une aide juridique). Le mécanisme de gestion des plaintes décrit dans cette section sera adapté par la Spécialiste en genre afin d'inclure plusieurs canaux de signalement, sûrs et accessibles, avec des femmes comme points d'entrée/focaux ou référentes identifiées par les groupes de femmes lors des consultations communautaires.

21. Il faudra souligner aussi que les plaintes éventuelles d'EAS/HS ne feront jamais l'objet de traitement/résolution à l'amiable.

Recevoir et enregistrer la plainte

22. Toutes les plaintes éventuelles relatives aux EAS et HS seront reçues par des points focaux identifiés lors de consultations avec les groupes vulnérables et par des canaux proposés par la Spécialiste en genre. Ces personnes ou points focaux doivent être accessibles, confidentielles, sûres et fiables.

23. Les points focaux avec l'assistance technique de la Spécialiste en genre doivent référer la survivante aux prestataires de service VBG au niveau local pour prise en charge et ou référencement vers d'autres structures de prise en charge. Les points focaux demandent le consentement de la survivante pour partager certaines données non identifiables avec l'UCE et la Banque mondiale.

24. Les points focaux doivent expliquer à la survivante son droit à contrôler comment l'information sur le cas est partagée avec d'autres organismes ou personnes ainsi que toute implication du partage d'informations avec d'autres acteurs. Les survivantes devraient recevoir des renseignements adéquats pour donner leur consentement éclairé et comprendre qu'elles ont le droit d'imposer des limites au type d'informations qu'elles souhaitent partager.

25. Ensuite, les plaintes doivent être immédiatement transmises par téléphone ou e-mail à la Spécialiste en genre qui informera le/la spécialiste de développement social/le et le Coordonnateur de l'UCE qui à son tour informera la Banque mondiale immédiatement (dans un délai de 24 heures). Dans la phase d'enregistrement, seulement les informations suivantes doivent être enregistrées :

- La nature de la plainte (ce que la plaignante dit avec ses propres mots sans être interrogée directement) ;
- Si, à la connaissance de la survivante, l'auteur de l'acte était associé au projet ;
- Si possible, l'âge et le sexe de la survivante ; et
- Si possible, des informations permettant de déterminer si la survivante a été orientée vers des services compétents.

Vérification de l'allégation

26. Si une survivante souhaite aller de l'avant avec la plainte, la Spécialiste en genre avec un comité préétabli avec des membres de l'UCE et des associations des femmes de la communauté examine l'allégation d'EAS/HS selon des protocoles établis antérieurement, pour déterminer la probabilité que l'allégation soit liée au projet ou pas. La vérification des plaintes EAS/HS ne visera qu'à confirmer le lien entre la plainte et le projet et ne tentera jamais d'établir la culpabilité ou l'innocence de l'auteur présumé, car cela relève de la compétence des autorités judiciaires (si la survivante choisit pour poursuivre cette voie).

Clôture du cas

27. Une fois le cas vérifié, l'employeur de l'agresseur est alors responsable de déterminer et exécuter les sanctions appropriées selon le code de conduite et la loi nationale et la survivante sera informée de la décision. La Banque sera aussi notifiée que le cas a été clôturé au moins à l'échelle du projet.

Appui de prestataires spécialisés

28. Dans certaines communes d'intervention de l'UCE, un partenariat est établi avec un prestataire spécialisé en VBG. Des procédures intégrées sont établies pour la gestion efficace des plaintes VBG/EAS/HS. Ces procédures sont présentées à l'annexe 4 du présent document de PGMO.

XI. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

1. Les fournisseurs des biens et les 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 celui des impôts puis exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale (NES n°2 et notes d'orientation).

2. L'UCE mettra en œuvre des procédures du présent document pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs/ses 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.

3. 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 les PGMO et le CGES du projet. Ils doivent s'approprier d'abord à la législation environnementale et social haïtienne et aux NES du CES de la Banque mondiale recommandées dans toutes les phases du projet. Des clauses de gestion environnementale et sociale, en particulier de santé et sécurité au travail (SST) et EAS/HS 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/ses du projet.

4. 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/se sur la bonne conduite à tenir sur les chantiers du projet. Le port d'équipement de protection individuelle (EPI) 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.

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

6. 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.

7. Comme précise le mécanisme de gestion des plaintes au chapitre IX, les travailleurs/ses contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes du projet à travers les principaux canaux suivants :

- appel téléphonique (numéro à vulgariser) ;
- spécialistes de l'UCE ;
- lettre ou autres communications écrites ;
- rencontre ;
- bureaux des autorités locales ;
- intermédiaires, via d'autres personnes affectées par le projet (PAP) ;
- leaders communautaires et autres.

8. 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 ou de l'Opérateur, 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.

9. La gestion des risques liés au recours à des agents de sécurité est correctement évaluée dans le CGES du projet. Les principales mesures d'atténuation proposées sont les suivantes :

- Évaluer les risques posés par les dispositifs de sécurité et courus par celles et ceux qui sont à l'intérieur et à l'extérieur du site du projet ;
- Les actions seront guidées par les principes de proportionnalité, les bonnes pratiques internationales en matière de recrutement, de règles de conduite, de formation, d'équipement et de surveillance de ce personnel de sécurité et par le droit en vigueur ;
- Le recours à la force ne sera pas autorisé par les travailleurs/ses directs/es ou contractuels/les pour assurer la sécurité, sauf quand celle-ci est utilisée à des fins préventives ou défensives en tenant compte de la nature et la gravité de la menace ;
- Mener des enquêtes raisonnables pour vérifier que les travailleurs/ses directs/es ou contractuels/les qu'il aura retenus/es pour assurer la sécurité n'ont pas été impliqués/es dans des abus ;
- Offrir une formation adéquate (ou déterminer qu'ils ont reçu une telle formation) à l'utilisation de la force (et s'il y a lieu à l'utilisation d'armes à feu) et aux règles de conduite appropriées à l'égard des travailleurs/ses et des populations touchées ;
- Exiger d'eux/elles qu'ils/elles agissent conformément au droit applicable et à toute disposition énoncée dans le PEES ;
- Examiner toute allégation d'agissements illicites ou abusifs de la part du personnel de sécurité, prendre des mesures (ou exhorter les parties concernées à prendre des mesures) pour empêcher que ces actions se reproduisent et, si nécessaire, rendre compte de ces actes illicites et abusifs aux autorités compétentes.
- Appliquer le Code de conduite pour les agents de sécurité (annexe 4) ;
- Si nécessaire, faire appel à un service de sécurité privé adapté pour sécuriser les sites des sous-projets ;

- Exiger la rotation des agents de sécurité ;
- Exiger la signature du code de conduite sur les lieux de travail par les agents de sécurité ;
- Impliquer les autorités locales (CASEC), les élus locaux (maires) et des comités de quartiers dans le projet afin de susciter leurs intérêts pour le projet.

ANNEXES

Annexe 1a : Code de conduite à signer par les travailleurs/ses

KÒD KONDUIT TRAVAYÈ/Z YO

1. Tout travayè/z dwe disponib daprè orè travay **KONPAYI an** bay la.
2. Tout travayè/z dwe reponn prezan nan tout apèl k ap fèt. Si yon moun pa reponn prezan l ap pèdi jounen travay la.
3. Travayè/z yo pa dwe pran sans otorizasyon materyèl ak materyo pwojè a. Travayè/z yo dwe pwoteje materyo ak materyèl pwojè a.
4. Travayè/z yo pa dwe antre nan diskisyon politik sou chantye a pou evite dezòd ak derapaj ; sinon **KONPAYI** an ap anile kontra yo.
5. Travayè/z yo dwe travay nan respè youn pou lòt epi respekte pèsonèl **KONPAYI** a, sipèvizè yo, kontwolè yo ak chèf ekip yo. Pèsonèl **KONPAYI** a, sipèvizè yo, kontwolè yo ak chèf ekip yo dwe respekte Travayè/z yo.
6. Travayè/z dwe respekte tout moun nan kominote a.
7. Travayè/z yo pa dwe agase oubyen atake lòt Travayè/z sou chantye a ni manm popilasyon an. Travayè/z yo pa dwe bay presyon youn ak lòt pou evite vyolans.
8. Travayè/z yo dwe respekte konsiy **KONPAYI** an. Si gen difikilte sou chantye a, se enjenyè yo ak sipèvizè yo ki premye responsab pote solisyon pou rezoud pwoblèm yo.
9. Travayè/z yo dwe jwenn menm tretman pou yon menm valè ak menm kalite travay yo fè.
10. Travayè/z yo dwe montre respè pou tout moun. Yo pa dwe fè diskriminasyon kont okenn moun, kit se fanm, kit se gason, kit se moun ki sòti nan lòt peyi pou vin travay.
11. Yon travayè/z pa dwe bay yon lòt moun travay nan plas li paske nan kontra li te siyen ak **KONPAYI** an, moun pa travay pou moun. Si li ta gen difikilte pou travay pandan yon jou, li dwe kontakte KONPAYI an pou enfòme li. Se KONPAYI an ki dwe deside si l ap mete yon lòt moun travay nan plas la. Konsa KONPAYI an ap pran tout dispozisyon nesesè, yon fason pou ranplasan an kapab jui tout avantaj travay la ofri pou tan sèvis li, sou chantye a.
12. Tout travayè/z dwe travay pou reyisit pwojè a, sa vle di okenn travayè/z pa dwe regle zafè pèsonèl yo sou chantye a.
13. Tout travayè/z dwe bay sipèvizè yo enfòmasyon sou tout sa ki ka anpeche travay la byen fèt.
14. Tout travayè/z dwe toujou motive pou fè travay la.
15. Tout travayè/z dwe toujou pote kas, jilè, linèt sekirite, bòt, gan ak lòt ekipman nesesè pou travay y ap fè a, kenbe yo nan bon kondisyon epi remèt sa ki gen pou remèt yo lè kontra yo fini.
16. Travayè/z yo pa dwe fimen, ni bwè alkòl, ni pran dwòg sou chantye a. Si yo pa respekte prensip sa yo, **KONPAYI** an ap koupe kontra yo.
17. Travayè/z yo pa dwe montre okenn konpòtman ki kapab kontrè ak travay yo dwe fè a.
18. Travayè/z yo pa dwe ni frape, ni voye wòch oubyen menase yon lòt travayè/z sou chantye a.
19. Travayè/z yo pa dwe patisipe nan okenn fòm ***tizonnay seksyèl*** tankou: avans seksyèl, demann favè seksyèl, detounman seksyèl sou ***Timoun,*** ak tout lòt konpòtman kote li kapab itilize vye pawòl pou fè vyolans vèbal, oubyen vyolans fizik sou lòt anplwaye KONPAYI an oubyen sou lòt moun nan kominote a. Yon travayè/z ki ta pratike konpòtman sa yo ap jwenn revokasyon li sou plas. Epi viktim nan kapab pousuiv li devan lajistis.
20. Fè yon timoun se yon gwo reskonsablite**.** Si yon travayè ansent yon kòlèg li k ap travay sou chantye a oubyen yon fanm nan kominote a epi li refize pran reskonsablite li, KONPAYI an ap revoke li epi viktim nan kapab pousuiv li devan lajistis.
21. Travayè/z pa dwe itilize feblès yon travayè/z pou jwenn okenn favè seksyèl, finansye oubyen lòt avantaj.
22. Travayè/z pa dwe fè okenn avans seksyèl, ni mande favè seksyèl. Travayè/z yo pa dwe gen okenn konpòtman ki kapab fè moun fache, ki kapab entimide, rabese oubyen imilye moun.
23. Si yon travayè/z pa kapab travay oubyen pa kapab bay bon randman, KONPAYI a ap koupe kontra li.
24. Travayè/z yo dwe an règ ak lajistis epi dwe gen yon kat pou idantifye yo (Kat Identifikasyon Nasyonal, Nimewo Imatrikilasyon Fiskal, Nimewo Idantifikasyon Inik oubyen Paspò oubyen lisans).
25. ***Tout*** travayèz/travayè, pèsonèl oubyen chèf ki viktim tizonnay, abi seksyèl oubyen lòt pwopozisyon ki pa respekte ***Kòd Konduit*** la kapab rele nan nimewo sa a yo :
    Pou tout plent ak lòt enfòmasyon sou pwojè a rele nan :

REPREZANTAN ENSTITISYON YO	TELEFÒN
Konpayi a :	
Sipèvizyon :	
UCE :	

Remak.- Jan pou nou pote plent la defini nan yon dokiman ki eksplike kouman pou nou fè sa

Dat :

Siyati Travayè/z la
Telefòn : … … … …

Annexe 1b : Code de conduite sur le lieu de travail

Préambule

Le Code de Conduite sur le Lieu de Travail (qui sera traduit et communiqué aux travailleurs/ses en créole) définit les normes du travail dans le but d'atteindre les conditions de travail les plus décentes et humaines possibles. Les normes de ce Code se basent sur les normes de l'Organisation Internationale du Travail et sur des pratiques de travail reconnues comme justes dans le monde.

Les entreprises doivent se conformer à toutes les lois pertinentes et applicables et à la législation du pays dans lequel les travailleurs/ses sont employés/es, et elles doivent implanter Le Code de Conduite sur le Lieu de Travail auprès de leurs fournisseurs. En cas de divergences ou de litiges entre les normes, les entreprises affiliées doivent appliquer les normes les plus strictes.

L'Unité Centrale d'Exécution (UCE) du Ministère des Travaux Publics, Transports et Communications (MTPTC) contrôle la conformité du Code de Conduite sur le Lieu de Travail en examinant attentivement le respect des Indicateurs de Conformités et des Principes généraux de Surveillance. Les Indicateurs de Conformité permettent d'identifier les besoins spécifiques afin de répondre à chaque norme du Code, et les Principes Généraux de Surveillance permettent d'évaluer le respect de ces normes. Le Ministère attend des entreprises qu'elles mettent en place des améliorations lorsque les normes du Code ne sont pas respectées et qu'elles développent des mécanismes durables afin d'assurer une conformité constante.

Le Ministère des Affaires Sociales et du Travail est responsable des lois garantissant l'équilibre entre les comportements des protagonistes : employeurs et employés afin d'offrir un modèle de collaboration, de responsabilité et de transparence, et servir de catalyseur pour obtenir des changements positifs dans les conditions de travail. Ceci s'inscrit dans l'établissement des meilleurs pratiques pour le traitement équitable et respectueux des travailleurs/ses, et sert à favoriser les conditions durables grâce auxquelles les travailleurs gagnent des salaires équitables et évoluent dans des lieux de travail sains et sécurisés.

ELÉMENT DU CODE	DESCRIPTION
Relation de travail	Les employeurs doivent adopter et adhérer à des règles et conditions d'emploi qui respectent leurs travailleurs/ses et, au minimum, garantir leurs droits tels qu'énoncés dans les lois et des règlementations nationales et internationales relatives au droit du travail et de la sécurité sociale.
Non-discrimination	Personne ne doit subir de discrimination dans l'emploi, au niveau de l'embauche, du salaire, de la promotion, de la discipline, du licenciement ou de la retraite, sur la base du sexe, de la race, de la religion, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, de la nationalité, de l'opinion politique, du groupe ou de l'origine ethnique.
Harcèlement ou abus	Chaque employé doit être traité avec respect et dignité. Aucun employé ne doit être l'objet de harcèlement physique, sexuel, moral ou verbal ou être l'objet d'abus. Tout comportement apparent à un harcèlement sexuel, machiste ou empreint de violence physique, moral ou verbal est interdit sur le lieu de travail et en dehors du chantier. L'employé coupable d'un tel comportement sera renvoyé et interdit de travailler définitivement sur le chantier. Aucun employé n'a le droit de fréquenter des mineurs sur le lieu de travail et en dehors du chantier. Aucun employé ne doit se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle. Cela veut dire abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne ;

ELÉMENT DU CODE	DESCRIPTION
	Aucun employé ne doit se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans, sauf dans le cas d'un mariage préexistant.
Travail forcé	Le travail forcé est interdit, y compris le travail en prison, le travail en servitude, le travail asservi ou d'autres formes de travail forcé.
Travail des enfants	Aucune personne âgée de moins de 18 ans n'est autorisé à travailler sur les chantiers des projets gérés par l'UCE.
Liberté d'association et de négociation collective	Les employeurs doivent reconnaitre et respecter les droits de liberté d'association et de négociation collective des employés.
Santé, Sécurité, et Environnement	Les employeurs doivent offrir un environnement de travail sain et sécurisé afin de prévenir tout accident et dégradation de la santé causée par, liée à, ou apparaissant au cours du travail ou résultant de l'utilisation des installations de l'employeur. Les employeurs doivent adoptés des mesures responsables pour minimiser les impacts négatifs que l'activité a sur l'environnement. Les employés doivent se conformer aux consignes ayant trait à leur sécurité, leur santé et faire preuve de respect pour l'environnement dans leur attitude sur le lieu de travail : port de costume, de bottes, de gants, gestion des déchets solides, manutention des matériaux de chantier. Les équipements de protection individuelle (ÉPI) seront fournis sans frais par les entrepreneurs, y compris les équipements pouvant être requis dans le cas de la COVID-19
Agents de sécurité	Les entreprises de construction, ainsi que les opérateurs dans le cadre des installations associées doivent assurer la garde, la surveillance et le maintien en sécurité de leur chantier y compris en dehors des heures de présence sur le site. Quand c'est nécessaire, ces entreprises et opérateurs doivent recourir à des agents de sécurité pour sécuriser les sites du projet.
Heures de travail	Les employeurs ne doivent pas exiger des travailleurs qu'ils travaillent plus que les heures régulières et supplémentaires autorisées par la loi du pays dans lequel ils sont employés. Une semaine d'e travail régulière ne doit pas dépasser 48 heures. Les employeurs doivent accorder aux travailleurs/ses au moins 24 heures consécutives de repos après chaque période de sept jours. Toutes heures supplémentaires doivent résulter d'un accord consensuel. Les employeurs ne doivent pas exiger d'heures supplémentaires de façon régulière et doivent payer tout travail supplémentaire à un taux de prime. Sauf dans des conditions exceptionnelles, la somme des heures régulières et supplémentaires ne doit pas dépasser 60 heures par semaine. Les employés ont droit à une pause, sur le lieu de travail, suivant un horaire régulier fixé par l'employeur.
Dédommagement	Chaque travailleur/se a un droit à une compensation pour une semaine régulière de travail qui est suffisante pour subvenir à ses besoins élémentaires et il a le droit de recevoir un revenu discrétionnaire. Les employeurs doivent au moins payer le salaire minimum ou le salaire en vigueur approprié, quel que soit le niveau, respecter toutes les régulations sur le salaire, et fournir les avantages en nature exigés par la loi ou par le contrat. Lorsque la rémunération n'est pas suffisante pour subvenir aux besoins élémentaires des travailleurs/ses et leur fournir un revenu discrétionnaire, les employeurs doivent travailler avec le Ministère des Affaires Sociales et du Travail pour décider d'actions appropriées afin de parvenir progressivement à un niveau de rémunération adéquate.
Usage de produits nocifs	Sur le lieu de travail, aucun employé n'a le droit de consommer, transporter ou se livrer au trafic de produits nocifs, dangereux pour lui et son entourage : stupéfiants, drogue, tabac, alcool et tout autre produit interdit par la loi.
Nome, Signature de l'employé **Date :**	

Annexe 2 : Plan de prévention et de lutte contre la violence basée sur le genre

A. Contexte de la VBG

La Violence basée sur le genre (VBG) est un problème de protection vital, de santé et de respect des droits humains susceptible d'avoir des effets dévastateurs sur les femmes et les filles en particulier, ainsi que les familles et les communautés. La prévention et la réponse à la VBG dépassent les limites des investissements du projet et nécessitent l'instauration d'un groupe de travail multisectoriel avec une approche intégrée, interinstitutionnelle et fondée sur la participation communautaire.

Selon l'Organisation des Nations unies (ONU), la VBG affecte une femme sur quatre en Haïti. Une étude du Ministère de la Santé Publique et de la Population (MSPP), avance que 29% des femmes interrogées, âgées de 15 à 49 ans, ont subi des actes de violence physique depuis l'âge de 15 ans. Toutefois, en 2005-2006, le taux de violence physique se situait à 23%, soit 6 points de moins (MSPP, Enquête, mortalité, morbidité et utilisation des services, juillet 2018, pages 389 et 391 ; in ASFC, 2019).

Ainsi, l'UCE dans sa stratégie d'intervention, est contraint de mettre en place certaines procédures opérationnelles (PO) afin de faciliter l'adoption de mesures conjointes de prévention et de réponse à la VBG pour tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre des travaux de ces projets, incluant le projet de corridors résilients. Ces procédures ont été élaborées suivant les principes directeurs établis par les organismes étatiques compétents, les organisations internationales et d'autres instruments de bonnes pratiques liés à la prévention et à la réponse en matière de VBG. Ces PO tentent de présenter les procédures minimales à suivre tant pour la prévention que la réponse à la VBG, en identifiant notamment les organisations et/ou groupes communautaires qui seront responsables des actions menées dans les secteurs de la santé, la sécurité, la justice et l'appui psychosocial.

B. Groupes cibles

Le flux éventuel de travailleur/se(s) dans l'aire des travaux est de nature à aggraver les formes de violence sexiste. Ces PO sont élaborés pour être utilisées dans tous les chantiers des différents projets gérés par l'UCE en général et dans le cadre du PARR en particulier. Elle cible, les travailleur/se(s) du projet, les personnes vulnérables et les communautés riveraines.

C. Définitions et termes

La prévention et la lutte contre la violence basée sur le genre font appel à un ensemble de termes clés. Toutefois, à défaut de pouvoir couvrir toutes les formes de VBG dans les projets gérés par l'UCE, la priorité est accordée à la prévention et l'atténuation des risques d'Exploitation, d'abus sexuels et de harcèlement sexuel (EAS/HS). Les résultats obtenus du protocole signé entre l'UCE et le Fonds des Nations unies pour la population (FNUAP) dans le cadre des investissements du PARR serviront à alimenter au fur et à mesure ce plan.

- **La violence basée sur le genre (VBG)** est un terme générique pour tout acte préjudiciable qui est commis contre la volonté d'une personne et qui est basé sur des différences attribuées socialement (c'est-à-dire de genre) entre hommes et femmes en public ou en privé (IASC, 2015). Les femmes et les filles sont touchées de manière disproportionnée par la violence sexiste dans le monde.

  « La violence à l'égard des femmes traduit des rapports de force historiquement inégaux entre hommes et femmes, lesquels ont abouti à la domination et à la discrimination exercées par les premiers et freiné la promotion des secondes. Elle compte parmi les principaux mécanismes sociaux auxquels est due la subordination des femmes aux hommes »[7].

[7] Déclaration des Nations unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes 1993

- **La violence sexuelle** est tout acte, tentative, commentaire ou avance de nature sexuelle orientée vers le sexe d'une personne en utilisant la coercition.

- **Le viol** est l'acte de pénétration des objets ou du sexe par orifices anaux, vaginaux ou buccaux en la personne d'autrui sans son consentement.

- **L'exploitation et abus sexuels** est le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non exclusivement, en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Plus spécifiquement, dans les opérations financées par la Banque mondiale, l'exploitation sexuelle se produit lorsque l'accès à des biens, des œuvres, des services non lucratifs ou des services de consultation financés par la Banque est utilisé pour extraire des gains sexuels.

- **Le harcèlement sexuel** est toute avance sexuelle importune ou demande de faveur sexuelle ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation.

D. Principes directeurs

L'UCE est responsable de la bonne gestion, la coordination et du suivi des doléances émises concernant les investissements de ces projets. Les zones d'intervention de l'UCE ne sont pas exemptes des cas de VBG ; ainsi, si cette dernière n'est pas prise en compte dans la planification et l'exécution des travaux, les conséquences peuvent être fatales pour les communautés. Améliorer le bien-être des femmes, des familles et des communautés en général, représente une priorité de tout premier plan pour l'UCE dans la mise en œuvre des projets. Dans cette optique, elle doit miser beaucoup sur l'atténuation des risques de violence sexiste, à travers, entre autres, les mesures d'atténuation suivantes :

1) identifier, dès l'installation des chantiers et durant le processus de recrutement des travailleur/se(s), le(s) type(s) de risque de VBG dans l'aire d'influence des travaux ;
2) 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 travailleur/se(s) et toute autre personne embauchée par le projet ;
3) 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
4) afficher et faire signer un code de conduite par tous (toutes) les travailleur/se(s) du projet.

En cas où des cas de VBG, en lien, de loin ou de près, avec les travaux, auraient été recensés, l'UCE est contraint d'adopter une approche axée sur les survivantes en créant un environnement propice dans lequel les droits et les choix de la survivante sont respectés, sa sécurité assurée, et où elle est traitée avec respect et dignité. Cette approche s'appuie, sans se limiter, sur les principes directeurs suivants :

- Connaitre et respecter les recommandations éthiques et de sécurité exposées dans les principes d'éthique et de sécurité recommandés par l'OMS pour la recherche, la documentation et le suivi de la violence sexuelle dans les situations d'urgence (OMS, 2007).
- Coordonner et garder un couloir de communication fluide avec les différents secteurs et institutions intervenant dans la prévention et la réponse à la VBG.
- Engager les Entrepreneurs, les travailleur/se(s) et la communauté à comprendre et à promouvoir pleinement l'équité du genre, ainsi que les rapports de force qui protègent et respectent les droits de la gent féminine et les droits humains en général.
- Assurer une participation équitable et active des femmes et des hommes, des filles et des garçons à l'évaluation, la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des projets par le recours systématique à des méthodes participatives.
- Intégrer les interventions de VBG dans tous les projets de l'UCE.
- Assurer l'obligation de rendre compte à tous les niveaux / redevabilité.
- Tous les collaborateurs participant à la prévention et à la réponse à la VBG doivent lire et signer le Code de conduite.

- Respecter, en tout temps, la confidentialité de la/des personne(s) concernée(s) et de sa/leur famille par rapport aux informations recueillies durant la phase d'accompagnement de la survivante.
- Activer sans délai le mécanisme de référencement des survivantes aux services de soutien compétents.

Indicateurs pour le suivi du Plan d'action :

- Percentage de travailleurs/ses qui ont signé le code de conduite.
- Nombre de travailleurs/ses ayant participé à une formation sur l'EAS/HS et les contenus du code de conduite.
- Nombre de consultations communautaires menées avec des femmes.
- Nombre de personnes touchées par la sensibilisation communautaire.
- Percentage des survivantes de VBG référées aux services de prise en charge.
- Nombre des plaintes d'EAS/HS traitées selon les procédures et clôturées.

E. Mécanisme de rapportage et de référencement

a) Signalement et rapportage

Une survivante est libre et a le droit de signaler un incident à la personne qu'elle souhaite. Elle peut raconter ce qui lui est arrivé à un membre de la famille ou à un ami en qui elle a confiance. Elle peut chercher de l'aide auprès de l'UCE, d'un membre ou d'une organisation de la communauté en qui elle a confiance. Elle peut décider de solliciter une protection juridique et/ou des réparations en s'adressant à la police ou à d'autres autorités locales.

Une fois que l'UCE aurait été informée, directement ou indirectement de la doléance, elle est contrainte de s'assurer que la survivante reçoit des informations honnêtes et complètes sur les services disponibles, de l'encourager à demander de l'aide, et si possible de l'accompagner et de l'aider tout au long de ce processus.

En cet égard, l'UCE identifie des canaux surs pour la réception des plaintes à travers une ligne téléphonique gratuite ou bien à travers des points focaux de la communauté ou bien des associations de femmes identifiés lors des consultations publiques / communautaires et dument formés par la Spécialiste genre de l'UCE.

b) Procédure de demande d'aide et de référencement des cas de survivantes de VBG

La Spécialiste en genre de l'UCE assurera le référencement de la survivante de VBG soit directement soit à travers les points focaux ou bien des associations des femmes.

Un système de référence est un mécanisme flexible qui relie en toute sécurité les survivantes aux services de soutien compétents, tels que les soins médicaux et psychosociaux, assistance à la police et soutien juridiques et judiciaires.

L'UCE mettra à jour, sur une base périodique, la liste des institutions impliquées dans la prise en charge et le suivi des cas de VBG. Tout cas de survivantes éventuellement recensé en lien aux travaux du projet sera référé vers l'institution la plus accessible offrant une prise en charge le plus possible holistique (médicale, psychosociale, juridique et judiciaire et économique) en respectant les choix de la survivante.

En cas de viol, toute autre action est suspendue pour assurer un référencement dans les 72 heures de l'incident. L'assistance médicale, dans les 72 heures de l'incident, est la priorité pour la prise en charge des violences sexuelles et/ou d'éventuelles blessures graves.

c) Prise en charge des cas de VBG

Toute détection de cas en lien aux investissements du projet doit être immédiatement accompagnée par un référencement vers les institutions et services disponibles. Il est important de faire comprendre aux survivantes la nécessité d'un suivi immédiat afin de prévenir, entre autres, des maladies liées à la

violence subie. Le tableau ci-après présente les délais critiques à la prévention et au traitement de certains risques et effets négatifs.

Présentation / Traitement	Avant 72 h	Entre 72–120 h	Après 120 h
Prévention VIH-SIDA	X		
Prévention de la grossesse non désirée	X		
Prévention des IST	X	X	X
Prévention de l'hépatite B	X	X	X
Prévention du tétanos	X	X	X
Traitement des lésions occasionnées par l'agression	X	X	X

F. Pré-identification des parties prenantes pour la prise en charge des victimes éventuelles de VBG

Les institutions de l'État haïtien continuent de pâtir d'une capacité limitée, qui s'est encore accrue à la suite du séisme de 2010, et qui contribue en partie à un problème d'impunité à large échelle. Il en résulte que la plupart des plaintes déposées par les femmes ne sont pas traitées de manière diligente et effective. La corruption est également reconnue comme étant d'une ampleur préoccupante et a contribué à une culture de non-droit qui affecte au premier chef les plus démunis, y compris les femmes. On peut toutefois citer plusieurs prestataires ou parties prenantes qui pourront et devront être sollicités en cas de VBG.

Services médicaux et de soins

À travers la Concertation nationale, les organisations ont obtenu que le certificat médical qui est si important pour le succès de la procédure judiciaire devienne gratuit, ce qui est à présent formellement prévu en vertu d'une circulaire ministérielle. Il a aussi été rappelé grâce à un plaidoyer actif que la loi prescrit que ledit certificat peut être délivré par tout médecin licencié et pas seulement par un médecin hospitalier.

Les femmes qui seraient concernées par des VBG sont donc invitées à se rapprocher du corps médical pour faire établir un certificat médical et disposer si besoin de soins d'urgence, avec l'appui du maitre d'ouvrage et d'ONG au besoin.

Service de police

La PNH a encore des effectifs relativement limités. La police doit être sollicitée et le dépôt de plainte appuyé par le maitre d'ouvrage et le cas échéant de représentants de la société civile qui devra intervenir.

Service judiciaire

Dans la continuité des démarches auprès de la Police et avec l'appui de la société civile, les femmes ou les acteurs du projet qui seraient sollicités pour la gestion des VBG pourront saisir la voie judiciaire. La plus haute instance judiciaire est la Cour de cassation. Viennent ensuite les Cours d'Appel et les 18 Tribunaux de Première Instance présents dans les départements. Les Tribunaux de paix siègent au niveau local et ont, contrairement au droit français, des compétences tant dans le domaine civil que pénal.

Service d'accompagnement par la société civile

L'accompagnement juridique des femmes violentées est fréquemment fourni par des organisations de la société civile qui jouissent d'une grande crédibilité et de la confiance des femmes. Les services couvrent plus ou moins une large répartition géographique et offrent dans certains cas une prise en charge pluridisciplinaire qui est actuellement reconnue comme étant la plus prometteuse pour répondre aux besoins des victimes de violence de genre.

Les services offerts sont multiples : accueil et référence, prise en charge médicale, appui psychologique impliquant conseil ponctuel et assistance psychologique, assistance légale impliquant conseil ponctuel et accompagnement, et assistance socioéconomique. Dans de nombreux cas, les membres de l'organisation vont accompagner la victime dans toutes les démarches juridiques, y compris aux audiences devant le juge. Les organisations de la société civile continuent de jouer un rôle clé tant en termes de sensibilisation et d'information des organisations internationales, du gouvernement et des populations, qu'en termes de la prise en charge et de l'accompagnement des victimes. Les organisations fournissent également une prise en charge pluridisciplinaire en matière médicale, psychosociale et juridique aux femmes violentées.

Annexe 3 : Nouveaux salaires minimum proposés par le conseil supérieur des salaires en février 2022

#	Segment	Montant 2019	Montant 2022	Type d'entreprises du segment (journée de travail)
1	A	500	770	La production privée d'électricité ; les institutions financières (banques, maisons de transfert, sociétés d'assurance) ; les télécommunications ; le commerce import-export ; supermarchés ; les bijouteries ; les galeries d'art ; les magasins de meubles, de mobilier et d'appareils électroménagers ; le cabinet de médecins, les polycliniques, les hôtels 4 hibiscus.
2	B	440	615	Les secteurs : bâtiments et travaux publics (BTP) ; entreprises de location de camions et d'engins lourds ; entreprises de location de matériaux de construction ; entreprises de transport de matériaux de construction ; quincailleries ; autres institutions financières (coopératives, caisses populaires… hôtel 3 hibiscus, industries manufacturières tournées vers le marché local […]
3	C	385	540	Restaurants ; agriculture, sylviculture, élevage et pêche ; industrie de transformation de produits agricoles ; commerce de détails, sauf supermarchés, bijouteries, magasins de produits cosmétiques et de vêtements […]
4	E	250	350	Personnel de service à domicile (gens de maison).
5	F	500	685	Les industries d'assemblage tournées vers l'exportation et autres industries manufacturières tournées vers l'exportation.
6	G	440	615	Les agences de sécurité privée et les entreprises de distribution de produits pétroliers.
7	H	440	615	Les écoles professionnelles privées et les institutions privées de santé employant plus de 10 personnes et qui offrent des services d'hospitalisation.

Annexe 4 : Mécanisme de gestion des plaintes VBG

L'UCE est responsable du mécanisme de la gestion des plaintes. Ne pouvant pas assurer directement la gestion des plaintes VBG en tout temps sur les chantiers, l'UCE fait appel à des prestataires spécialisés en VBG pour en assurer la gestion tout en respectant les obligations en matière des allégations de EAS/HS. Celles-ci restent dans le domaine de gestion de l'UCE selon les procédures décrites dans cette section.

Toute personne impliquée dans le processus devra être outillée sur les procédures spécifiques à suivre pour traiter les plaintes liées aux VBG et sur le principe de confidentialité qui est l'épine dorsale dans le traitement des questions VBG particulièrement les EAS/HS. Le prestataire spécialisé en VBG sera aussi chargé de communiquer la réception des plaintes à l'UCE qui a son tour se chargera d'informer la Banque Mondiale. La nature spécifique de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement sexuel nécessite des mesures adaptées pour le signalement, la documentation et le traitement sûr, confidentiel et éthique de ces allégations par le biais de mécanismes de plaintes. Le mandat d'une mécanisme des plaintes sensibles aux EAS/HS est de: (1) permettre aux survivants.es d'avoir accès à plusieurs points d'entrée confirmés comme sûrs et accessibles au besoin ; (2) permettre au prestataire spécialisé de tisser des liens entre la survivante et les prestataires de services de VBG, y compris un lien avec le système juridique national (seulement avec le consentement éclairé de la concernée), (3) permettre à une équipe dédiée de déterminer la probabilité qu'une allégation soit liée au projet en utilisant des procédures confidentielles et centrées sur les survivantes

Les procédures de gestion des plaintes de VBG/EAS/HS dans le cadre du Projet fait appel aux principales étapes suivantes :

Etape 1 : réception et enregistrement des plaintes

Un formulaire spécifique sera dédié à l'enregistrement des plaintes de VBG/EAS/HS et ne suivra pas les mêmes procédures que les autres plaintes. Toutes les plaintes de VBG/EAS/HS signalées aux points focaux comme : les réseaux de protection sociale (RPS), les espaces sûrs (de sexe féminin de préférence) les organisations de femmes identifiées au niveau communautaire, les responsables de sauvegarde sociale des firmes, un numéro de téléphone vert seront transférées, avec le consentement éclairé de la survivante et selon son choix, aux prestataires spécialisés selon l'entente préalable avec l'UCE, pour être traité.

Toute plainte, qu'elle soit verbale ou écrite est inscrite immédiatement dans un registre[8] spécifiquement dédié aux plaintes de VBG/EAS/HS. Les données confidentielles seront sauvegardées par le prestataire spécialisé. Un accusé de réception est remis à la plaignante dès la réception de sa plainte ou dans un délai de 48 heures après le dépôt de sa plainte. En fonction des besoins spécifiques de la survivante et de ses choix, le prestataire spécialisé pourrait être amenée à lui apporter un soutien psychologique, matériel et/ou financier, un soutien en conseil juridique, un soutien au plan sanitaire.

Les canaux de réception des plaintes seront diversifiés et adaptés au contexte socioculturel et sécuritaire des différentes zones d'intervention du Projet :

Etape 2 : Tri et classification des plaintes

Les plaintes VBG/EAS/HS reçues par les points focaux et immédiatement référées aux prestataires spécialisés VBG pour une prise en charge, selon les souhaits et les choix de chaque survivante, ne seront pas gérées au niveau du comité local du MGP, mais seront transférées vers le Comité de Gestion des plaintes VBG/EAS/HS de l'UCE pour la gestion et la vérification du lien avec le projet. Si nécessaire un tri est opéré à l'issue du dépôt de la plainte par le prestataire spécialisé afin de savoir si l'examen de la plainte nécessite une investigation sur le terrain, l'intervention d'autres membres de l'équipe du Projet ou de certaines personnes ressources. Il permettra également de savoir si la plainte est du ressort de l'UCE, des prestataires ou fournisseurs, ou du ressort d'autres acteurs en dehors du Projet. La spécialiste

[8] Les informations doivent être codifiées dans le registre, et ce registre ne doit pas être à la portée de n'importe qui

des questions Genre de l'UCE sera régulièrement informée après cette phase de tri et de classification, afin de recueillir leurs avis et suggestions, et un accusé de réception sera envoyé au requérant. Seul le prestataire spécialisé pour les cas de VBG/EAS/HS aura accès à des informations confidentielles et identifiables concernant la plaignante. ***Seules les informations non identifiables seront partagées avec l'UCE et la Banque mondiale comme le type de cas, le lien de l'auteur présumé par rapport au projet, l'âge et le sexe de la survivante.***

Etape 3 : Vérification et actions

À cette phase, seront collectées les informations et données de preuves concourant à établir la justesse et l'objectivité de la plainte et à retenir les solutions en réponse à la réclamation du requérant.

Le travail de vérification sera effectué par une ***Commission d'enquête*** qui sera mise en place par le Comité de Gestion des plaintes VBG de l'UCE.

Ce Comité de Gestion des plaintes VBG de l'UCE comprendra au moins :

- La Spécialiste Genre et les Spécialistes en gestion environnementale et sociale de l'UCE (de sexe féminin préférable) ;
- Un (e) représentant (e) du prestataire spécialisé
- Une ou des personnes ressources dont l'expertise est nécessaire pour l'approfondissement de la plainte (il peut s'agir des services techniques de l'État (MCFDF) ou autres spécialistes du domaine concerné par la plainte)

Au cours du processus de vérification, l'identité de la victime sera tenue confidentielle par le prestataire spécialisé VBG, qui sera en charge de la liaison avec la victime si des informations supplémentaires sont nécessaires. Il sera aussi responsable de la confirmation du consentement éclairé de la survivante. Si la survivante change d'avis, il est mis fin à tout le processus. La plainte est ainsi close et archivée toujours dans une confidentialité stricte. La coordination de ce travail sera assurée par la Spécialiste Genre de l'UCE. C'est le lieu de souligner qu'aussi bien les membres du comité VBG et ceux de cette commission d'enquête sont tenus au secret professionnel au risque de commettre une faute grave passible de sanction.

Des dispositions sont prises pour enregistrer de manière sûre et éthique, documenter les plaintes et traiter correctement les allégations d'exploitation, d'abus sexuels et de harcèlement sexuel (EAS/HS).

Il est important de noter que l'objectif du processus de vérification des plaintes EAS/HS est d'examiner l'existence ou non d'un lien de l'auteur présumé de l'acte avec le projet en question. L'objectif du processus de vérification est aussi d'assurer la redevabilité en recommandant des mesures disciplinaires à l'encontre de l'auteur présumé, qui sont fiables et fondées dans le cadre d'une procédure disciplinaire décrite notamment dans le code de conduite du projet. La vérification n'établit pas l'innocence ou la culpabilité pénale d'un individu, ce qui reste uniquement ***la responsabilité du système judiciaire***. En plus, ***toute décision finale concernant les sanctions à appliquer reste uniquement avec l'employeur ou le gestionnaire de l'auteur présumé***. La structure de vérification a pour rôle ***d'apporter seulement des recommandations*** après avoir conclu le processus de vérification.

Etape 4 : Règlement judiciaire

Les plaintes liées aux VBG/EAS/HS ne pourront faire l'objet de règlement à l'amiable. Le projet privilégie la prise en charge psychosociale, sanitaire et juridique, Mais si la plaignante veut saisir la justice directement c'est de son plein gré et cela se fera toujours avec le consentement éclairé de la plaignante. Le projet doit se rassurer qu'il a eu l'accompagnement juridique nécessaire. ***La loi haïtienne définie le viol comme étant un crime, il ne peut être négocié.***[9]

[9] Décret juillet 2005, modifiant le régime des agressions sexuelles en Haïti

Ainsi, la plaignante doit être informée de sa liberté d'avoir recours à la justice, et des implications du recours à la voie judiciaire. Toutefois, les dépenses seront à la charge du projet si sa responsabilité est engagée.

Etape 5 : Délai de traitement/Clôture ou extinction de la plainte

Le traitement des plaintes de VBG/EAS/HS nécessite parfois la mobilisation d'autres ressources (compétences externes) et un temps suffisant pour les investigations. Ainsi, le prestataire spécialisé saisie en premier ressort doit immédiatement informer l'UCE, qui a son tour mettre en œuvre pour que le délai maximum de traitement de la plainte n'excède pas les huit (8) semaines à compter de la date de réception. Au cas où ces délais sont dépassés, la plaignante doit en être informée et un nouveau délai doit être fixé.

La plaignante de cas de VBG/EAS/HS doit être informée par le prestataire spécialisé de VBG de l'issue de la vérification une fois celle-ci conclue. Avant cela, le prestataire spécialisé de VBG prend le temps de mettre en place un plan de sécurité pour la plaignante, si cela s'avère nécessaire.

L'auteur est aussi notifié par le représentant approprié au sein de sa structure, seulement après que la plaignante ait été informée. Le prestataire spécialisé de VBG continuera à jouer un rôle d'accompagnement auprès de la survivante tout en respectant les choix et volontés de celle-ci.

Etape 6 : Suivi et évaluation/Reporting

Conformément au dispositif de suivi-évaluation décliné dans le Plan d'Action VBG/EAS/HS du projet, l'ensemble des plaintes sera enregistré dans une base de données qui sera mise en place par l'UCE pour en faciliter le suivi. De même, un rapport trimestriel sur l'état de traitement des plaintes VBG/EAS/HS sera produit par le prestataire spécialisé de VBG et l'UCE et sera intégré au rapport contractuel du Projet et soumis à la Banque mondiale. Le rapport trimestriel devra documenter le nombre de plaintes, la typologie des plaintes, le temps de traitement, la résolution si elle a été acceptée ou non, tous les détails pertinents.

Les rapports de gestion des plaintes détailleront les cas d'incidents de VBG/EAS/HS au moyen de mécanismes de rapport spécifiques conformes aux meilleures pratiques en matière de collecte et de communication des informations connexes et en s'engageant avec les principales parties prenantes.

Seules les informations non identifiables sur les survivantes peuvent figurer dans les rapports afin d'assurer l'anonymat, la confidentialité et la sécurité des survivantes. ***Dans le cas où la plainte est liée au projet, il est indiqué si la survivante a reçu des services et la durée de traitement de la plainte en question.***

Par ailleurs, des entretiens seront menés auprès des différentes parties prenantes pour recueillir leur avis sur le fonctionnement du mécanisme. La satisfaction de la plaignante par rapport au traitement et la résolution de sa plainte doit être mesurée, afin d'apporter au besoin, les correctifs nécessaires dans le fonctionnement du MGP. De même, une description des initiatives développées par le Projet pour procéder à la mise en conformité des activités concernées ou à la résolution des problèmes ayant causé ces plaintes, dans le but de faire la prévention de ce type de plaintes.

Un dossier individuel sera créé pour chaque requérant et comportera le formulaire de plainte, le formulaire de clôture, les procès-verbaux issus des sorties de vérification, les états de paiement (si le requérant a obtenu à terme une compensation financière), et toute pièce rentrant dans le cadre de la gestion de la plainte.

Les plaintes liées aux VBG, seront conservées au niveau du prestataire spécialisé de VBG qui a enregistré la plainte, dans un espace verrouillé pour garantir la confidentialité.

Le Projet mettra en place un système d'archivage physique et électronique centralisé au niveau de l'UCE, pour le classement des plaintes EAS/HS. Toutes les pièces justificatives établies dans le processus de règlement seront consignées dans chaque dossier individuel de la plaignante.

Le système d’archivage donnera accès aux informations sur : i) la plainte reçue et la date de réception de la plainte ii) les solutions trouvées et les dates iii) résolution acceptée ou non, iv) les plaintes non résolues nécessitant d’autres interventions ; v) la date de clôture de la plainte.

Annexe 5 : Consultation des parties prenantes

I. INTRODUCTION

1.1 Contexte

Le Projet de corridors résilients est mis en œuvre par l'Unité Centrale d'Exécution (UCE) du ministère des Travaux Publics, Transports et Communications (MTPTC), avec l'appui financier de la Banque mondiale. Le projet de corridors résilients a pour objectif de soutenir un accès routier inclusif et résilient au climat aux services de base et aux moyens de subsistance afin de renforcer la résilience des communautés rurales, de restaurer et améliorer la connectivité routière de certains corridors stratégiques et de fournir une réponse immédiate aux crises ou urgences éligibles, selon les besoins, dans des zones sélectionnées. Il s'articule autour de cinq (5) composantes clés, à savoir :

- ✓ Composante 1 : Accessibilité rurale résiliente
- ✓ Composante 2 : Corridors routiers stratégiques
- ✓ Composante 3 : Gestion des actifs des ponts
- ✓ Composante 4 : Interventions d'urgence contingente (CERC)
- ✓ Composante 5 : Gestion du projet

Dans le souci de prendre l'avis des différentes parties prenantes du projet et de leurs représentants, des séances de consultation ont été effectuées dans plusieurs endroits des départements du Sud, du Sud-est, de la Grande Anse et des Nippes. Ce procès-verbal présente le contenu des activités de consultation des parties prenantes réalisées pour l'élaboration et la mise en œuvre des instruments cadres de gestion environnementale et sociale du projet.

1.2. Objectifs

La consultation des parties prenantes s'adresse aux parties prenantes du projet leur permettant ainsi de se prononcer spécifiquement sur les différents travaux envisagés par le projet. La consultation publique a été également une occasion pour l'UCE d'entendre les préoccupations et commentaires des parties prenantes ainsi que de recueillir leurs points de vue permettant ainsi de compléter, finaliser, bonifier et valider les documents.

Plus précisément la consultation avait pour but de :

- Informer et sensibiliser les riverains sur le projet de corridors résilients et les activités qui seront réalisées dans le cadre du projet ;
- Informer les riverains sur les potentiels impacts qui seront associés à la mise des travaux envisagés ;
- Recueillir les préoccupations, les attentes et les opinions des parties prenantes sur les travaux et les impacts potentiels afin de mieux les prendre en compte dans les documents de gestion environnementale et sociale qui seront élaborés.

I. Déroulement des séances de consultation

Au cours du mois de juillet 2024, des séances de formation sur le genre et la gestion environnementale et sociale ont été réalisées pour les différentes firmes qui interviennent dans le Grand Sud sur le projet RUTAP, leurs superviseurs et les Autorités locales des zones où ces firmes travaillent. De plus, une mission conjointe de la division technique et de la cellule de gestion environnementale et sociale de l'UCE a été réalisé au cours de la période allant du 8 au 20 juillet 2024 dans le souci d'identifier des sites d'interventions du projet de corridors résilients dans le Grand Sud.

Ainsi, on a profité des séances de formations pour les Autorités locales pour récolter leurs avis sur les différentes activités prévues par l'UCE dans le Grand Sud dans le cadre du projet de corridors résilients. De même, lors des activités d'identifications des sites d'interventions du projet de corridors résilients, on a récolté les avis des riverains des différents sites identifiés.

Dans le Sud-est, la séance de consultation des autorités locales a été faite le 23 juillet 2024 dans la ville de Jacmel. Lors de cette séance, plusieurs autorités locales ont été présentes celles de la commune de Jacmel, Cayes-Jacmel et Marigot. Lors de cette rencontre on a eu un échange très

fructueux avec les personnes qui étaient présentes promet d'accompagner l'UCE dans la réalisation des travaux. Lors de cette rencontre on a eu un échange très fructueux avec les Responsables de la Mairie qui promettent d'accompagner l'UCE dans la réalisation des travaux à venir. Lors de la visite d'identification des sites de travaux à envisager dans le cadre du projet, des riverains de ces sites ont été rencontrés et des discussions ont été entamé sur le mécanisme de gestion des plaintes et les activités à réaliser. Les discussions ont été fructueuses et les gens promettent de collaborer lors de la réaliser des différentes activités.

Discussion avec les riverains sur le tronçon de route Cayes-Jacmel/Marigot lors des travaux d'identification des sites

Consultation des autorités locales du département Sud-est à Jacmel.

Dans le Sud, plus précisément dans la ville des Cayes au local de l'amitié hôtel, une séance de consultation des parties prenantes avec les autorités locales de plusieurs communes du département du Sud (Cayes, Maniche et Chantal) et celles de la commune de Jérémie (Département de Grande Anse) qui ont été présentes en date du 18 juillet 2024. Au cours de cette séance de consultation, on a eu un échange très intéressant avec les Autorités locales et leurs représentants qui étaient présents. Lors des visites d'identification des sites de travaux à envisager dans le cadre du projet, des riverains de ces sites ont été rencontrés et des discussions ont été entamé sur le mécanisme de gestion des plaintes et les activités à réaliser. Les discussions ont été fructueuses et les gens promettent de collaborer lors de la réaliser des différentes activités.

De plus, lors d'une séance de consultation des parties prenantes dans la commune de Chantal sur les activités d'adaptation climatique de routes rurales à Chantal dans le cadre du projet RUTAP. Cette séance a eu lieu le 20 juillet 2024 au local de la Mairie de Chantal. Les autorités locales de la commune, des notables et des riverains des sites de travaux ont été présentes lors de la réunion. Les discussions ont été fructueuses et les gens promettent de collaborer lors de la réaliser des différentes activités.

Discussion avec les riverains à Torbeck

Consultation des autorités locales des départements du Sud et de la Grande Anse (Jérémie)

Disccussion avec les riverains à Petit Goave sur la route de « Tiginen »

Consultation des parties prenantes à Chantal

Au cours de ces visites, ont été présents pour l'UCE : Frantz Elie **DESORMES** (Responsable sociale), Marie Eveline **LARRIEUX** (Responsable Genre), Luc **CLERVIL** (Responsable environnemental), Herold JEAN-JACQUES (Spécialiste communication) et Ericson Yves Larsen **AUBIN** (Spécialiste Environnemental), Cavendish Calderon Palmerston **PIERRE** (Spécialiste en suivi-évaluation), Michel **AUDIBERT** (Directeur technique), Edzer **LESPERANCE** (Assistant Chargé de projet), Jean Colson **STIMPHAT** (Ingénieur de suivi technique) et Lesly Alexander **REGIS** (Ingénieur de suivi technique).

Au cours de ces différentes rencontres, le Mécanisme de Gestion de Plaintes (MGP) a été mis en branle. **Synthèse des principaux commentaires**

1.1. Autorités municipales

Mairie de Chantal : On est très ravi des travaux que l'UCE réalise au niveau de nos communautés. On est disposé à continuer de collaborer avec l'UCE dans le cadre des activités de ce projet.

Principaux avis, commentaires et remarques des personnes consultées

a- La plupart des personnes consultées dans le cadre des travaux demandent si elles auront la possibilité de trouver un job dans le projet.

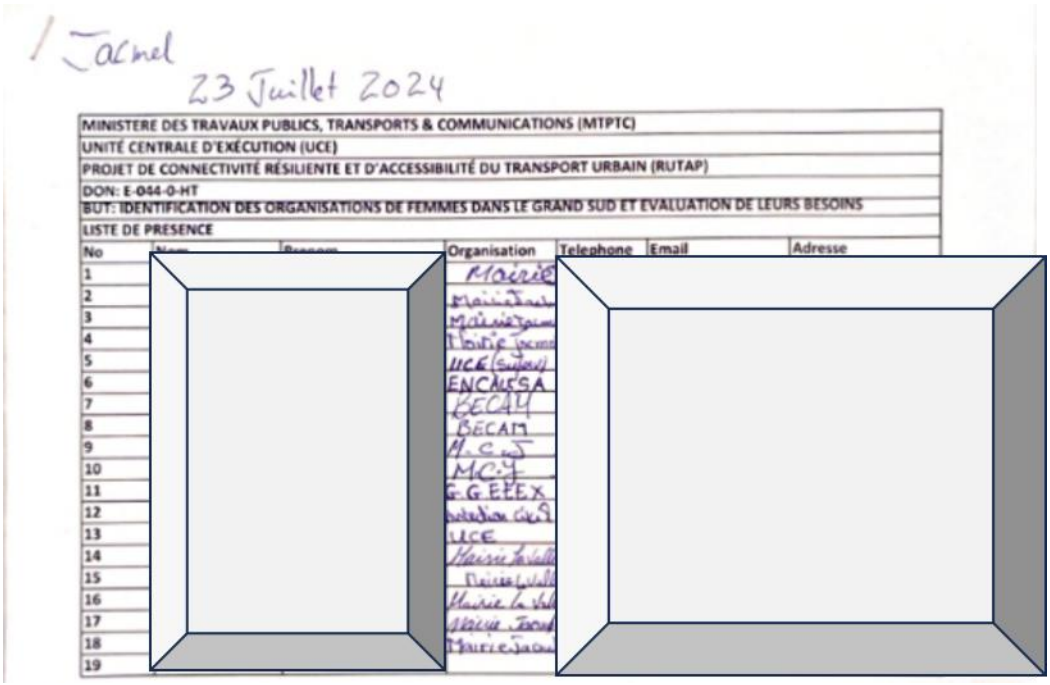
Rép. : Le recrutement de la main-d'œuvre non qualifiée se fera par l'entreprise qui réalisera les travaux de concert avec les Autorités locales de la zone plus particulièrement des autorités locales concernées. Ces personnes doivent provenir de la communauté. Des roulements chaque quinze (15) jours seront effectués.

b- Un jeune agronome à Chantal a parlé aussi de la possibilité de recrutement de professionnels qualifiés de Chantal par les firmes d'exécution.

c- Plusieurs personnes consultées affirment que la communication entre le Projet et la communauté est capitale à la réussite des travaux et la satisfaction des populations bénéficiaires.

Rép. : L'UCE à travers sa cellule de gestion environnementale et sociale maintient une communication serrée avec la population locale des différentes à travers ses spécialistes qui feront des visites régulières et le mécanisme de gestion des plaintes permettra aux riverains.

Appendices : Listes de présence



Chantal

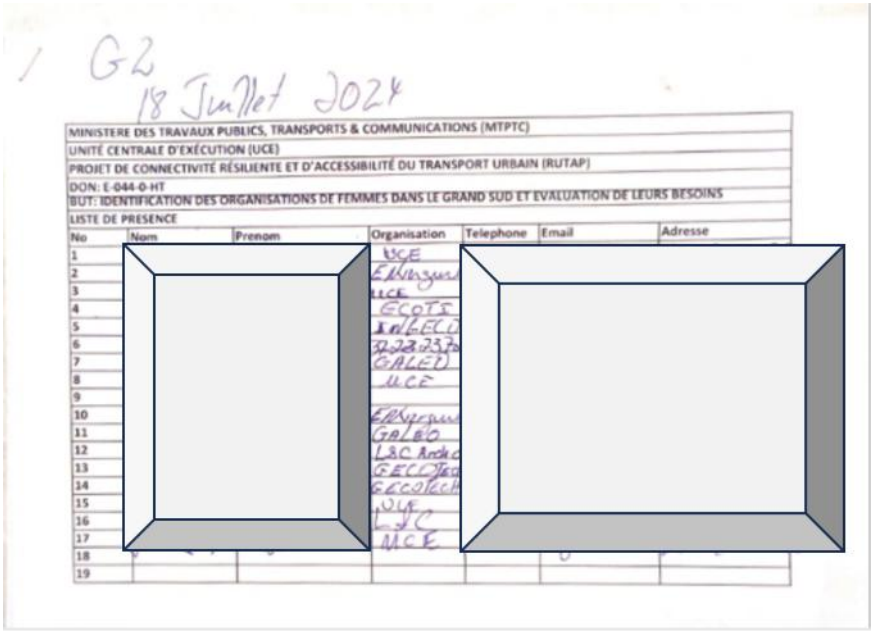
23 Juillet 2024

MINISTERE DES TRAVAUX PUBLICS, TRANSPORTS & COMMUNICATIONS (MTPTC)
UNITÉ CENTRALE D'EXÉCUTION (UCE)
PROJET DE CONNECTIVITÉ RÉSILIENTE ET D'ACCESSIBILITÉ DU TRANSPORT URBAIN (RUTAP)
DON: E-044-0-HT
BUT: IDENTIFICATION DES ORGANISATIONS DE FEMMES DANS LE GRAND SUD ET EVALUATION DE LEURS BESOINS
LISTE DE PRESENCE

No	Nom	Prenom	Organisation	Telephone	Email	Adresse
1			Mairie			
2			Mairie			
3			Mairie			
4			Mairie Jacmel			
5			UCE (Suisse)			
6			ENCAFSA			
7			BECAY			
8			BECAM			
9			M.C.J			
10			MCJ			
11			S.G.E.F.E.X			
12			Mairie			
13			UCE			
14			Mairie Jacmel			
15			Mairie Jacmel			
16			Mairie Jacmel			
17			Mairie Jacmel			
18			Mairie Jacmel			
19						

Liste de présence consultation des autorités locales du département du Sud-est

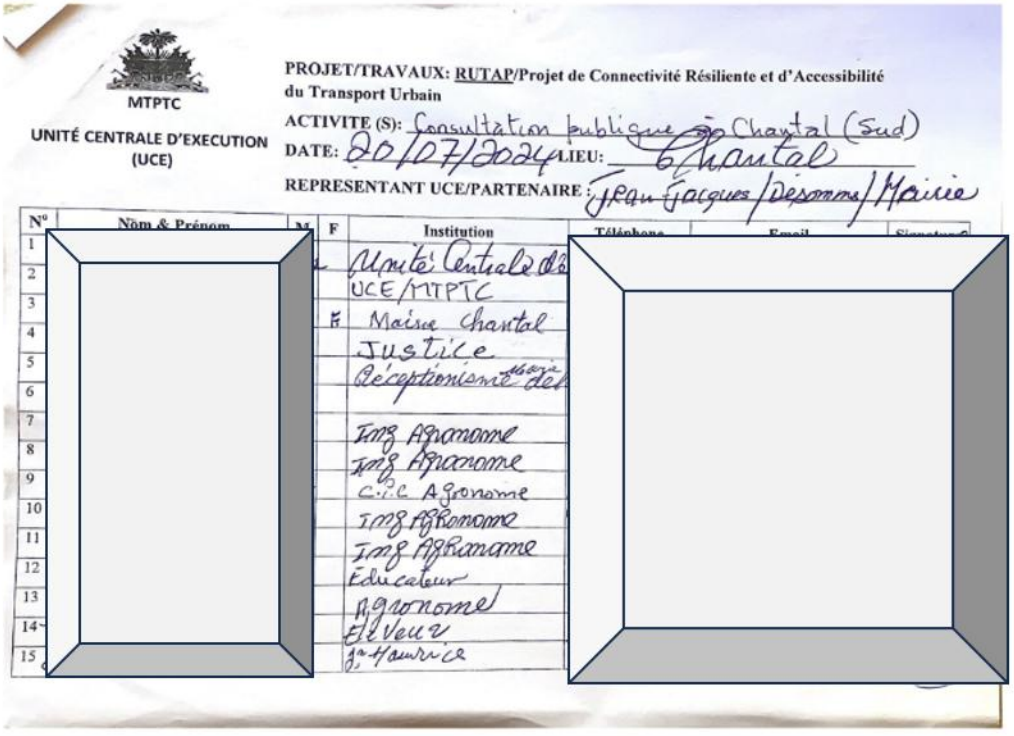
Liste de présence de la consultation des autorités locales des départements du Sud et de la Grande Anse (Jérémie)



G2
18 Juillet 2024

MINISTERE DES TRAVAUX PUBLICS, TRANSPORTS & COMMUNICATIONS (MTPTC)
UNITÉ CENTRALE D'EXÉCUTION (UCE)
PROJET DE CONNECTIVITÉ RÉSILIENTE ET D'ACCESSIBILITÉ DU TRANSPORT URBAIN (RUTAP)
DON: E-044-0-HT
BUT: IDENTIFICATION DES ORGANISATIONS DE FEMMES DANS LE GRAND SUD ET EVALUATION DE LEURS BESOINS
LISTE DE PRESENCE

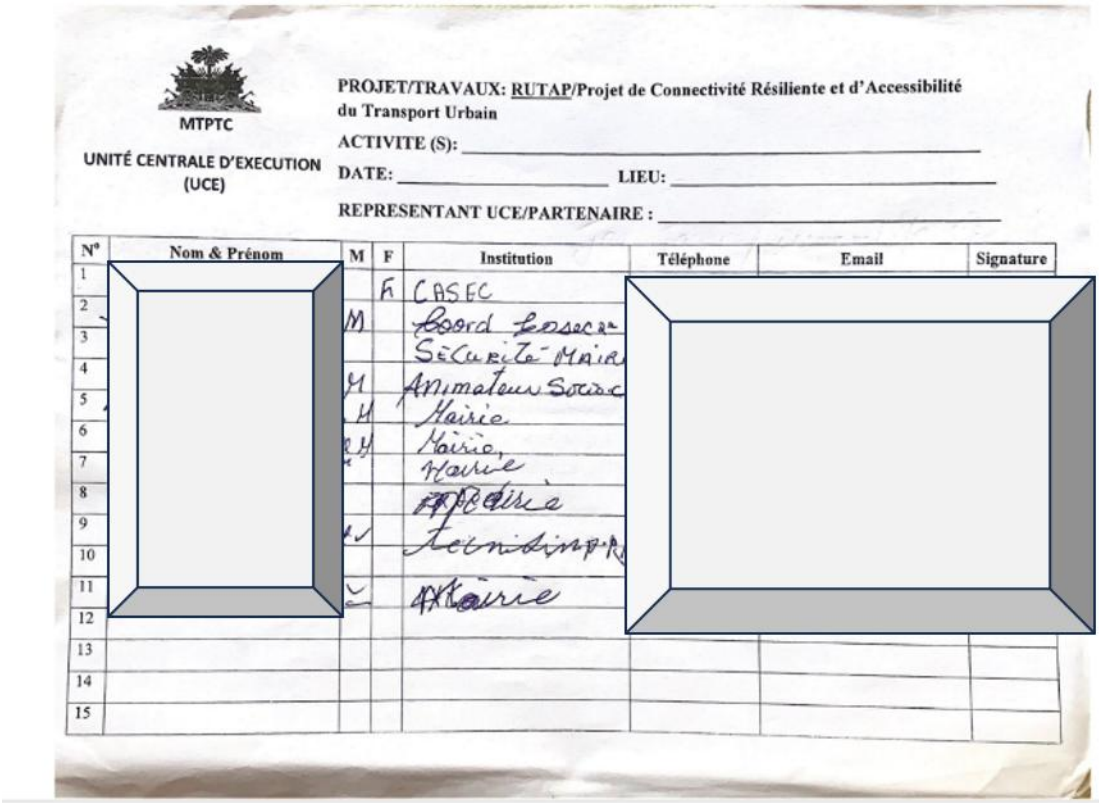
No	Nom	Prenom	Organisation	Telephone	Email	Adresse
1			UCE			
2			Entrepreneur			
3			UCE			
4			ECOTS			
5			Indépendant			
6			[illegible]			
7			GALEO			
8			UCE			
9						
10			Entrepreneur			
11			GALEO			
12			L3C Architecture			
13			GECI Tech			
14			GECOTECH			
15			UCE			
16			UJC			
17			UCE			
18						
19						



MTPTC
UNITÉ CENTRALE D'EXECUTION (UCE)

PROJET/TRAVAUX: RUTAP/Projet de Connectivité Résiliente et d'Accessibilité du Transport Urbain
ACTIVITE (S): Consultation publique à Chantal (Sud)
DATE: 20/07/2024 LIEU: Chantal
REPRESENTANT UCE/PARTENAIRE: Jean Jacques Desmornes/Mairie

N°	Nom & Prénom	M	F	Institution	Téléphone	Email	Signature
1				Unité Centrale de			
2				UCE/MTPTC			
3			F	Maire Chantal			
4				Justice			
5				Réceptionniste Mairie de			
6							
7				Ing Agronome			
8				Ing Agronome			
9				Civil Agronome			
10				Ing Agronome			
11				Ing Agronome			
12				Educateur			
13				Agronome			
14				Eleveur			
15				Jn Maurice			



MTPTC

UNITÉ CENTRALE D'EXECUTION (UCE)

PROJET/TRAVAUX: RUTAP/Projet de Connectivité Résiliente et d'Accessibilité du Transport Urbain

ACTIVITE (S): _____

DATE: _____ LIEU: _____

REPRESENTANT UCE/PARTENAIRE : _____

N°	Nom & Prénom	M	F	Institution	Téléphone	Email	Signature
1			F	CASEC			
2		M		Coord Logistique			
3				Sécurité Mairie			
4		M		Animateur Social			
5		M		Mairie			
6		M		Mairie			
7				Mairie			
8				Mairie			
9		M		Technicien			
10							
11		M		Mairie			
12							
13							
14							
15							

Liste de présence de la consultation des parties prenantes à Chantal

Procès-verbal des consultations des parties prenantes spécifiques aux trois ponts de Côtes de Fer, Mahot et la Digue, 17, 18 et 19 juin 2025

I. INTRODUCTION

1.1 Contexte

L'Un**ité Centrale d'Exécution (UCE)** du **Ministère des Travaux Publics, Transports et Communications (MTPTC),** avec l'appui financier de la **Banque mondiale**, met actuellement en œuvre plusieurs projets d'infrastructures dans les secteurs des transports et des communications et de la résilience urbaine. Ces projets incluent notamment le RUTAP, le CATCOP, les projets numériques HDAP, ainsi que les initiatives de résilience dans le Grand Nord telles que CUD et MDUR.

Dans le cadre de la consolidation des acquis des interventions passées et en cours, notamment du Projet d'Accessibilité Rurale et de Résilience (PARR) récemment clôturé le 31 mai 2025, l'UCE a obtenu l'approbation d'un nouveau p**rojet**, le Projet de **Corridors Résilients (PCR)**. Ce projet sera mis en œuvre dans la péninsule Sud, le Plateau Central et le Nord-est du pays**.** Il vise à renforcer la résilience des infrastructures routières situées dans des zones vulnérables, notamment à travers la **construction de trois ponts stratégiques** : **Côtes de Fer**, Mahot et la Digue**.**

Afin d'assurer la participation active des autorités locales et des communautés riveraines, et de répondre aux exigences environnementales et sociales en vigueur, des **séance**s **de consultation des parties prenantes** ont été organisées dans chacune des trois localités concernées, les 17, 18 et 19 juin 2025. Le présent procès-verbal rend compte du déroulement de ces consultations, des points soulevés par les participants, ainsi que des engagements pris par les responsables du projet.

1.2. Objectifs

Les consultations visaient à :

- I**nformer l**es communautés **locale**s **et les autorités** concernées sur le projet de construction des trois ponts ;
- Présenter les impacts potentiels liés à la mise en œuvre des travaux ;
- R**ecueillir** les **préoccupations**, attentes et **recommandations** des parties prenantes, afin d'en tenir compte dans les documents de gestion environnementale et sociale à élaborer.

Plus précisément, les objectifs des consultations étaient de :

- Sensibiliser les riverains au projet et à ses enjeux ;
- Expliquer les impacts environnementaux et sociaux potentiels associés aux travaux ;
- Recueillir les opinions, attentes et préoccupations des populations locales et des acteurs institutionnels, en vue de favoriser une meilleure appropriation du projet et une intégration adéquate des considérations locales dans sa planification.

II. Déroulement des séances de consultation

A. Côtes de Fer

Le 17 juin 2025, une séance de consultation des parties prenantes s'est tenue dans la commune de Côtes de Fer, dans les locaux de la Mairie.

La séance a été ouverte par un mot de bienvenue de la Mairesse, qui a souligné l'importance du projet pour le développement local et la sécurité des habitants. Elle a salué l'approche participative adoptée par l'UCE, insistant sur la nécessité d'une collaboration étroite avec les autorités locales.

Par la suite, M. Hérold Jean Jacques, spécialiste en communication sociale à l'UCE, a présenté l'UCE, son rôle dans la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, ainsi que les interventions en cours dans le département du Sud-Est.

Cette intervention a été suivie par celle de M. Ericson Yves Larsen Aubin, spécialiste environnemental, qui a exposé les grandes lignes du projet de construction du pont sur la rivière Côtes de Fer. Il a également présenté les principaux instruments de gestion environnementale et sociale qui seront élaborés, notamment :

- le Plan de gestion environnementale et sociale (PGES),
- le Plan d'action de réinstallation (PAR),
- les Procédures de gestion de la main-d'œuvre (PGMO) ;
- le mécanisme de gestion des plaintes (MGP).

Synthèse de la participation et des échanges

Un total de 24 personnes ont pris part à la séance de consultation tenue dans la commune de Côtes de Fer. La composition de l'assistance témoignait d'une représentation diversifiée des acteurs locaux :

- 4 femmes et 20 hommes étaient présents ;
- 5 représentants de la Mairie ;
- 4 représentants des CASEC ;
- 1 représentante du secteur judiciaire ;
- Le reste des participants provenait de la société civile : jeunes, planteurs, responsables religieux, enseignants, et autres.

Mairie de la commune : « Nous sonnes très satisfaits des interventions de l'UCE dans notre commune. Nous restons pleinement disposés à collaborer avec vous dans le cadre de ce projet. »

Participant 1 : « Quand les travaux débuterons-t-ils ? Réponse : À ce stade, il n'est pas encore possible de communiquer une date précise pour le démarrage des travaux. Toutefois, l'étude de faisabilité a déjà été réalisée. L'UCE assurera un suivi régulier avec les autorités locales afin de les tenir informées de l'avancement du processus et des prochaines étapes.

Participant 2 : « Où sera situé le nouveau pont ? Sera-t-il construit à l'endroit actuel du passage à gué ? » Réponse : Oui, selon l'étude réalisée, le pont sera implanté à l'entrée de la ville, à l'emplacement actuel du passage à gué.

Participant 3 : « Je possède une parcelle cultivée près de la future zone de construction. Si elle est affectée, serai-je indemnisé ? » Réponse : Absolument. Toute personne dont les biens seront directement impactés (perte partielle ou totale de parcelle, restriction d'accès, dommages) sera éligible à une indemnisation juste et équitable, conformément aux normes de la Banque mondiale et au Plan d'action de réinstallation (PAR) en cours d'élaboration. Aucune personne affectée ne sera laissée sans compensation adéquate.

B. L'Asile (Mahot)

Dans la continuité des consultations menées la veille à Côtes de Fer, une rencontre s'est déroulée au Lycée Saint-Joseph de l'Asile (département des Nippes) pour le pont projeté sur la rivière Mahot. La séance a été ouverte par la Mairesse, qui a rappelé le rôle stratégique du futur ouvrage pour la mobilité, la sécurité routière et la résilience de la commune.

Un des Maires-assesseurs a ensuite décrit les débordements récurrents de la rivière Mahot et la nécessité d'aménagements durables.

Présentations UCE

- Communication : bref rappel du mandat de l'UCE, de son mode opératoire et des réalisations déjà engagée dans les Nippes.
- Technique / environnement : aperçu du tracé et des caractéristiques du pont, des instruments de gestion E&S à préparer (PGES, PAR, MGP).

  NB : Les mêmes outils et procédures que pour Côtes de Fer ont été présentés afin d'assurer l'harmonisation entre sites

Participation

Un total de 24 personnes ont pris part à la séance ; la composition reflète une réelle diversité locale :

- 3 femmes et 21 hommes ;
- 5 représentants de la Mairie ;
- Autres participants : représentants des CASEC, responsables religieux, planteurs, enseignants, jeunes et autres.

Échanges avec les parties prenantes

Thème soulevé	Demande / Observation	Réponse ou engagement UCE
Calendrier	Date de démarrage des travaux	Dépend de la finalisation des études techniques & environnementales et de la mobilisation budgétaire. Un point d'avancement sera communiqué dès validation.
Extension à d'autres rivières	Intervention future sur les deux autres rivières qui bordent la ville (dont Bé / Vialet)	Possibilité étudiée ultérieurement, selon priorités et ressources. Les préoccupations seront transmises à la Direction technique.
Sécurité & inondations	Garantie que le nouvel ouvrage résistera aux crues et réduira les risques	Les études hydrologiques intègrent des critères de résilience ; des mesures complémentaires en amont seront évaluées.
Impacts agricoles	Préservation des terres cultivées proches du chantier	Les emprises seront optimisées ; tout impact foncier fera l'objet d'une compensation conforme au PAR.
Emploi local	Priorité au recrutement de main-d'œuvre de la commune	Clause d'insertion locale intégrée aux futurs contrats d'exécution.
Suivi et information	Communication régulière sur l'avancement	Réunions Mairie-UCE-Entrepreneur prévues à chaque phase clé.
Soutien logistique / sécurité	La BSAP (brigade de sécurité) propose d'appuyer le chantier	L'offre sera intégrée au plan de gestion de la sécurité de chantier.

Clôture et engagements

- La Mairesse a réaffirmé l'engagement de la commune à accompagner activement le projet et a salué la transparence de l'UCE.
- Le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) a été présenté et mis à disposition du public.

- L'équipe de communication de l'UCE assurera un suivi régulier avec les autorités locales et publiera des mises à jour trimestrielles jusqu'au démarrage effectif des travaux.

C. La Dique (Petit Goâve)

(Les informations générales sur le PCR, le mandat de l'UCE et les instruments de sauvegarde ayant déjà été exposées lors des séances précédentes, seuls les éléments propres au site sont détaillés ci-après.)

Cadre de la réunion

- Date : 19 juin 2025
- Lieu : Bureau Agricole Communal (BAC), Petit-Goâve
- Ouverture : Mot de bienvenue du Maire, soulignant l'urgence de sécuriser la traversée de la rivière La Digue et saluant la démarche participative
- Brève piqûre de rappel par l'équipe UCE sur : objectifs du PCR, instruments PGES / PAR / MGP déjà présentés à Côte de Fer et Mahot.
- Présentation technique ciblée : tracé et gabarit du pont projeté sur la Digue en fonction des résultats des études ; contraintes d'emprise et mesures de gestion des crues.

Participation

- 43 personnes : 10 femmes et 33 hommes
- 3 de la Mairie
- 11 des CASEC/ASEC
- 1 du secteur judiciaire
- 5 de la délégation de la ville
- Autres : responsables religieux, planteurs, enseignants, jeunes, etc.
-

Synthèse des principaux commentaires

Thème soulevé	Représentant	Préoccupation / Recommandation	Réponse ou engagement UCE
Calendrier	Mairie	Démarrage rapide ; suivi régulier	Dépend de la finalisation des études et de la mobilisation budgétaire. Un point d'avancement trimestriel est prévu avec la Mairie.
Autres rivières (Bé / Vialet)	Association de planteurs	Inondations récurrentes ; demande d'extension du projet	Pas de financement prévu à ce stade ; la requête sera transmise à la Direction technique pour évaluation.
Ouvrages de protection en amont	CASEC 12e section	Besoin de gabions / reboisement en tête de bassin	L'étude hydrologique intégrera des mesures de protection ; les résultats seront partagés à la prochaine consultation.
Occupation illégale des berges	CASEC & habitants	Constructions sur remblais et gabions existants	Un relevé cartographique sera réalisé ; coordination avec la Mairie pour faire respecter les servitudes.
Travaux de dalots à "Tiginen"	Habitants du secteur	Nécessité de protéger les berges en amont	Les protections de berges sont incluses dans la conception des dalots.

Clôture et engagements

Le Maire a remercié l'UCE pour la transparence et a réitéré l'appui de la commune.

L'activation du Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) a été confirmée ; les coordonnées du point focal local ont été diffusées.

Appendices consultation 17,18 et 19 juin 2024

Cotes de Fer

MTPTC

UNITÉ CENTRALE D'EXECUTION (UCE)

PROJET/TRAVAUX: RUTAP/Projet de Connectivité Résiliente et d'Accessibilité du Transport Urbain

ACTIVITE (S): Consultation des parties prenantes

DATE: 17 Juin 2025 **LIEU:** Côte de Fer

REPRESENTANT UCE/PARTENAIRE : _____

N°	Nom & Prénom	M	F	Institution	Téléphone	Email	Signature
1				Mairie Adjoint			
2			✓	Maire Principale			
3				Coord CASEC 1ère Section			
4				Coord CASEC 2e Section			
5				Formation Professionnelle			
6				Comité du canal			
7				Déléguée Ville			
8				Inf. Etde Professionnelle			
9				PDG Media			
10				MENFP «Enseignant»			
11			✓	Représentant org. de femme			
12			✓	Déléguée de Ville			
13				Education			
14				CCGRD			
15				UCE/MTPTC			

MTPTC

UNITÉ CENTRALE D'EXECUTION (UCE)

PROJET/TRAVAUX: RUTAP/Projet de Connectivité Résiliente et d'Accessibilité du Transport Urbain

ACTIVITE (S): consultation des parties prenantes

DATE: 17 Juin 2025 **LIEU:** Mairie de Côtes de Fer

REPRESENTANT UCE/PARTENAIRE : _____

M	F	Institution	Téléphone	Email	Signature
✓		Mairie			
✓		Mairie			
✓		CCGRD			
		Mairie			
✓		Education			
✓		Justice			
✓		ASEC			
✓		KONPAK-6			
✓		DGF			

Mahot (Asile)

MTPTC

UNITÉ CENTRALE D'EXECUTION (UCE)

PROJET/TRAVAUX: RUTAP/Projet de Connectivité Résiliente et d'Accessibilité du Transport Urbain

ACTIVITE (S): Rencontre de Consultation

DATE: 18 juin 2025 LIEU: Asile

REPRESENTANT UCE/PARTENAIRE : _____

N°	Nom & Prénom	M	F	Institution	Téléphone	Email	Signature
1				UCE			
2				Macon			
3				Enseignant			
4				Mairie/Fiscal			
5				Mairie/Dr Cl			
6				Chau...			
7				ipy.			
8				CPPCA/Nippes			
9				Omachapel			
10				O.M.H.U.H			
11				...			
12				Ex Députés de l'Asile			
13				BSAP			
14				enseignant			
15				CRH/DPC			

MTPTC

UNITÉ CENTRALE D'EXECUTION (UCE)

PROJET/TRAVAUX: RUTAP/Projet de Connectivité Résiliente et d'Accessibilité du Transport Urbain

ACTIVITE (S): consultation des parties prenantes

DATE: 17 Juin 2025 LIEU: Mairie de Côtes de Fer

REPRESENTANT UCE/PARTENAIRE : _____

N°	Nom & Prénom	M	F	Institution	Téléphone	Email	Signature
1		V		Mairie			
2		V		Mairie			
3		V		CCGRD			
4				Mairie			
5		V		Education			
6		V		Justice			
7		V		ASEC			
8		/		KONPAK-6			
9		V		DGF			
10							

MTPTC

UNITÉ CENTRALE D'EXECUTION (UCE)

PROJET/TRAVAUX: RUTAP/Projet de Connectivité Résiliente et d'Accessibilité du Transport Urbain

ACTIVITE (S): _____

DATE: _____ LIEU: St Apile

REPRESENTANT UCE/PARTENAIRE : _____

N°	Nom & Prénom	M	F	Institution	Téléphone	Email	Signature
1		M		Mairie/Ingénieur			
2		M		La mairie (maire)			
3		F		Mairie (Adj)			
4		M		B-SAP			
5				Homme d'affaire			
6							

La Digue (Petit Goâve)

MTPTC

UNITÉ CENTRALE D'EXECUTION (UCE)

PROJET/TRAVAUX: RUTAP/Projet de Connectivité Résiliente et d'Accessibilité du Transport Urbain

ACTIVITE (S): Rencontre de Consultation

DATE: 19 Juin 2025 LIEU: Digue

REPRESENTANT UCE/PARTENAIRE : _____

N°	Nom & Prénom	M	F	Institution	Téléphone	Email	Signature
1		V		005-350-211-9			
2		✓					
3		~		Société Civile			
4		V		CASEC 12e P/G			
5		V		Délégué Ville			
6		V		Délégué de Ville			
7				Délégué de Ville			
8		V		CASEC 11e3 P/G			
9		de	V	CASEC 8e P/G			
10		M		Casec 4e section			
11		F		Casec 9e section			
12		F		Déléguée de Ville			
13		M		Delegue Ville P			
14				ASEC Ville P			
15				Délégué de Ville			

MTPTC

UNITÉ CENTRALE D'EXECUTION (UCE)

PROJET/TRAVAUX: RUTAP/Projet de Connectivité Résiliente et d'Accessibilité du Transport Urbain

ACTIVITE (S): Rencontre de Consultation

DATE: 19 Juin 2025 LIEU: Petit Goâve (Bureau Agricole communal)

REPRESENTANT UCE/PARTENAIRE : _____

N°	Nom & Prénom	M	F	Institution	Téléphone	Email	Signature
1		st		ASEC			
2				MOKAJEP			
3				ASEC			
4				ASEC			
5			F	Casec 10e			
6			H	Casec 2ème sect			
7			M	Rep communicateur			
8			M	RICO CONSTRUCTION			
9			Me	RICO CONSTRUCTION			
10			M	BAC Petit-Goâve			
11				Bureau			
12				BAC de P G			
13				MPG			
14				MGP			
15			M	Radio Ayiti Lis			

N°	Nom et Prénoms	M	F	Institution	Téléphone	Email	Signature
1		✓		Communauté AV.S			
2		/		Chargé Mission			
3		✓		PNH dept-Gr			
4		✓		Directeur de/c mai			
5				Mairesse			
6				CCPC/DG			
7		✓		Maire adjoint			
8							
		—		Maire principal			
9							
		✓		GCE/MTPTC			
10		✓		MAIRIE			
11		9		CCPC/Plaine			
		M					
1		✓					

Galaxy S22 Ultra

Galaxy S22 Ultra