



RAPPORT ANNUEL 2023

En tant qu'interlocuteur neutre, le Bureau continuera de mener chacune de ses actions et analyses, en préservant l'équité envers toutes les parties concernées.

Parc Industriel Métropolitain (PIM), Building # 48,
Boulevard Toussaint Louverture, Port-au-Prince, Haïti

Tel : (+509) 2910 1014

.....



POUR TÉLÉCHARGER LE RAPPORT ANNUEL 2022,
VISITEZ-NOUS SUR LE WEB À BMST.GOUV.HT



Impartialité,
traitement équitable,
respect des droits

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ADIH	Association des Industries d'Haïti
BMST-ICV	Bureau de la Médiatrice Spéciale du Travail de l'Industrie de la Confection Vestimentaire
BRH	Banque de la République d'Haïti
BWH	Better Work Haïti
CAOSS	Conseil d'Administration des Organes de Sécurité Sociale
CCAH	Chambre de Conciliation et d'Arbitrage d'Haïti
CCP	Comité Consultatif du Projet TAICNAR
CEDATHA	Centrale Démocratique Autonome des Travailleurs Haïtiens
CNLTP	Comité National de Lutte contre la Traite des Personnes
CSS	Conseil Supérieur des Salaires
CFI	Centre de Facilitation des Investissements
CNOHA	Centrale Nationale des Ouvriers Haïtiens
CTH	Confédération des Travailleurs Haïtiens
CTSP	Confédération des Travailleurs et Travailleuses des Secteurs publics et privés
CTMO	Commission Tripartite de Mise en Œuvre
DCE	Direction du Commerce Extérieur
ELVIS	Système de transmission Électronique des Informations (Electronic Visa System)
ESPM-BO	Entè Sendikal Premye Me-Batay Ouvriye
FAES	Fonds d'Assistance Économique et Sociale
GOSTTRA	Groupeement Syndical des Travailleurs-euses du Textile pour Réexportation d'Assemblage

91%



91% des doléances reçues proviennent du département de l'ouest.

HELP	Programme de Relance Économique en Haïti (Haïti Economic Lift Program)
HOPE	Opportunité Hémisphérique d'Haïti par l'Encouragement de Partenariat Hemispheric Opportunity through Partnership for Encouragement
IHSI	Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique
IEC	Information-Éducation-Communication
IIO	Institut International de l'Ombudsman
MAST	Ministère des Affaires Sociales et du Travail
MCI	Ministère du Commerce et de l'Industrie
MEF	Ministère de l'Économie et des Finances
OFATMA	Office National d'Assurance Accidents du Travail, Maladie et Maternité
ONA	Office National d'Assurance Vieillesse
OIT	Organisation Internationale du Travail
PEI	Parc éco-industriel
PIC	Parc Industriel de Caracol
PIM	Parc Industriel Métropolitain
SFI	Société Financière Internationale
SONAPI	Société Nationale des Parcs Industriels
TAICNAR	Amélioration de l'assistance technique, évaluation et appui pour la mise en place de mesures correctives en matière de conformité. (Technical Assistance Improvement and Compliance Needs Assessment and Remediation Program)
USAID	Agence Américaine pour le Développement International
USDOL	Département du Travail des États-Unis/ (United States Department of Labor)
USCUSTOMS	Service des douanes et de la protection des frontières des États-Unis
UTE-MEF	Unité Technique d'Exécution-Ministère de l'Économie et des Finances
UTL	Union des Travailleurs Haïtiens
WRC	Worker Rights Consortium

Nous saluons la résilience des entreprises

L'année 2023 a été marquée par une série de leçons
significatives permettant de renforcer les capacités à
gérer efficacement les défis.



CE RAPPORT RELATE NOS OBSERVATIONS,
ANALYSE ET FORMULE DIVERSES RECOMMANDATIONS
ET DÉFINIT LES LEÇONS APPRISSES.

CONTENU

MOT DE LA MÉDIATRICE	3
PANORAMA DU SECTEUR	6
L'année 2023 en un clin d'œil	14
Cadre d'application de la loi HOPE	16
PARTIE I : PRÉSENTATION DU BUREAU	18
Historique de la création de la fonction	20
Mission	20
Attributions	21
Rappel des objectifs et principales priorités	22
PARTIE II : PRIORITÉS D' ACTIONS	24
Activités de développement professionnel	27
Activités d'Information-Éducation-Communication (IEC)	29
Activités de collaboration	41
PARTIE III : OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS	50
Observations	52
Recommandations	54
PARTIE IV : LEÇONS APPRISSES	56
CONCLUSION	60



EN 2023, LE SECTEUR COMPTE UNE TRENTAINE D'ENTREPRISES ET EMPLOIE
36.858 SALARIÉS, SELON LES DONNÉES FOURNIES PAR L'ADIH. LE BUREAU
POURSUIT SES ACTIVITÉS EN ÉTROITE COLLABORATION AVEC SES PARTENAIRES



RAPPORT ANNUEL DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE,
VISITEZ-NOUS SUR LE WEB À BMST.GOUV.HT

MOT DE LA MÉDIATRICE



Dithny Joan Raton

“ Une écoute attentive
soutenue par la
promotion et la
protection des droits
fondamentaux.”

C'est pour moi un plaisir de vous présenter le Rapport annuel faisant état des activités du Bureau pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2023.

La présente synthèse dresse un panorama général du secteur de l'habillement d'exportation. Elle présente le Bureau, son objectif ainsi que ses principales priorités pour l'année 2023. Les statistiques permettent d'apporter un certain nombre d'informations quantifiées qui viennent soutenir les demandes et interventions menées pour prévenir et faciliter les principaux problèmes structurels cruciaux. Ce rapport relate également nos observations, analyse et formule les diverses recommandations et définit les leçons apprises.

Derrière les statistiques des demandes d'intervention, il y a le côté humain, quand une personne s'estime être atteinte dans ses droits. C'est pourquoi nous observons avec prudence le quotidien des différentes situations portées à notre attention et leur accordons particulière priorité. Ainsi, toute demande portée à notre connaissance est traitée avec diligence, par le biais de la communication transparente et constante. Notre rôle ne consiste donc pas à imposer des décisions mais plutôt à faciliter des discussions essentielles de manière équilibrée pour le bien-être de toutes et de tous. C'est dans cet esprit que la Médiatrice actionne le levier caractéristique du Bureau : une écoute attentive soutenue

par la promotion et la protection des droits fondamentaux, afin de mener des enquêtes impartiales et indépendantes, en vue d'émettre des recommandations fondées sur des données probantes.

En 2023, le secteur compte une trentaine d'entreprises et emploie 36.858 salariés, selon les données fournies par l'ADIH. Le Bureau poursuit ses activités en étroite collaboration avec ses partenaires et examine plus de 250 demandes d'interventions concernant d'éventuelles atteintes aux droits de la personne et des défis majeurs opérationnels rencontrés. Parmi ces demandes figurent plus d'une soixantaine de doléances dont 7% transmises au MAST, 200 demandes d'informations et 13 médiations.

Nous saluons la résilience des entreprises confrontées à de crises récurrentes affectant leur performance, leur compétitivité et même leur survie. Nous saluons les représentants des travailleurs, les ouvrières, les ouvriers, pour leur travail assidu dans la défense des conditions de travail. Des remerciements spéciaux à nos partenaires nationaux et internationaux pour le partage d'expériences et la collaboration dans la recherche de solutions pour faire face aux défis opérationnels.

En tant qu'interlocuteur neutre, le Bureau continuera de mener chacune de ses actions et analyses, en préservant l'équité envers toutes les parties concernées.

ÉCOUTE ATTENTIVE
SOUTENUE PAR LA PROMO-
TION ET LA PROTECTION DES
DROITS FONDAMENTAUX.

« Si vous voulez aller vite, partez seul. Si vous voulez
aller loin, partons ensemble » (Proverbe africain)-

PANORAMA DU SECTEUR



Deux (2) parcs industriels publics dont le Parc Industriel Métropolitain de Port-au-Prince (PIM) et celui de Caracol (PIC)



Un parc industriel privé : SHODECOSA /Superior Housing Development Corporation (Port-au-Prince)



Quatre (4) zones franches : CODEVI (Ouanaminthe), DIGNERON manufacturing S.A(évoluant à la Croix-Des-Bouquets), les PALMES (Thor), SIDA (Tabarre),



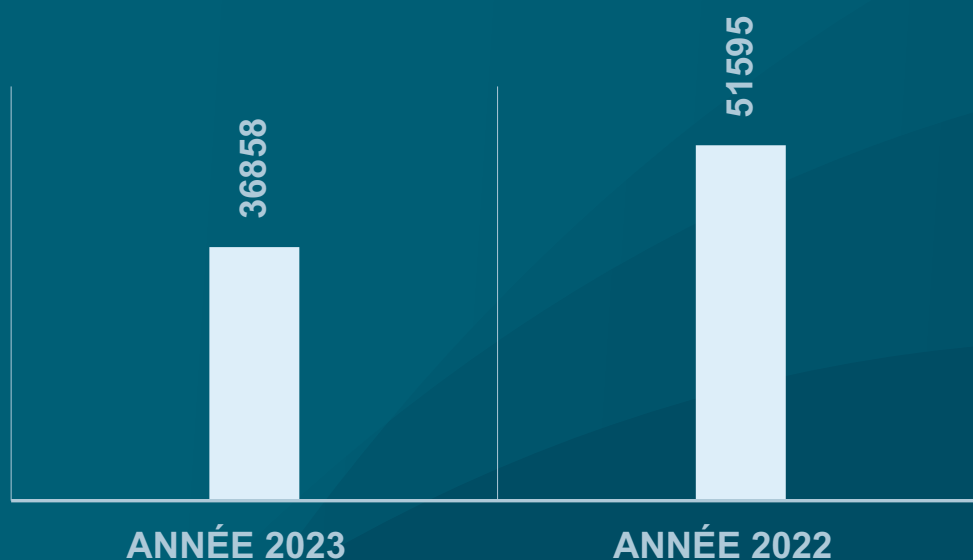
30 entreprises



11 principales centrales et fédérations syndicales

Figure 1

NOMBRE D'EMPLOIS





Fermeture définitive de quatre (4) entreprises dont deux (2) dans le département de l'ouest (Haïti Premier Appareil et Premium Appareil SA) et deux (2) dans le département du nord-est (Everest à Caracol et Mazava Hispaniola Ltd. à CODEVI)



Environ 400 million d'exportation de vêtements



Moins une trentaine de marques internationales et de distributeurs parmi lesquels figurent : Gildan, Walmart, Target, Gap Inc., Levis, Tommy Hilfiger, Calvin Klein, Nordstrom, Old Navy, Hanes.



Origine des investisseurs : haïtienne, américaine, coréenne, sri-lankaise.



Quelques produits exportés d'Haïti vers les États-Unis: Jeans, packing, pantalons sport et blouses stériles, uniformes médicaux, T-shirts, collants, corsages, costumes jackets, vestes de laboratoire, vêtements de travail (combinaisons), vestes/vestes de cuisinier, tabliers.

« *Le conflit est inévitable mais le combat est optionnel* »

(Max Lucado)

ZONES INDUSTRIELLES

PARC INDUSTRIEL MÉTROPOLITAIN (PIM)

Situé dans le département de l'ouest, à Port-au-Prince, à 4 kilomètres du port de Port-au-Prince et à moins d'un kilomètre de l'aéroport international de Port-au-Prince.

-  56 hectares de terrain entièrement clôturé.
-  55 bâtiments opérationnels dont 54 bâtiments et 1 campus comprenant : 1 bâtiment industriel de plus d'1 hectare, 1 bâtiment administratif et 1 cafétéria exécutif.
-  Environ 10,000 emplois
-  Sécurité assurée 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 par plus d'une centaine d'agents employés par la SONAPI.

SECTEURS REPRÉSENTÉS

Habillement, perruques, câbles électriques, peinture, brasserie, télécommunication, restauration.

SERVICES DISPONIBLES

-  Bureau de douane sur place
-  1 représentant du Ministère du Commerce et de l'Industrie (MCI) pour le service du visa Elvis (electronic visa information system)
-  BNC, BUH, SOFIHDES, ATM Sogebank, Capital, BPH à moins de 100 mètres.
-  OFATMA, ONA, Centre pour la promotion de la femme au travail (CPFO), DASH, infirmerie dans les usines.
-  1 mini hôtel
-  EDH



DINEPA



Digicel, Natcom, Hainet



Vente de gaz propane, bientôt 1 service de transferts d'argent et 1 station d'essence.



1 centre de formation en technologie de vêtements.

PARC INDUSTRIEL DE CARACOL (PIC)

Situé dans le nord d'Haïti, à Caracol, à 28 kilomètres du port de Cap-Haïtien et à 26 kilomètres de son aéroport international.



250 hectares, entièrement clôturé (début des travaux : novembre 2011), opérationnel depuis mars 2012



14 bâtiments industriels de 5 000 m² à 11 800 m²



5593 emplois (2023)



Deux (2) entreprises internationales sont opérationnelles en décembre 2023.



1 entreprise nationale Sisalco qui partage son local avec l'entreprise Peinture Caraïbes (+/- opérationnel)



Sécurité : présence 24h / 24 et 7j / 7, assurée par une compagnie privée, 1 caserne des BIM, présence constante de quelques agents de l'UDMO, 1 caserne avec 30 pompiers en permanence.

SECTEURS REPRÉSENTÉS

habillement, parfums, produits à base de sisal et les composantes de construction.

SERVICES DISPONIBLES



Bureau de douane sur place



1 représentant du Ministère du Commerce et de l'Industrie (MCI) pour le service du visa Elvis (electronic visa information system)



Une flotte de 122 bus transportant tous les jours les employés. Six (6) compagnies de transport dont quatre (4) assurant le service pour la compagnie S&H Global, deux (2) pour la compagnie Mas Akansyel.



La centrale de production d'électricité (NRECA) 25 MW, dont 10 MW déjà installés desservant également quatre villes supplémentaires - Terrier Rouge, Limonade, Trou Du Nord et Sainte Suzanne.

- Projet de station solaire (en cours)
- Eau de production en usine : eau de puits disponible à 2400 m3 par jour. Un deuxième puits de réserve est disponible avec un débit similaire
- Stockage d'eau : 3000 m3 d'eau industrielle, 500 m3 d'eau potable.
- Station de traitement des eaux usées : ; traitement biologique ; capacité de traitement : 3600 m3 par jour.
- Voies de circulation
- Parkings
- Station de pompiers



BNC



OFATMA, 1 infirmerie pour chaque module, 1 infirmerie pour la direction de l'UTE, service ambulancier.



4 dortoirs pour le personnel et la direction des étrangers



Digicel, Natcom



Village de Caracol : 1 école primaire, 1 école secondaire



1 centre de formation en technologie de vêtements



Station de pompiers



36,858

LE NOMBRE D'EMPLOIS POUR L'ANNÉE 2023, UNE
REDUCTION DE PLUS DE 14,000



Parkings

Nombre de jours de fermeture pendant l'année 2023 :

S&H Global : en février (10 jours de grève des employés face aux licenciements) et en octobre (9 jours pour manque de matières premières dû à la fermeture de la frontière du côté de Ouanaminthe)

4 ZONES FRANCHES

1 DIGNERON (évoluant à la Croix-Des-Bouquets)

2 les PALMES (Thor)

3 SIDSA (Tabarre)

4 COMPAGNIE DE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL (CODEVI) (Ouanaminthe) :

zone franche, concession de 80 hectares de terres appartenant au Groupe dominicain M (Grupo M).

1 Représentant du Ministère du Commerce et de l'Industrie (MCI)

Villa CODEVI (74 chambres)

Prise en charge et éducation des enfants de 45 jours à 6 jours (Ti Pa Ti Pa)

Stratégie verte et durable

Restaurant

Centre de santé

Sport





L'INSÉCURITÉ A DES CONSÉQUENCES CONSIDÉRABLES SUR L'EMPLOI.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Aout	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
48 499,00	47 275,00	43 685,00	43 397,00	43 280,00	42 927,00	42 740,00	40 462,00	42 125,00	39 614,00	39 938,00	36 858,00

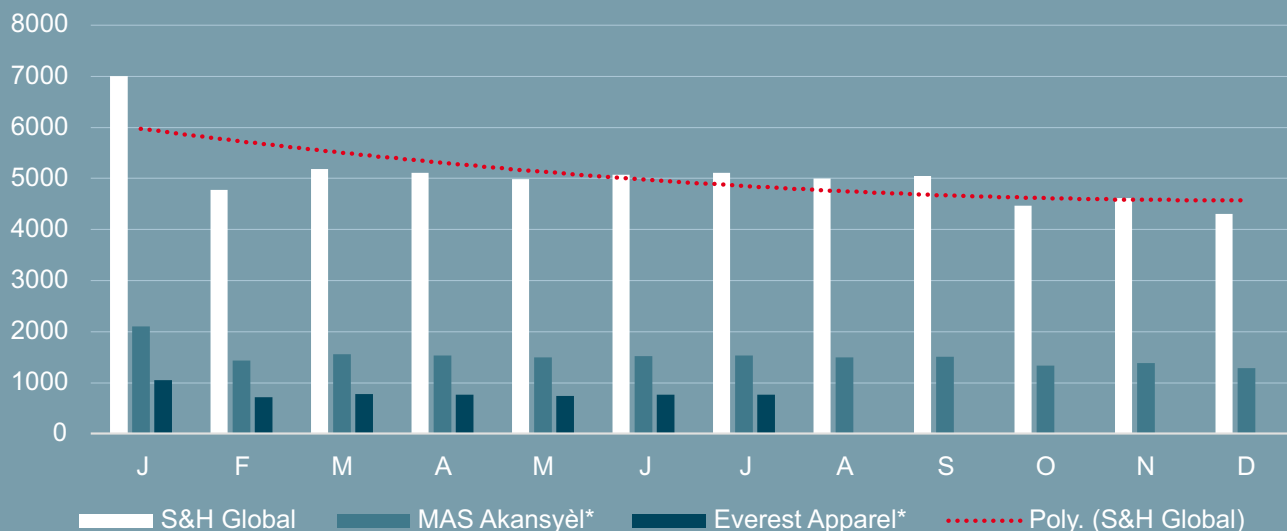
Évolution de l'emploi



Source ADIH Les chiffres correspondent au nombre d'employés en poste le dernier jour du mois.

** Données temporaires

Nombre d'emplois Parc Industriel de Caracol De janvier à décembre 2023



Des relations de travail qui permettent de bâtir et de maintenir un réseau productif.



Formation en technologie de vêtements



Activités de développement professionnel



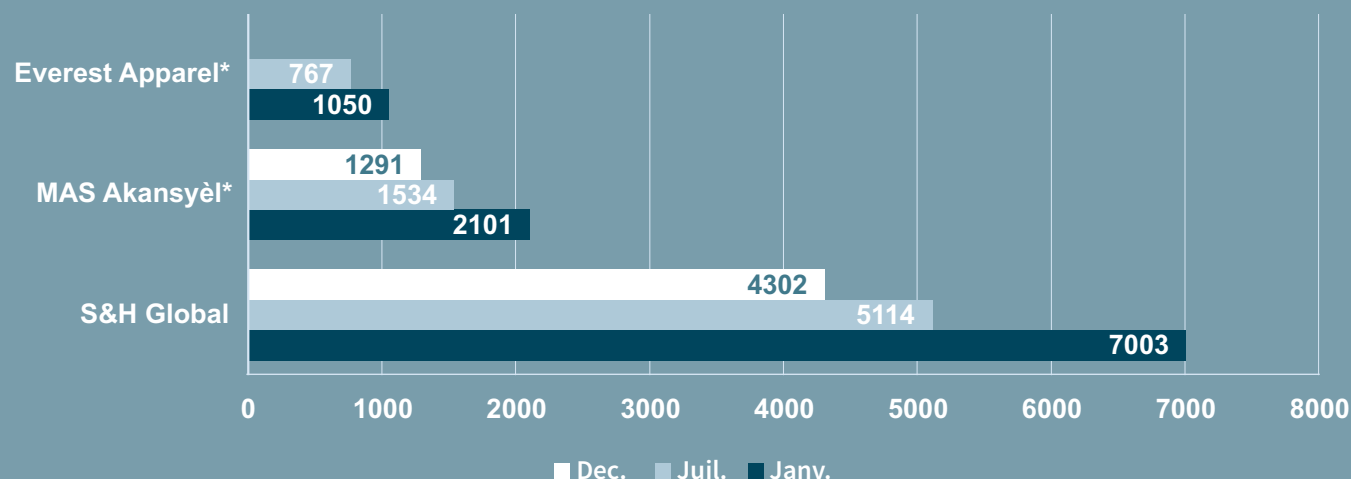
Renforcement des capacités du Bureau.

28%

BAISSE DU TAUX DE L'INFLATION ENREGISTRÉ AU MOIS DE DÉCEMBRE 2023.

Une année marquante à bien des égards.

Nombre d'emplois Parc industriel de Caracol

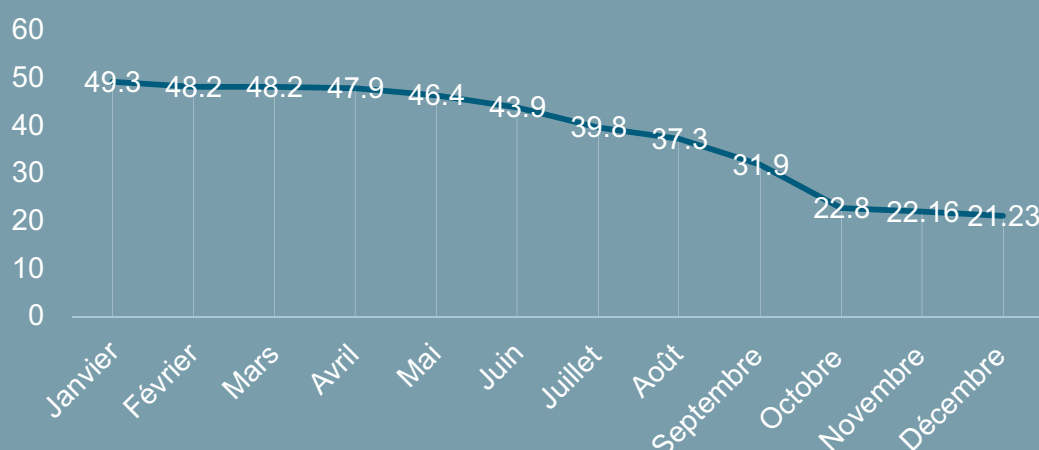


Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Aout	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
48 499,00	47 275,00	43 685,00	43 397,00	43 280,00	42 927,00	42 740,00	40 462,00	42 125,00	39 614,00	39 938,00	36 858,00

Évolution de l'inflation

Cette statistique présente le taux d'inflation en Haïti pour la période de janvier à décembre 2023. Le terme inflation désigne une augmentation durable des prix des biens et des services. Le taux d'inflation est généralement mesuré à partir de l'indice des prix à la consommation (IPC). Elle est caractérisée par l'accroissement de la circulation de la monnaie. L'inflation en glissement annuel a atteint 21, 23 en décembre 2023, soit le taux de progression annuelle le plus faible enregistré en octobre 2021.

Évolution de l'inflation



L'ANNÉE 2023 EN UN CLIN D'ŒIL

26 janvier	Conférence syndicale en solidarité avec Haïti organisée par la CTH et la CTSP.	Consulter	🔗
7 février	Rencontre à CODEVI entre des Représentants du Gouvernement, du Département du Travail Américain et de Better Work Haïti.	Consulter	🔗
	Signature du protocole d'accord entre les parties prenantes à CODEVI pour la constitution du Comité Consultatif du Projet Better Work (CCP), présidé par la Médiatrice et géré par BWH, selon les obligations de la loi HOPE II.		
	Païement des indemnités de départ à plus de 1100 anciens ouvriers de l'usine Vald'or par la marque PVH, propriétaires de Tommy Hilfiger et Calvin Klein.	Consulter	🔗
1er mars	Signature du protocole d'accord entre l'Ambassade de la République de Chine (Taiwan) en Haïti et l'ADIH au profit du centre de formation en technologie de vêtements du PIC.	Consulter	🔗
8 mars	Le plaidoyer pour le renouvellement de la loi HOPE réintroduit au Sénat américain un projet de loi visant à renouveler jusqu'en 2035 les deux programmes fédéraux (Hope et Help) qui expirent en 2025.	Consulter	🔗
16 mars	Intégration de onze nouveaux inspecteurs du MAST dans le nord.	Consulter	🔗
13 avril	Lancement du programme d'urgence multisectoriel et la réinsertion sociale des groupes vulnérables par le gouvernement haïtien.	Consulter	🔗
23 mai	Publication du nouveau code douanier.	Consulter	🔗
Du 5 au 16 juin	Participation des représentants du gouvernement, des patrons et des ouvriers du secteur de l'habillement à la 111e session de la Conférence Internationale du Travail.	Consulter	🔗
Du 8 au 9 juin	Sommet des chefs d'État de la Caraïbe : Selon la vice-présidente Kamala Harris qui participait au Sommet, le soutien de son administration au renouvellement de la loi HOPE/HELP est capital pour le secteur textile en Haïti.	Consulter	🔗

LOI 3*8 RAPPORTÉE .

SOUTIEN À LA SÉCURITÉ SOCIALE.

CONSTITUTION DU COMITÉ CONSULTATIF DU PROJET BETTER WORK (CCP)

AUTORISATION DU DÉPLOIEMENT D'UNE FORCE MULTINATIONALE

13 juin	Publication dans le Moniteur du décret rapportant la loi du 17 août 2017 portant organisation et réglementation du travail sur la durée de vingt-quatre heures répartie en trois tranches de huit heures (référence journal officiel le Moniteur, 178e année-spécial #16).	
	Consulter	
15 juin	Violent incident à CODEVI entraînant deux morts et des blessés, des scènes de violence lors d'une altercation entre un agent de sécurité et un ouvrier.	
	Consulter	
12 juillet	Cérémonie de graduation organisée par l'ADIH, pour une cinquantaine d'étudiants diplômés du Centre de Formation en Technologie de Vêtement de Caracol.	
	Consulter	
29 août	Présentation des recommandations du CCP au Premier Ministre pour amortir les effets de la crise.	
14 septembre	Fermeture des frontières Haïti-République Dominicaine par la RD en représailles à la reprise des travaux de construction du canal d'irrigation alimenté par la rivière Massacre, dans le nord-est du pays.	
	Consulter	
15 septembre	Atelier sur la reprise des travaux de refonte du code du travail.	
22 septembre	Participation du Bureau à la Conférence Internationale de l'Ombudsman qui s'est déroulée en Italie.	
8 octobre	Fermeture de la frontière haïtienne au niveau de Ouanaminthe par la population haïtienne.	
	Consulter	
9 novembre	Fermeture définitive de l'usine Premium Apparel S.A, basée à Port-au-Prince.	
	Consulter	
15 décembre	Reprise des activités commerciales entre Haïti et la République dominicaine.	
	Consulter	



Autres actions: Plaidoyer pour le
renouvellement de la loi HOPE

Publication du nouveau code douanier - Sommet des chefs d'État de
la Caraïbe - 111e session de la Conférence internationale du travail
Relance des travaux de la refonte du code du travail



**Des conséquences consi-
dérables sur l'emploi.**

CADRE D'APPLICATION DE LA LOI HOPE

RAPPORT ANNUEL
2023



L'application des lois HOPE II – HELP de 2008 et 2010, traduisant une extension des avantages de la Loi HOPE votée en 2006, commande des dispositions et mesures expresses.

En termes de dispositions préparatoires, l'État haïtien avait pour obligation de créer une Commission Tripartite de Mise en Œuvre de la Loi HOPE (CTMO-HOPE), constituée des trois secteurs : État, patrons et ouvriers. Cette commission avait pour mission de mettre en place le Programme TAICNAR (sigle anglais), en coopération avec l'Organisation Internationale du Travail (OIT), dans un double objectif consistant à évaluer et promouvoir le respect des normes fondamentales du travail et du droit national du travail dans les entreprises bénéficiant des avantages tarifaires et à fournir un appui au Gouvernement haïtien afin de renforcer sa capacité pour des mesures correctives en matière de conformité, mais aussi, conformément à la loi HOPE, la nomination d'un Médiateur/Ombudsman dans le secteur habillement par le Président de la République d'Haïti en consultation avec les organisations des employeurs et des travailleurs concernés. Dans cette optique, Better Work Haïti (BWH) a été lancée en juin 2009. La fonction du médiateur a été créée par arrêté en janvier 2012. Cette fonction implique l'intervention de nombreuses parties prenantes et partenaires tant au niveau international dont le Département du Travail Américain (USDOL), la Douane américaine (US COSTUMS), BWH, que national tels que le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST), le Ministère du Commerce et de l'Industrie (MCI), des associations patronales comme l'Association des Industries d'Haïti (ADIH), des organisations syndicales haïtiennes et autres parties concernées.

La loi HOPE implique l'intervention de plusieurs parties prenantes et partenaires tant au niveau national qu'international.

¹Amélioration de l'assistance technique, évaluation et appui pour la mise en place de mesures correctives en matière de conformité. (Technical Assistance Improvement and Compliance Needs Assessment and Remediation Program).

²Le mot "ombudsman" vient du suédois de ombud « délégué » et man « être humain ». Il signifie "défendre les droits de quelqu'un d'autre". Son objectif est d'aider les parties à établir un terrain d'entente mutuelle.

³Ce programme est un partenariat de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en partenariat avec la Société Financière Internationale (SFI), membre du Groupe de la Banque Mondiale. Il vise à améliorer les conditions de travail et la compétitivité de l'industrie de l'habillement en améliorant le respect du code du travail haïtien et la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ; il cherche également à renforcer la performance économique au niveau de l'entreprise.



HOPE

Conformément aux tâches qui lui sont confiées et telles que définies dans son arrêté de nomination, la Médiatrice Spéciale du Travail de l'Industrie de la Confection Vestimentaire s'engage à renforcer les capacités du Bureau, à mener à bien sa mission avec une performance accrue.

BMST-ICV



Le BMST s'est efforcé de forger des relations de travail qui permettent de bâtir et de maintenir un réseau productif et d'accroître l'efficacité et l'impact de ses actions.

Partie I

PRÉSENTATION DU BUREAU



HISTORIQUE DE LA CREATION DE LA FONCTION - MISSION ET ATTRIBUTIONS RAPPEL DES OBJECTIFS ET PRIORITÉS POUR L'ANNÉE 2023

La Médiatrice attache une importance particulière à construire autour d'elle une équipe diversifiée, composée de profils polyvalents et complémentaires et animée d'un fort esprit d'entraide. Leur objectif est de faciliter le dialogue social entre les parties prenantes pour le développement du secteur dans le cadre de la loi HOPE.

05 PRÉSENTATION DU BUREAU

Historique de la création de la fonction

Depuis la promulgation de la loi Hope, le 20 décembre 2006 et son entrée en vigueur, le 20 mars 2007, la CTMO-HOPE a été établie par arrêté du 25 novembre 2008, pour assurer la mise en place du programme Better Work Haïti (2009) et du Bureau du Médiateur spécial du travail de l'industrie de la confection vestimentaire (2012). Selon les principes définis par l'Assemblée Générale des Nations Unies, la nomination d'un Médiateur/Ombudsman doit porter essentiellement sur le renforcement, dans toute la mesure du possible, de son autorité avec un rang suffisamment élevé pour disposer d'une particulière liberté quant à son mode d'action reflétant son impartialité et son indépendance.

Mission

Veiller à l'application stricte des principes et conditions établis par la loi HOPE II, à la recherche de compétitivité et à la création d'emplois décents et faciliter le dialogue entre employeurs et travailleurs, en favorisant l'équité, l'impartialité et en promouvant le respect des droits dans le secteur de l'habillement.



ÉCOUTE ATTENTIVE SOUTENUE PAR LA PROMOTION ET LA PROTECTION DES DROITS FONDAMENTAUX

ATTRIBUTIONS DE LA MÉDIATRICE

Les principales attributions de la Médiatrice, au titre des dispositions générales de la loi HOPE 19USC2703a, et au regard de l'arrêté de nomination de cette dernière consistent à :

1. Prendre, dans le cadre de la mise en œuvre de HOPE II, les mesures visant la promotion des droits des travailleurs ;
2. Faciliter le dialogue social entre Patrons, Travailleurs et Institutions étatiques concernées par HOPE II ;
3. Élaborer et mettre en œuvre, de concert avec le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST), des programmes de sensibilisation visant l'amélioration des conditions de travail dans l'industrie de la confection vestimentaire et le renforcement du dialogue entre patrons et travailleurs ;
4. Identifier, dans les entreprises exportatrices exploitant les avantages préférentiels de HOPE II, les causes de tension et de conflits sociaux potentiels, les prévenir ou faciliter leur règlement ;
5. Accompagner les Patrons et les Travailleurs dans l'apprentissage et l'application des principes de prévention des conflits par le dialogue consensuel, et les inciter, autant que possible, à recourir à l'arbitrage et à la conciliation ou tout autre mode similaire de règlement des conflits de travail ;
6. Établir et maintenir, de concert avec le Ministère du Commerce et de l'Industrie (MCI), le « Registre » des entreprises exportatrices exploitant les avantages préférentiels de HOPE II ;
7. Établir, en consultation et en coordination avec d'autres institutions étatiques compétentes, un système obligeant les entreprises inscrites au registre, à participer au Programme d'Assistance Technique (TAICNAR) mis en œuvre par le Bureau International du Travail (BIT) dans le cadre de HOPE II ;
8. Fournir, en consultation et en coordination avec les institutions compétentes l'assistance nécessaire permettant aux entreprises inscrites au registre de participer au Programme d'Assistance Technique (TAICNAR) ;
9. Veiller à la formation avec l'assistance de l'entité en charge du Programme TAICNAR, d'un Comité Tripartite, composé des représentants des Institutions étatiques, des Patrons et de Travailleurs concernés par HOPE II, chargés d'évaluer les progrès accomplis dans la mise en œuvre dudit programme ;
10. Vérifier la mise en application effective du programme TAICNAR consistant à renforcer les capacités matérielles, institutionnelles et techniques de l'Inspection du Travail au niveau du Ministère des Affaires Sociales et du Travail ;
11. Évaluer les besoins à satisfaire par les Entreprises Exportatrices pour se conformer à la réglementation nationale, aux normes et conventions internationales du travail, et à les accompagner dans la mise en œuvre des mesures correctives nécessaires ;
12. Recevoir, enquêter, traiter et acheminer au besoin aux institutions étatiques compétentes ou à l'entité en charge du programmes TAICNAR, tous renseignements relatifs à l'état des installations des entreprises exportatrices inscrites dans le Registre ;
13. Aider à créer au Ministère des Affaires Sociales et du Travail, un Système d'Information sur l'Emploi et les Relations Industrielles (SIERI) ; et
14. Produire et soumettre un rapport trimestriel au Premier Ministre.



RENFORÇER DES SYNERGIES
D'ACTION AVEC LES PARTENAIRES



FAVORISER LA PRÉVENTION ET LA
RÉSOLUTION DES CONFLITS



RENFORÇER LES CAPACITÉS DU
BUREAU



RAPPEL DES OBJECTIFS POUR L'ANNÉE 2023

Objectif général

Contribuer au renforcement des capacités de gouvernance et d'action du Bureau conformément à la loi HOPE et à la législation nationale.

Objectifs spécifiques

- Renforcer les capacités du Bureau de manière à ce qu'il joue pleinement son rôle dans la mise en œuvre du plan d'action notamment dans le domaine de la formation, en favorisant la collaboration avec les institutions administratives et les partenaires nationaux et internationaux ;
- Mettre en œuvre une action IEC (Information-Éducation-Communication) favorisant la prévention et la résolution des conflits, le dialogue constructif et une campagne d'information sur le Bureau et le secteur ;
- Créer et renforcer des synergies d'action avec les partenaires pour construire un dialogue social tripartite, dynamique et respectueux pour la bonne marche et l'expansion du secteur.

LE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS EST UN ENJEU DE TAILLE

qui permet d'améliorer la qualité de vie au travail pour toutes et tous avant tout. Ces activités de développement professionnel sont essentielles afin de rester à jour dans les différents domaines relatifs à la mission de la Médiatrice et de son équipe.

UNE ANNÉE MARQUANTE À BIEN DES ÉGARDS

COLLABORATION AVEC LES INSTITUTIONS
ADMINISTRATIVES ET LES PARTENAIRES



Toute demande portée à notre connaissance est traitée avec diligence, par le biais de la communication transparente et constante.



PRINCIPALES PRIORITÉS POUR L'ANNÉE 2023

Activités de développement professionnel

- Encourager la participation du Bureau aux sessions de formation offertes par les partenaires ;
- Renforcement du personnel dans divers domaines : communication, informatique et gestion de conflit ;
- Implémentation d'une antenne dans le nord-est en vue d'accroître la capacité du Bureau d'anticipation sur les éventuelles crises et les conflits au travail ;
- Améliorer l'harmonie au sein de l'équipe ;

Activités d'IEC (Information-Éducation-Communication)

- Création de revue de presse ;
- Organisation de tournées d'information et de sensibilisation dans le nord-est pour le respect du travail décent et la promotion du dialogue social ;

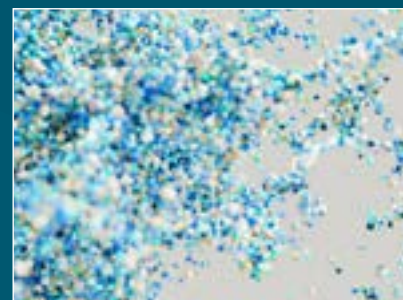
Activités de collaboration

- Participer aux échanges de coopération entre les professionnels internationaux pour partager les informations, le savoir-faire et les expériences relatives à la protection et la promotion des droits des citoyens ;
- Consolidation des mécanismes de concertation et de suivi du projet TAICNAR pour assurer l'implémentation du processus de contrôle des usines en conformité avec la loi haïtienne et aux normes et conventions internationales du travail ;
- Plaidoyer pour la refonte du code du travail aux fins de l'adapter aux besoins actuels
- Plaidoyer pour la standardisation du système de gestion des visas ELVIS ;
- Mise à jour de l'inventaire des entreprises exportatrices bénéficiaires de la loi HOPE ;
- Participation aux séances du secrétariat technique du projet CIO-Haïti/IFC « Créer des opportunités d'Investissement-Secteur de l'habillement » ;
- Renforcement de la collaboration avec les partenaires ;
- Développement des réseaux externes.

1. Renforcement du personnel dans divers domaines

2. Organisation de tournées d'information, de sensibilisation.

3. Participation aux échanges de coopération



Impartialité et respect des droits dans
le secteur de l'habillement.

ÉCOUTE ATTENTIVE SOUTENUE PAR LA PROMOTION
ET LA PROTECTION DES DROITS FONDAMENTAUX

ÉCHANGES DE COOPÉRATION ENTRE LES
PROFESSIONNELS INTERNATIONAUX

Partie II

PRIORITÉS D'ACTION

Cette section couvre les activités suivantes :

- **Activités de développement professionnel**, pour renforcer la gouvernance notamment l'efficacité et l'efficience organisationnelles et consolider le cadre intégré de résultats et d'allocation des ressources ;
- **Activités IEC** (Information-Éducation-Communication), pour faciliter et renforcer le dialogue social favorisant la prévention et la résolution des conflits au travail et conduire une campagne de sensibilisation;
- **Activités de collaboration**, pour créer et renforcer des synergies d'action pour la bonne marche et l'expansion du secteur.

PRIORITÉS D'ACTION

Cette section couvre les activités suivantes :



ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

pour renforcer la gouvernance notamment l'efficacité
et l'efficience organisationnelles et consolider le cadre
intégré de résultats et d'allocation des ressources ;



ACTIVITÉS IEC (INFORMATION- ÉDUCATION-COMMUNICATION)

pour faciliter et renforcer le dialogue social favorisant
la prévention et la résolution des conflits au travail et
conduire une campagne de sensibilisation;



ACTIVITÉS DE COLLABORATION

pour créer et renforcer des synergies d'action pour la
bonne marche et l'expansion du secteur.

NOUS OBSERVONS AVEC PRUDENCE LE QUOTIDIEN DES DIF- FÉRENTES SITUATIONS PORTÉES À NOTRE ATTENTION.

En tant qu'interlocuteur neutre, le Bureau continuera de mener chacune de ses
actions et analyses, en préservant l'équité envers toutes les parties concernées.



Synergies d'action pour la bonne marche et l'expansion du secteur.

ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Le renforcement des capacités en milieu du travail est un enjeu de taille qui permet d'améliorer la qualité de vie au travail pour toutes et tous avant tout. Ces activités de développement professionnel sont essentielles afin de rester à jour dans les différents domaines relatifs à la mission de la Médiatrice et de son équipe. Entourée de la coordonnatrice du secrétariat technique spécialisé, la Médiatrice a mené durant le deuxième trimestre un plaidoyer pour que le Bureau dispose de ressources suffisantes pour fonctionner de manière efficace et efficiente. Conformément aux exigences de la loi HOPE II, le programme Better Work Haïti (BWH) aide la Médiatrice à établir et coordonner le fonctionnement du Comité Consultatif du Projet (CCP).



FORMATION

Better Work Haïti (BWH) apporte un appui technique efficace et utile au renforcement de l'action du Bureau. Des formations axées sur les droits et les responsabilités des travailleurs, la violence et le harcèlement sexuel permettent de fournir un ensemble de compétences solides et de connaissances approfondies sur les thématiques.

En outre, le Bureau a participé à des formations portant notamment sur la protection sociale organisée par l'OIT, la lutte pour l'éradication du travail forcé et de la traite des personnes en milieu de travail par le Comité National de Lutte contre la Traite des Personnes (CNLTP). Ces formations renforcent les connaissances et les compétences des participants et génèrent des retours très positifs des cadres du Bureau.

La conférence mondiale des ombudsmans tenue en septembre 2023 au Parlement italien, autour du thème : **Le rôle des médiateurs dans le monde** : entre réalité et possibilité », est une excellente occasion pour la Médiatrice d'élargir sa base de connaissances et de réseauter avec les ombudsmans/médiateurs du monde entier sur les bonnes pratiques et les difficultés rencontrées pour protéger et promouvoir les droits des citoyens et assurer une gouvernance équitable. Les échanges avec ses pairs sont très utiles à la pratique professionnelle de la médiation qui évolue et requiert d'apprécier les expériences d'autres ombudsmans.

Nul besoin de rappeler, de nos jours, l'importance cruciale de la conception d'un nouvel outil pour accompagner les secteurs public et privé à diminuer au maximum le coût social et environnemental du développement. Il s'agit de Parc éco-industriel (PEI). Le Bureau a participé à l'atelier sur les parcs industriels, réalisé le 9 novembre 2023, par le Ministère du Commerce et de l'Industrie (MCI) et la Banque Mondiale en collaboration avec les firmes Buro Happold et Pro Eco Haïti. Cette activité a pour objectif de présenter les résultats de la première phase de l'évaluation des PEI et de discuter sur une feuille de route stratégique PEI en Haïti dans les industries de l'habillement et de l'agro-industrie.

La 4ème édition de l'exposition durable de Taiwan qui s'est déroulée dans la ville de Kaohsiung en novembre 2023 fut l'occasion de mieux appréhender les solutions et les perspectives offertes par l'économie circulaire et ses différents domaines d'actions pour réduire les impacts sociaux et environnementaux dans l'industrie du textile. Cet événement permet de comprendre comment les sites peuvent surmonter les

contraintes

contraintes associées à un développement industriel inclusif et durable. Le Bureau a noté que les obstacles à la conception et à l'installation d'un PEI sont nombreux. En effet, l'un des plus importants freins tient à l'absence de normes internationales de référence pouvant encourager ce processus.

Les trois (3) rencontres avec la chambre de conciliation et d'arbitrage d'Haïti (CCAH) ont été l'occasion de mettre en lumière des aspects pour lesquels un appui technique pourrait être essentiel notamment sur les principes de prévention et de règlements des conflits à l'amiable, aux fins de favoriser un environnement de travail positif, propice à un dialogue constructif dans le secteur.

Intensification du dialogue interne

Au cours de la période écoulée, le dialogue interne avec le personnel s'est intensifié. Le développement des capacités du Bureau se décline en une série d'une vingtaine de rencontres tenues avec les cadres sur l'évaluation de l'application mobile de gestion des doléances. Des rencontres périodiques ont lieu avec les différents services du Bureau.

Renforcement du personnel

Il est bon de préciser que le programme humanitaire de séjour

conditionnel autorisant la rentrée aux Etats-Unis d'Amérique de plusieurs milliers d'Haïtiens a affecté tous les secteurs en Haïti. Trois de nos cadres ont fait partie des bénéficiaires de ce programme.

Pour combler les postes vacants notamment celui de Responsable des Systèmes d'Information (SI), la Primature a procédé à la mise à disposition d'un technicien, en juin 2023. Cette démarche vise à garantir la continuité d'un service informatique efficace pour la gestion courante des Systèmes d'Information en place dans toutes ses dimensions et d'assurer une veille informatique pour anticiper les changements et leurs impacts sur les systèmes. Ce gestionnaire assure l'interface entre le Bureau et ses partenaires liés aux systèmes d'information notamment BWH. D'autre part, en octobre 2023, le Ministère du Commerce et de l'Industrie (MCI) a effectué la mise à disposition de deux cadres pour renforcer la Direction Administrative et du Budget du Bureau. Il s'agit d'un comptable et d'un responsable en ressources humaines devant s'occuper de toutes les questions des ressources humaines et de relations de travail.

En outre, le renforcement des capacités du Bureau comprend l'engagement de consultants externes pour fournir des services en communication sociale, reporting, administration et logistique.

**NOUS SALUONS LES
REPRÉSENTANTS DES
TRAVAILLEURS, LES
OUVRIÈRES, LES OUVRI-
ERS, POUR LEUR TRAVAIL
ASSIDU.**



1 FORMATIONS AXÉES SUR LES DROITS ET LES RESPONSABILITÉS DES TRAVAILLEURS

Permettent de fournir un ensemble de connaissances approfondies sur les thématiques.

2 CONCEPTION D'UN NOUVEL OUTIL POUR ACCOMPAGNER LES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ À

diminuer au maximum le coût social et environnemental du développement.

28%

BAISSE DU TAUX DE L'INFLATION ENREGISTRÉ AU MOIS DE DÉCEMBRE 2023



ACTIVITÉS D'INFORMATION-ÉDUCATION-COMMUNICATION (I-E-C)

Activités de sensibilisation et d'information.

Les activités de sensibilisation et d'information contribuent à faciliter une meilleure compréhension de la mission de la Médiatrice et de la médiation et renforcer les services du Bureau.

Une préparation à la gestion des conflits.-

Au cours de l'année passée en revue, la Médiatrice n'a pas ménagé ses efforts de promouvoir son rôle lors des rencontres et échanges avec le MAST, le MCI, les responsables des ressources humaines, les ouvriers et les syndicats des travailleurs. Des efforts ont été déployés pour faire comprendre l'importance du recours à la médiation, en tant qu'élément fondamental de la justice naturelle. Ce processus ouvre la porte à un règlement amiable des différends dans le cadre duquel les parties, avec l'appui structuré d'une tierce personne, examinent leurs intérêts, engagent un dialogue constructif et trouvent des solutions mutuellement acceptables. Ce tiers impartial et neutre agit avec équité. Il peut proposer une solution sous forme de recommandation sans ignorer la législation nationale ni les conventions internationales. À l'inverse des procédures formelles de nature réglementaire à l'issue desquelles les décisions sont exigées, la médiation permet aux parties concernées de parvenir elles-mêmes à un accord ; elle contribue à mieux harmoniser l'environnement de travail.

Des services appréciés.-

Nul besoin de mentionner qu'un questionnaire des services offerts mis en œuvre par le Secrétariat technique spécialisé du Bureau permet de mieux connaître la qualité perçue des services, la pertinence des interventions du Bureau et de dégager des pistes de renforcement pour les interventions futures. Ce questionnaire a été transmis le 5 décembre 2023 aux responsables des organisations syndicales des travailleurs et des ressources humaines des usines basées dans le département de l'ouest. Une analyse détaillée des résultats des sondages a fait l'objet d'un rapport particulier.

Traitement des demandes

(Doléances, consultations, médiations)

« *Mieux vaut prévenir que guérir* » (Philippe Geluck)

Dans le cadre de la mise en œuvre de ses actions d'IEC, le Bureau identifie les causes de tension et de conflits sociaux potentiels pour les prévenir auprès des instances concernées ou faciliter leur règlement à l'amiable.

Cette section expose le flux du traitement des doléances et des consultations, leurs types, motifs, origine, zone, statut et les médiations. Le traitement de chacune des demandes d'intervention se déroule selon les principes déontologiques qui régissent la médiation et nos principes d'action : indépendance, neutralité, confidentialité et transparence. Dans certains cas, le Bureau intervient afin d'aider à obtenir une réponse. Dans d'autres, il accompagne les demandeurs dans la recherche de solution ou d'information.

En ce qui concerne le délai moyen de traitement, le Bureau traite les demandes le plus rapidement possible, dans un délai inférieur à cinq (5) jours. En effet, ce délai varie selon la complexité des questions en jeu et de la date de dépôt du dossier.

QUELQUES DÉFINITIONS UTILES

Doléance

Une doléance est définie comme une expression du mécontentement d'une personne ou d'un groupe de personnes qui se sent généralement reliée à une insatisfaction quant à un événement, une personne, un service ou un comportement humain. La demande se fait en général au moyen d'un formulaire écrit, au téléphone ou en ligne.

3

DES EFFORTS DÉPLOYÉS POUR FAIRE COMPRENDRE L'IMPORTANCE DU RECOURS À LA

médiation, en tant qu'élément fondamental de la justice naturelle

4

TROIS (3) RENCONTRES AVEC LA CHAMBRE DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE D'HAÏTI (CCAH)

en vue de mettre en lumière des aspects pour lesquels un appui technique pourrait être essentiel



ACTIVITÉS D'INFORMATION-ÉDUCATION-COMMUNICATION(I-E-C)

(Suite)

Consultation

Le Bureau reçoit des demandes d'informations ou de consultations de n'importe quelle partie (ouvrier, syndicat, travailleur, partenaire). Ces demandes sont liées aux droits fondamentaux, à des recommandations ou à un suivi auprès d'une autre partie. Ces demandes d'informations sont nombreuses et se font au téléphone, en présentiel, ou par courriel. Elles jouent un rôle préventif. Tous les services du Bureau peuvent être sollicités.

Demande recevable

Une demande est recevable si les allégations de la personne demanderesse s'inscrivent dans les prescrits de la loi HOPE. Le Bureau informe toujours la personne des suites de sa demande.

Demande non recevable

Une demande est non recevable si les allégations de la personne demanderesse sont hors des attributions prescrites par la loi HOPE. Le Bureau orientera la personne vers le contact ou les institutions concernées.

Demande sans suite

Cette catégorie désigne les cas auxquels le Bureau ne peut donner suite en raison de l'absence de réponse des requérants et de la partie défenderesse.

Médiation

Le mot "médiation" vient du latin médium, le milieu. C'est un processus volontaire par lequel un tiers neutre qualifié, le médiateur, facilite la communication entre les parties concernées afin de permettre une coopération optimale et humaine. Il s'agit avant tout de rapprocher les points de vue afin qu'elles parviennent elles-mêmes à un règlement à l'amiable. En aucun cas, le médiateur ne doit prendre parti, ni même se positionner en tant que juge, avocat ou arbitre.

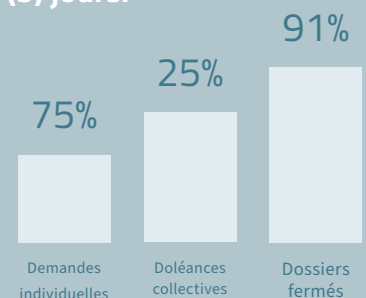
Parties concernées

Les parties qui font une demande d'intervention peuvent être non seulement avoir le statut de demandeur (dresse) tels que : patron, ouvrier, syndicat mais aussi les partenaires.

Accompagnement / sensibilisation

Cette démarche consiste à avoir des rencontres individuelles avec la personne demanderesse, pour la sensibiliser aux prescrits légaux mais surtout aux aléas qui peuvent survenir.

Le Bureau traite les demandes le plus rapidement possible, dans un délai inférieur à cinq (5) jours.



Des services offerts par le Bureau

permettent de mieux connaître la pertinence des interventions du Bureau et de dégager des pistes de renforcement pour les interventions futures.



des doléances reçues sont des demandes individuelles.

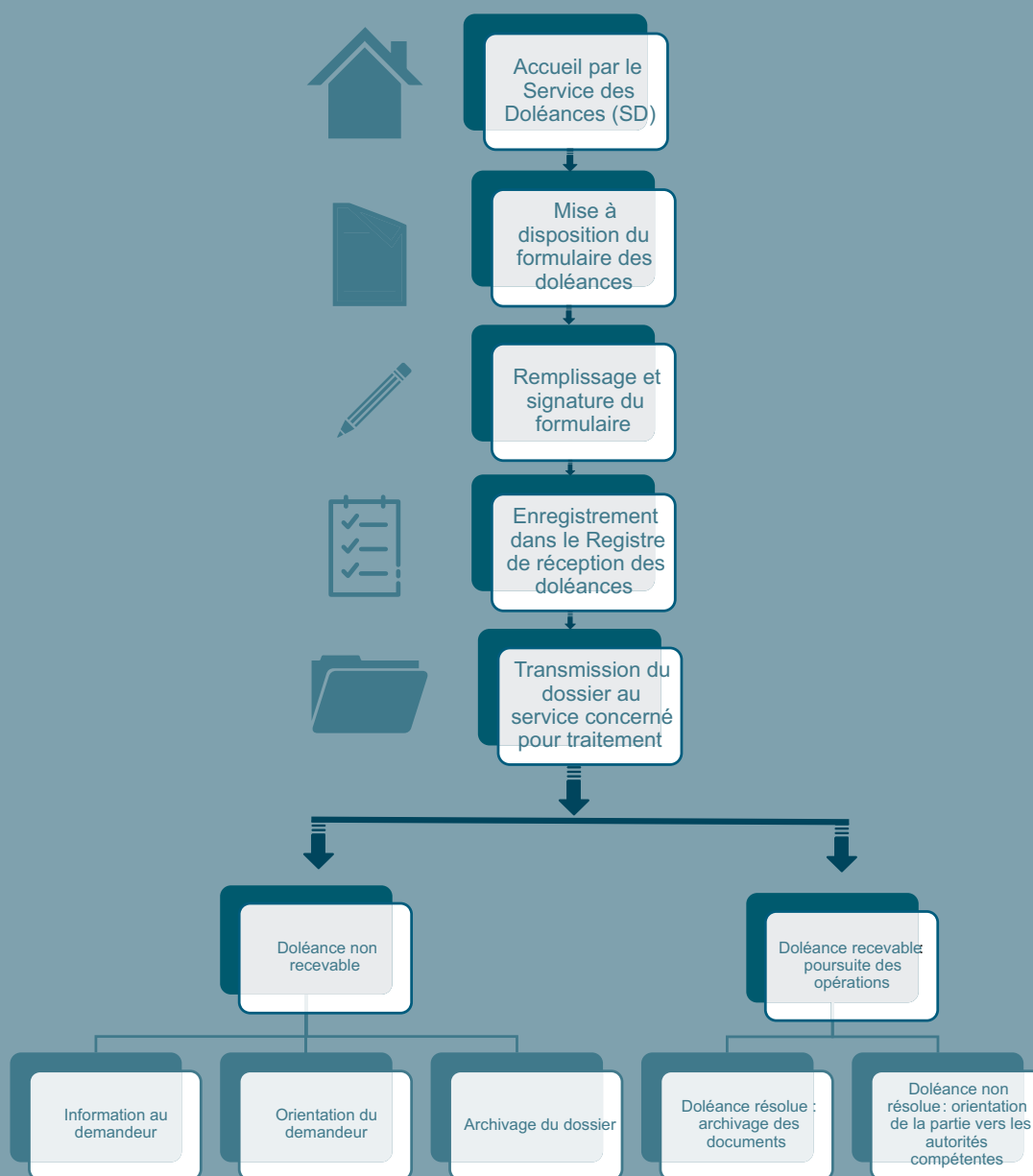
DOLÉANCES

67	doléances sont traitées dont l'une reçue en décembre 2022.
75%	des doléances reçues sont des demandes individuelles.
25 %	concernent les doléances collectives.
7%	ont été transmises au MAST.
45 %	des motifs portent sur les contrats de travail parmi lesquels 14 % concernent la liberté syndicale et 23 % les avantages sociaux.
91 %	proviennent du département de l'ouest.
1.50 %	des demandes ont été orientées vers une juridiction compétente.
2 %	des demandes sont sans suite en raison de la non joignabilité des parties.
91 %	des dossiers sont fermés.

DES RELATIONS DE TRAVAIL QUI PERMETTENT DE
BÂTIR ET DE MAINTENIR UN RÉSEAU PRODUCTIF.

IMPARTIALITÉ ET RESPECT DES DROITS
DANS LE SECTEUR DE L'HABILLEMENT.

FLUX DU TRAITEMENT DES DOLÉANCES

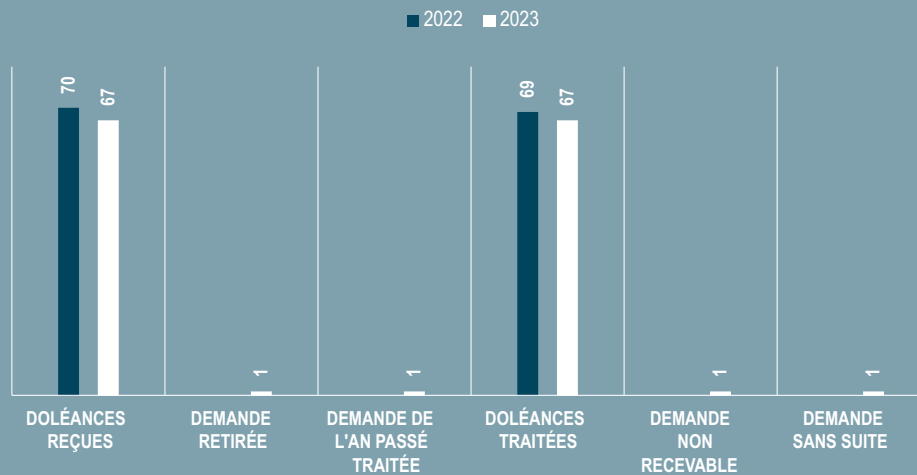


N.B : La circulation des documents s'effectue selon les procédures administratives du Bureau



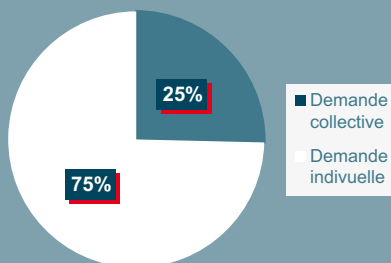
91% des dossiers traités sont fermés.

VENTILATION DES DOLÉANCES 2022 - 2023

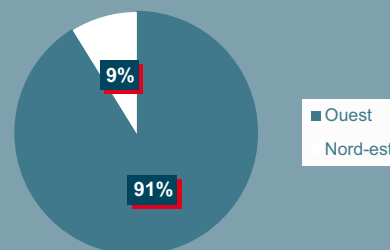


Le Bureau a reçu un total de 67 doléances pour l'année 2023. Cependant, un (1) cas d'harcèlement sexuel a été retiré par la requérante. Une (1) demande reçue en 2022 a été traitée en 2023. Un (1) cas unique de menaces a été jugé hors des compétences du Bureau. Le requérant a été orienté vers la juridiction compétente. Une (1) demande est restée sans suite car les parties impliquées étaient injoignables. Il convient de noter que la répartition des doléances ci-dessous montre une concentration plus élevée dans l'ouest par rapport au nord-est.

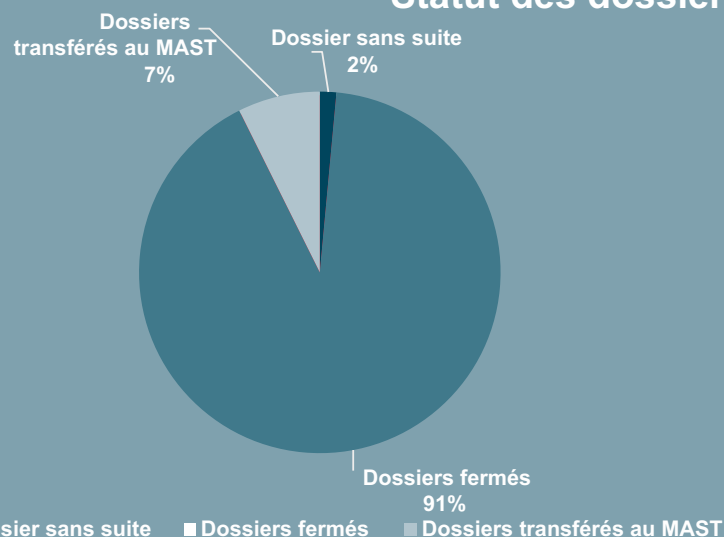
Types des doléances traitées



Ventilation des doléances par département

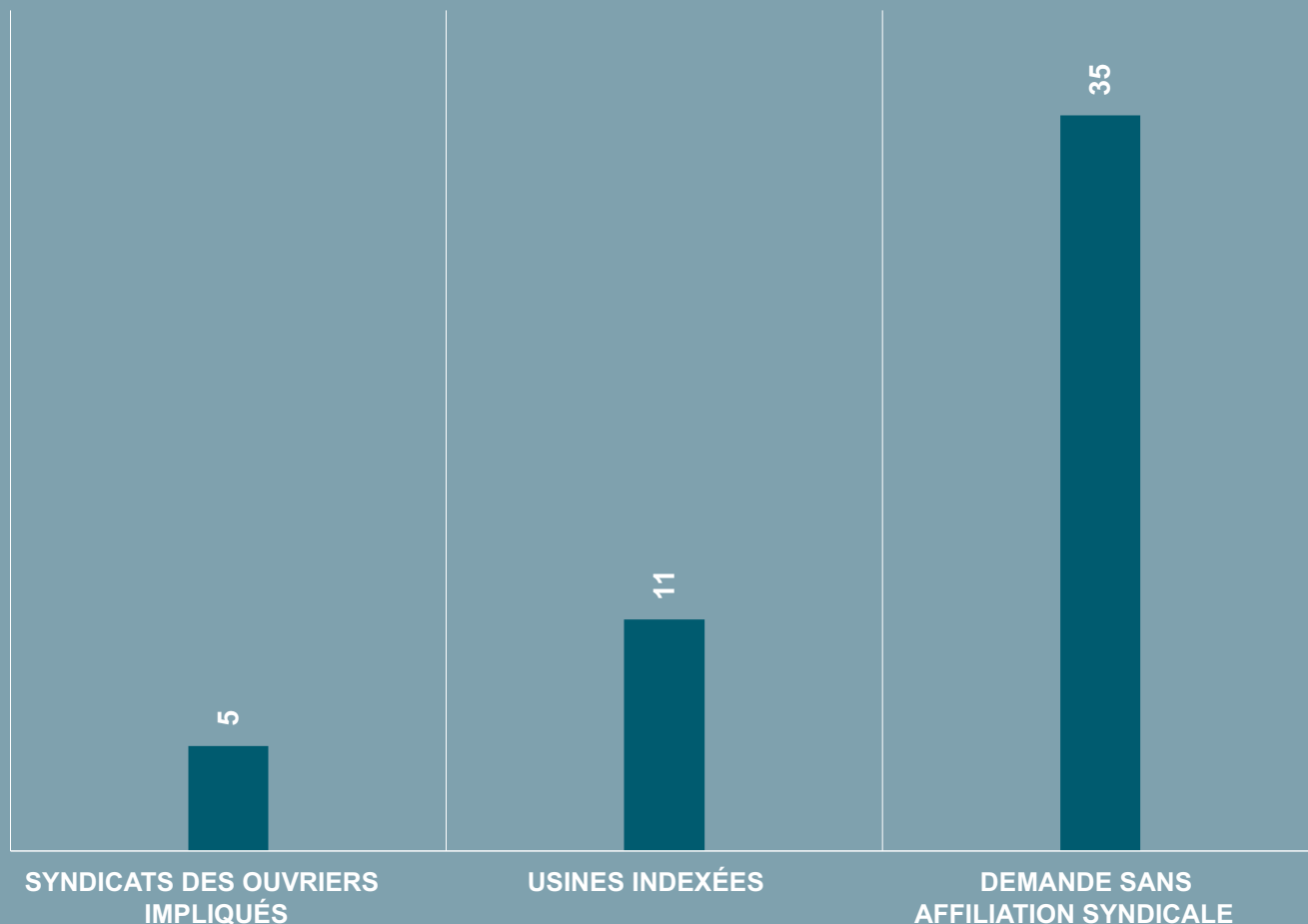


Statut des dossiers



Sur les 68 cas traités, 91 % des dossiers sont fermés, 7% ont été transmis au MAST et 2 % sans suite, en raison de la non joignabilité des parties.

Répartition des parties concernées

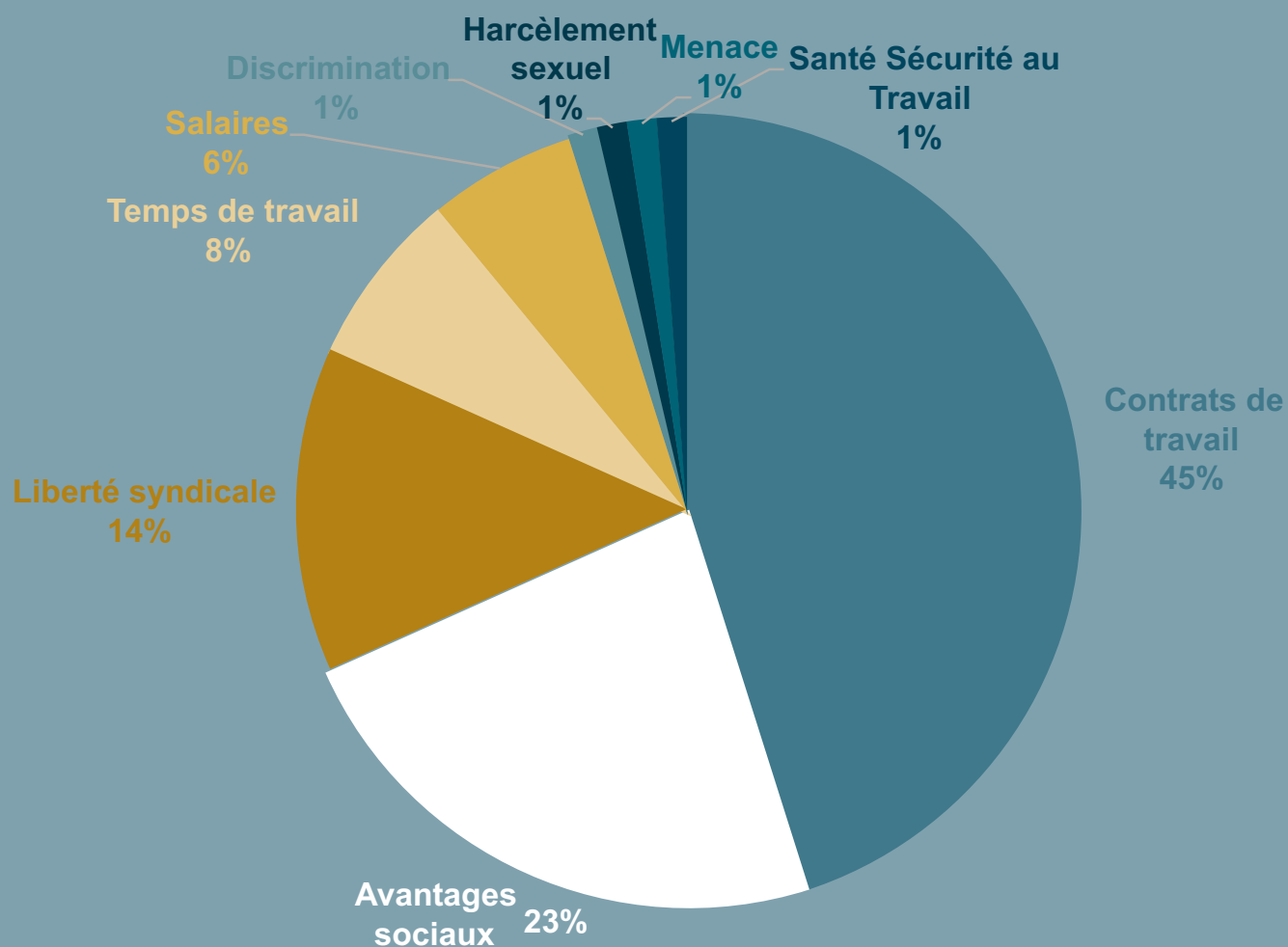


Contrats de travail	39
Avantages sociaux	19
Liberté syndicale	11
Temps de travail	6
Salaires	4
Discrimination	1
Harcèlement sexuel	1
Menace	1
Santé Sécurité au Travail	1



1.50% des demandes ont été orientées
vers une juridiction compétente.

VENTILATION DES DOLÉANCES PAR MOTIF



Les trois principales doléances concernent le contrat de travail, les avantages sociaux et la liberté syndicale.



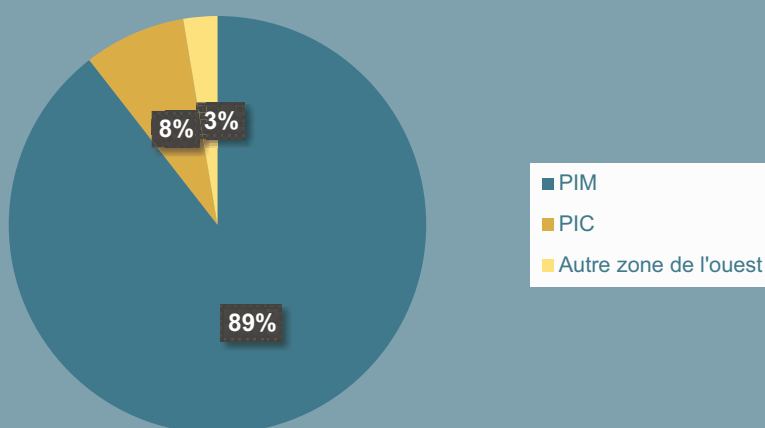
indépendance, neu-
tralité, confidentialité
et transparence.

**LE BUREAU TRAITE LES DEMANDES LE PLUS RAPIDEMENT
POSSIBLE, DANS UN DÉLAI INFÉRIEUR À CINQ (5) JOURS.**

CONTRAT DE TRAVAIL

Au cours de l'année passée en revue, il faut remarquer que la majorité des demandes enregistrées concernent les contrats de travail, soit 45 %. Parmi ces demandes, figurent les prestations légales, les préavis, le règlement intérieur, la résiliation arbitraire et illégale. 89% proviennent du département de l'ouest. Pour pallier la question de la résiliation arbitraire et illégale dans le nord-est, le Bureau a facilité une réunion, le 7 mars 2023, en collaboration avec le MAST et l'UTE, pour sensibiliser davantage au respect des dispositions légales en matière de licenciement.

Ventilation des contrats de travail par zone



AVANTAGES SOCIAUX

« Renforcer le socle de protection sociale par le maintien et la création des opportunités et la mise en place des instruments liés à la matière, au bénéfice des ouvriers et de leurs familles ».

Zoom sur les congés payés

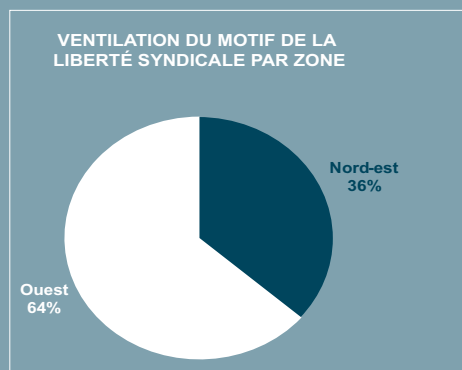
Le congé de maladie est un droit fondamental pour tout travailleur. Il est essentiel de protéger sa santé et prévenir l'aggravation de son état. Au cours de la période considérée, parmi les doléances reçues, la question des congés de maladie est l'un des motifs importants. Pour remédier à cette situation, une causerie a été organisée par le Bureau en collaboration avec l'OFATMA, le 30 août 2023, en vue de répondre aux préoccupations majeures des responsables des entreprises et des travailleurs, en ce qui a trait aux règles et consignes à respecter en matière de congés payés. Il a été recommandé aux syndicats de sensibiliser leurs membres pour faciliter une meilleure compréhension du processus de calcul des congés et des documents y relatifs.

Zoom sur les subventions

L'intérêt grandissant pour la protection sociale montre l'engagement de l'État haïtien à améliorer les conditions de vie des personnes les plus vulnérables. En avril 2023, un programme d'urgence multisectoriel et de réinsertion sociale des groupes vulnérables a été lancé par le gouvernement. Géré par le FAES, ce programme apporte un appui considérable aux ouvriers du secteur et à leurs familles. Pour assurer la régularité de la distribution des dons aux bénéficiaires du secteur, un protocole d'accord a été signé entre le MAST, le FAES et l'ADH. Toutefois, la question de la subvention représente une part importante des demandes. Pour donner suite aux consultations et doléances reçues des patrons et ouvriers, le Bureau conjointement avec le Ministère des Affaires Sociales et du Travail, a facilité deux réunions avec les partenaires impliqués. L'une réalisée en ligne, le 14 avril 2023 entre le MAST, l'ADH, et les syndicats des travailleurs : SOTABO, CNOHA et CTSP et l'autre organisée à la SONAPI, le jeudi 21 août 2023. Il a été question d'examiner davantage les multiples questions qui se posent au sujet du processus pour trouver ensemble une solution. L'importance de définir clairement les critères d'éligibilité, de les communiquer à tous les travailleurs du secteur a été abordé. Des réunions consultatives seront organisées avec les représentants d'employeurs et des travailleurs pour discuter des éventuelles mises à jour de la liste des bénéficiaires. De l'avis de plus un, la communication doit être renforcée entre les parties concernées et il est essentiel d'inscrire la subvention dans le budget du trésor public.

LIBERTÉ SYNDICALE

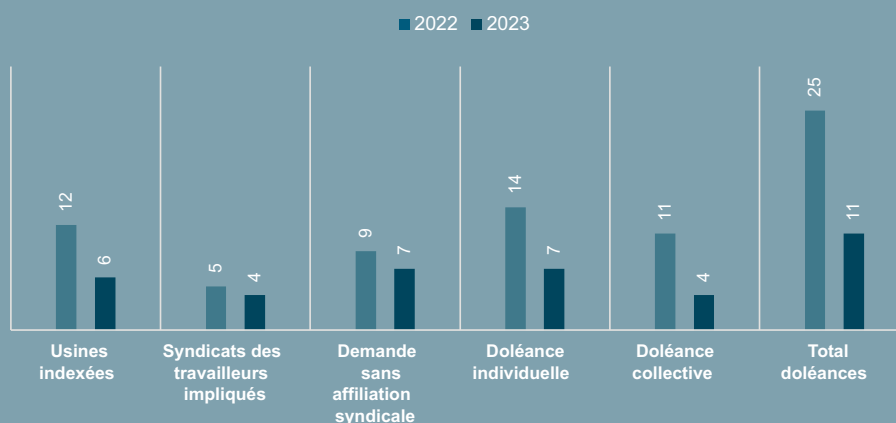
« **Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.** », Préambule de la Constitution de 1946.



Le droit à la liberté syndicale et celui à la négociation collective sont garantis par la Constitution et reconnus par la législation nationale. En ce qui concerne le domaine du travail, patron et ouvrier, c'est au code du travail qu'il faut se référer. Outre ces documents, nous devons rappeler qu'Haïti a ratifié la Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 en 1979 et la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949) en 1957. Au cours de l'année écoulée, 64% des demandes liées à la liberté syndicale proviennent de l'ouest alors que 36% dans le nord-est.

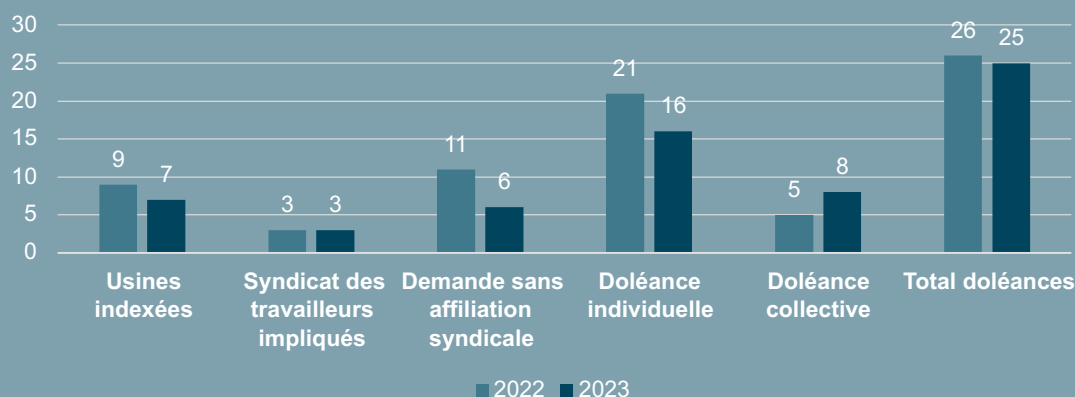
Les graphes ci-dessous offrent un aperçu des évolutions qui ont eu lieu au sein du secteur et présentent une analyse comparative trimestrielle des données concernant les relations entre les usines indexées et les syndicats des travailleurs impliqués, les demandes sans affiliation syndicale et les différentes catégories des doléances durant les années 2022 et 2023.

Analyse comparative des doléances 1er trimestre 2022/2023



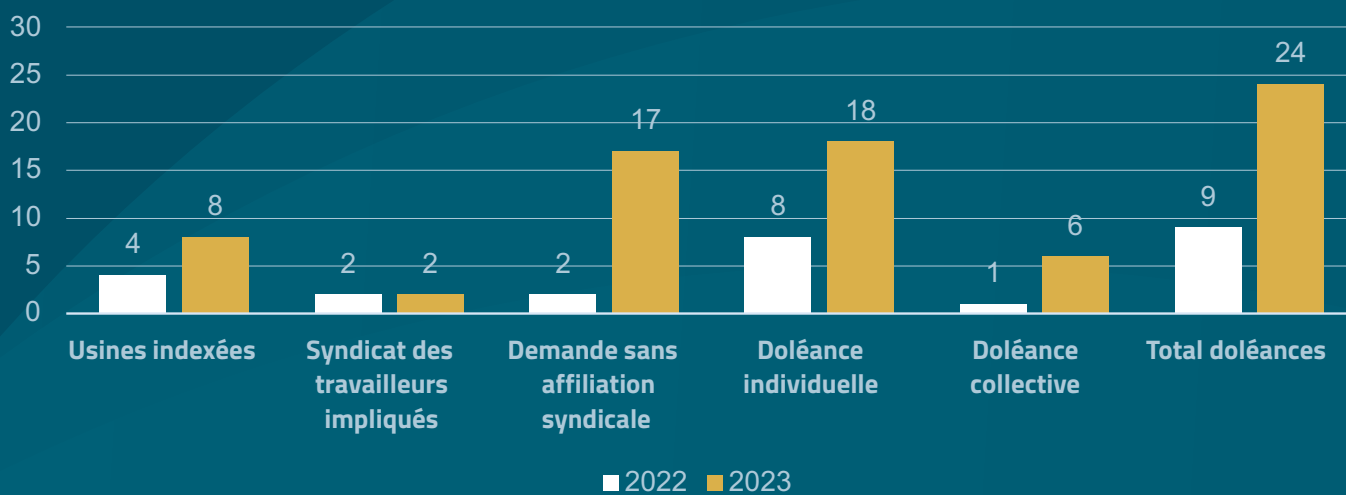
Durant le premier trimestre de 2023, le Bureau a enregistré un total de onze (11) doléances par rapport à vingt-et-cinq (25) demandes en 2022. Le nombre d'usines indexées a diminué catégoriquement ainsi que les types de demandes.

Analyse comparative des doléances 2ème trimestre 2022/2023



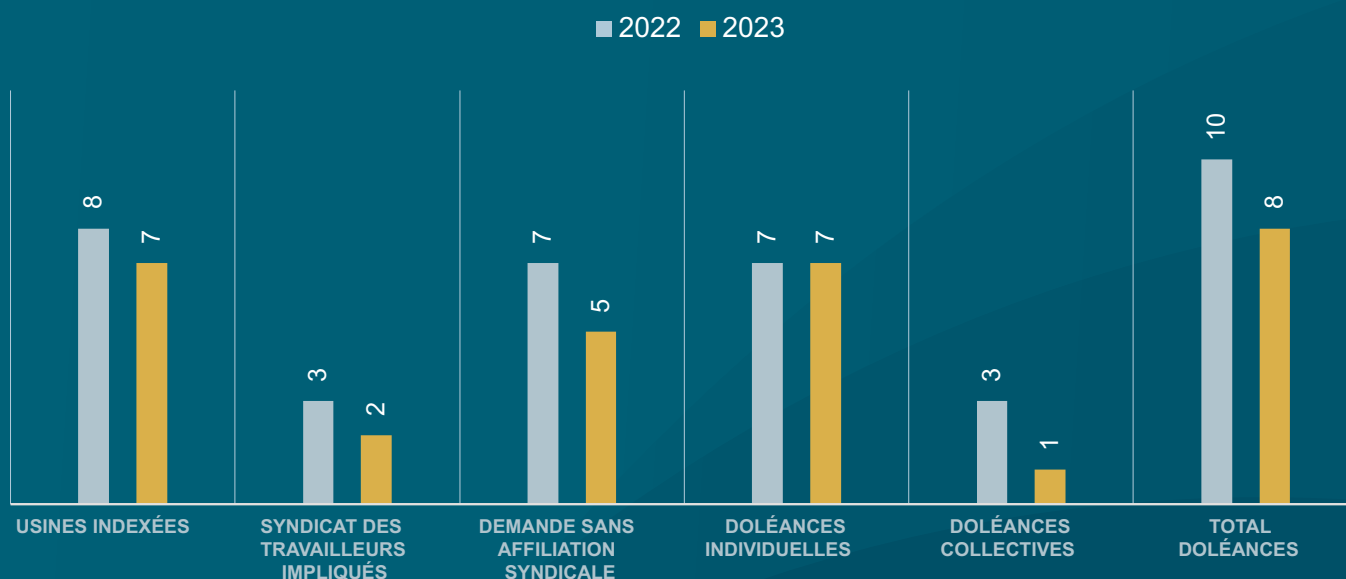
Au cours du deuxième trimestre, on observe une diminution des usines indexées passant de 9 à 7 respectivement en 2022 et 2023. En ce qui concerne les syndicats des travailleurs impliqués, le nombre n'a pas changé. La demande sans affiliation syndicale a quasiment baissé de 50% passant de 11 en 2022 à 6 en 2023. Le Bureau a enregistré une baisse des doléances individuelles et une légère augmentation de 11 en 2022 à 6 en 2023. Le Bureau a enregistré une baisse des doléances individuelles et une légère augmentation des doléances collectives.

Analyse comparative des doléances 3ème trimestre 2022-2023



Pour le troisième trimestre, le nombre d'usines indexées a doublé. L'implication des syndicats des travailleurs reste stable. Le Bureau a reçu un nombre majeur de demandes sans affiliation syndicale, de doléances individuelles et de doléances collectives de 2022 à 2023. L'augmentation des demandes collectives pourrait indiquer une mobilisation croissante des travailleurs pour faire valoir leurs droits de manière collective.

Analyse comparative des doléances 4ème trimestre 2022-2023



En comparant les données des doléances du quatrième trimestre 2022 et 2023, on observe une légère diminution globale des statistiques sauf pour les demandes individuelles qui sont restées invariables.

CONSULTATIONS

Pour maintenir l'harmonie dans le secteur, le Bureau fournit appui-conseil, accompagnement et orientations d'information de manière constante. En général, le Bureau reçoit un flux de demandes de consultation au téléphone ou par courriel. Il oriente les requérants vers les ressources appropriées pouvant leur offrir du soutien, de l'accompagnement ou pouvant leur apporter une réponse.

Les consultations visent toutes les parties concernées. Le Bureau a reçu environ 200 demandes. Elles concernent en général les avantages sociaux, l'insécurité, la problématique de la loi 3*8, le nombre d'emplois dans le secteur, le fonctionnement de l'inspection du travail, le renouvellement de la franchise douanière, les congés payés, la publication des arrêtés du CSS et du CAOSS, la fermeture de la frontière haïtiano-dominicaine, la fermeture des usines dans la capitale a causé de l'insécurité rampante.

Durant le troisième trimestre, pour assurer un suivi efficace des dossiers liés à la fermeture des frontières, un point focal avec l'APN a été désigné.

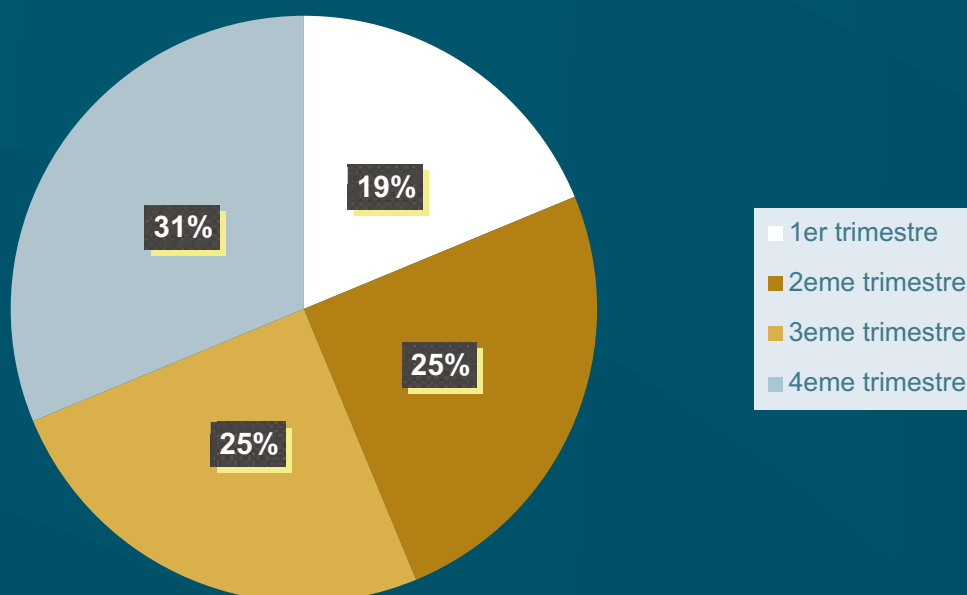
MÉDIATION

« *Le conflit est inévitable mais le combat est optionnel* » (Max Lucado)

Le Bureau continue de promouvoir la médiation comme un élément fondamental de ses activités de sensibilisation.

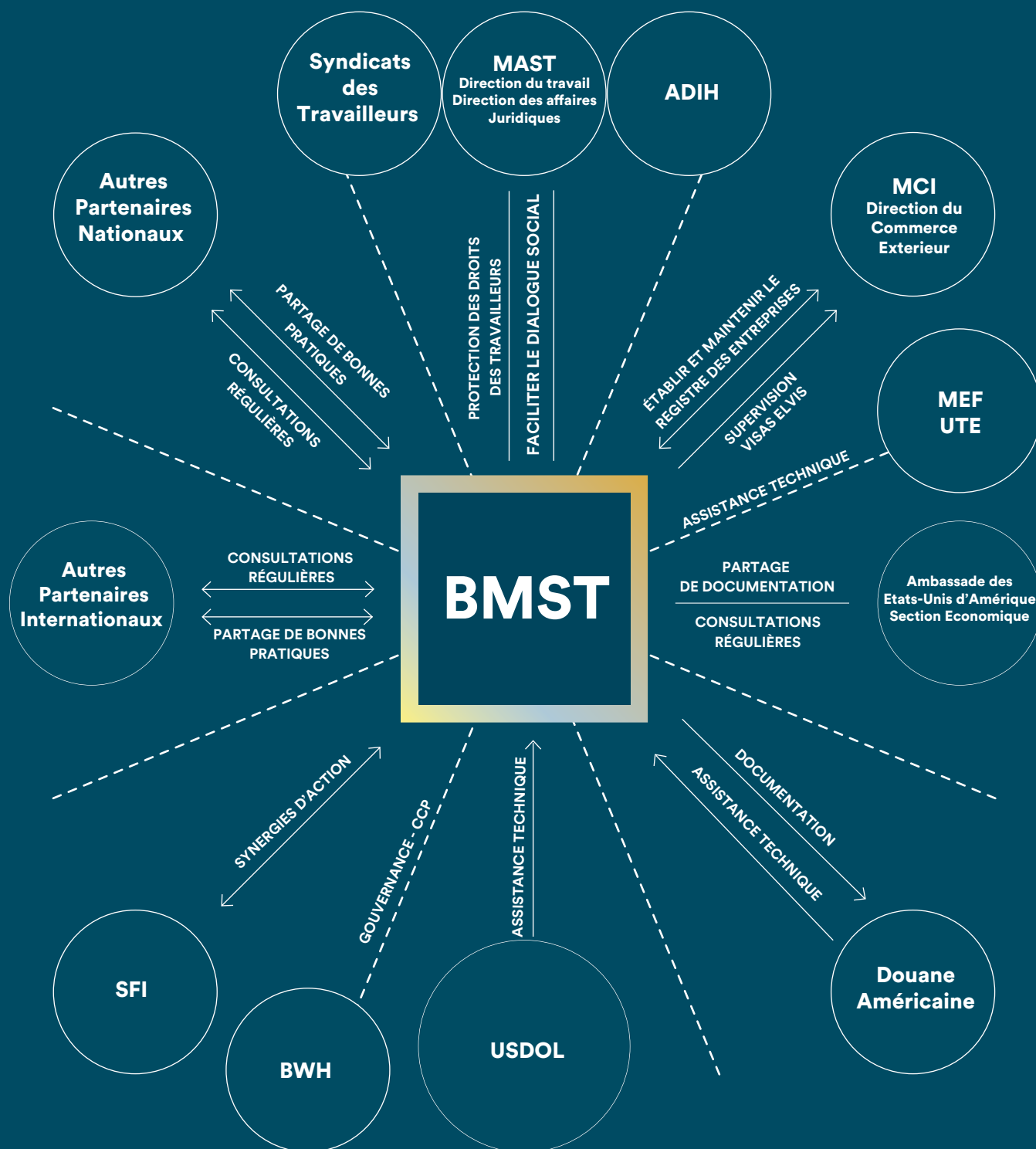
Durant la période écoulée, treize séances de médiation ont été menées avec le support de la Direction du travail du MAST. Parmi les demandes, celles enregistrées au quatrième trimestre représentent la plus forte demande, soit 31 %. Une (1) demande a été sollicitée par une usine et toutes les autres par des représentants des travailleurs.

Ventilation des médiations



PARTENARIAT

Pour remplir sa mission, la Médiatrice spéciale du travail de l'industrie de la confection vestimentaire est au cœur d'un écosystème qui regroupe de nombreux acteurs.



Synergies d'action pour la bonne marche et l'expansion du secteur.

ACTIVITÉS DE COLLABORATION

ATTRIBUTION DE LA
MÉDIATRICE

Veiller au respect
des droits des
travailleurs

Quelques réunions significatives

7 février 2023	Rencontre du Comité Consultatif du Projet (CCP) présidée par la Médiatrice sur le protocole d'accord entre les parties pour la constitution du CCP, la présentation de l'avant-projet de la stratégie du programme et des priorités et la formation d'un sous-groupe pour la formulation de propositions relatives aux défis du secteur.
28 mars 2023	Rencontre hybride sur la problématique de la loi portant organisation et réglementation du travail sur la durée de 24 heures réparties en 3 tranches de 8 heures (loi 3*8) avec le secteur de la confection vestimentaire : l'Association des Industries d'Haïti (ADIH) et une dizaine de centrales syndicales et de fédérations des travailleurs.
27 avril 2023	Participation de la Médiatrice à une rencontre présidée par le Premier ministre avec des représentants du secteur privé et des membres du gouvernement, sur les perspectives de développement et les difficultés rencontrées dans le nord-est.
Mai 2023	Enquête menée conjointement avec le MAST concernant une doléance collective sur des changements enregistrés dans le payroll des ouvriers. À l'issue de l'enquête, il a été recommandé de prendre les dispositions nécessaires pour renforcer le dialogue avec les ouvriers et syndicats et communiquer davantage sur la base de calcul du salaire.
5 juin 2023	Rencontre entre le MAST, les agences et le syndicat du secteur de la sécurité sur la problématique de la loi 3*8, facilitée par le Bureau.
30 juin 2023	Rencontre avec les entités étatiques sur la méthode de calcul des cotisations sociales pour préparer une mission conjointe dans le Nord-est.
23 août 2023	Réunion de coordination avec le MAST axée sur les points suivants : • Interaction avec les usines pour renforcer le dialogue social • État d'avancement des dossiers transférés et/ou en cours de traitements au MAST • Préparation de l'atelier sur la refonte du code du travail • Régularisation des organisations syndicales • Représentation du MAST dans le Nord-est, notamment à Ouanaminthe.
25 août 2023	Rencontre sur l'harmonisation avec les entités partenaires des procédures du MAST en matière de loi le régissant et les besoins des usines pour se conformer à ces exigences.
30 août 2023	Causerie organisée par le Bureau en collaboration avec l'OFATMA et les organisations syndicales sur les congés payés.
31 août 2023	Organisation d'une rencontre facilitée par le Bureau entre le MAST, l'ADIH, le FAES, la SONAPI et les représentants des usines et des centrales syndicales sur le programme d'apaisement social du gouvernement et le mécanisme de paiement des ouvriers révoqués.
15 septembre 2023	Atelier sur la reprise des travaux de la refonte du code du travail, facilité par le Bureau. Cet atelier a regroupé des partenaires nationaux et internationaux.
30 octobre 2023	Rencontre entre l'ADIH, BWH et BMST sur le 26eme Rapport de BWH
7 novembre 2023	Réunion spéciale du CCP avec l'ADIH sur l'analyse du dernier rapport de BWH
5 décembre 2023	Rencontre avec les représentants des organisations syndicales sur les difficultés rencontrées et les perspectives pour 2024.
5 décembre 2023	Rencontre avec les ressources humaines des entreprises du PIM sur les difficultés rencontrées et les perspectives pour 2024.

INSTITUTIONS ÉTATIQUES

Ce chapitre aborde les activités de collaboration avec une grande variété d'institutions étatiques et non-étatiques nationales et internationales tout en tenant compte de l'analyse des recommandations émises dans le Bilan annuel 2022. Cette collaboration prend différentes formes, comme l'échange d'informations, la collaboration sur des questions d'intérêt mutuel, l'échange des pratiques exemplaires, les efforts conjoints d'application de la loi ainsi que la sensibilisation.

SYNERGIES D'ACTION AVEC LES PARTENAIRES

Le Bureau collabore efficacement avec le **Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST)**, partage des informations pertinentes, communique ses éclairages spécifiques sur les dossiers transférés, facilite l'organisation de réunions pour prévenir les conflits. Le traitement de certains dossiers est facilité par l'esprit coopératif et plus particulièrement par la qualité de collaboration entretenue avec la Direction du Travail et celle des Affaires juridiques sur l'analyse et la prévention des situations conflictuelles ; le suivi des dossiers transférés au MAST ; le programme d'apaisement social et le mécanisme de paiement des ouvriers révoqués ; la réduction du personnel dans les usines ; la représentation du MAST dans le nord-est ; la tenue des séances de médiation.

Refonte du code du travail.

«Passer, avec l'appui des secteurs concernés, après avoir franchi méthodiquement les étapes concordantes liées à la matière, à la phase de la mise en œuvre du projet de refonte du code du travail, dans une dynamique de le rendre apte à adresser les défis d'ordre structurel

et conjoncturel auxquels fait face le secteur du travail ».

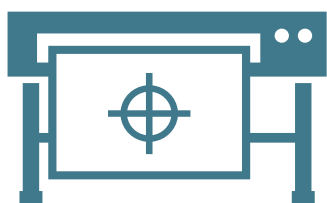
En date du 15 septembre 2023, un atelier a été organisé par le MAST. Cette activité a réuni le représentant de l'OIT, des techniciens du MAST et du BMST, les Représentants d'employeurs et des travailleurs et des partenaires internationaux. Il convient de rappeler que, depuis 2018, le gouvernement ainsi que le secteur des employeurs ont déjà transmis leur proposition pour la révision du code du travail. Toutefois, la contribution du secteur des travailleurs se fait toujours attendre. Or, il est crucial de régler le marché du travail pour garantir non seulement des conditions de travail équitables, mais aussi la durée du travail appropriée, un salaire minimum décent, la non-discrimination, ainsi que la protection infaillible des droits des travailleurs. À la lumière des interventions, les représentants des travailleurs ont convenu de transmettre au MAST un calendrier de travail spécifique. Ils comptent également sur le support technique de l'OIT pour accélérer le processus. En définitive, le Bureau a

contribué à relancer cette initiative qui a marqué le début d'une nouvelle phase prometteuse dans la révision du code du travail. La préparation de cet atelier s'est amorcée à la suite des échanges et rencontres effectués avec les partenaires engagés dans le processus, notamment BWH et les représentants des travailleurs.

Redynamisation du fonctionnement du CSS.

"Renforcer le Conseil Supérieur des Salaires (CSS) en, d'une part, le dotant de solides compétences liées à sa mission et à son champ d'action, d'autre part, mettant à sa disposition les outils technologiques appropriés, tout en tenant compte de tout autre paramètre jugé nécessaire à son bon fonctionnement".

Pour donner suite aux nombreuses demandes d'information sur la redynamisation du CSS, le Bureau a tenu une réunion avec la Direction du Travail, le 22 mars 2023, en vue de s'enquérir de l'état d'avancement du processus. En tant qu'organe régulateur du travail, et conformément à la loi d'octobre 2009 et



NOUS OBSERVONS AVEC PRUDENCE LE QUOTIDIEN DES DIFFÉRENTES SITUATIONS PORTÉES À NOTRE ATTENTION.

Le Bureau fournit appui-conseil, accompagnement et orientations d'information de manière constante.



UNE NOUVELLE PHASE PROMETTEUSE DANS LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL.



**Nous saluons la
résilience des
entreprises**

confrontées à des crises
récurrentes.



Nous saluons les représentants des travailleurs, les ouvrières, les ouvriers, pour leur travail assidu dans la défense des conditions de travail. Des remerciements spéciaux à nos partenaires nationaux et internationaux pour le partage d'expériences et la collaboration dans la recherche de solutions pour faire face aux défis opérationnels.

COMMUNICATION CONSTANTE!



ÉCOUTE ATTENTIVE SOUTENUE PAR LA PROMOTION ET LA PROTECTION DES DROITS FONDAMENTAUX

l'arrêté du 2 juin 2017 portant formation et réglementation du CSS, le MAST avait déjà enclenché le processus pour une redynamisation du fonctionnement régulier du CSS. Pour donner suite aux contestations de certains membres du secteur des travailleurs, une nouvelle correspondance avait été adressée par le MAST, le 30 novembre 2022, aux parties impliquées notamment aux membres du secteur des travailleurs (CTSO, CSH, CATH, FNSF, CNOHA, SOTA-BO, CFOH, CTH, ASTRAH, AASP) et à ceux du secteur patronal (ADIH, ATH, APP, CCIH, APAS), pour la désignation de trois (3) représentants, dans le meilleur délai. Face au silence des secteurs et préoccupée par la crise économique, la Médiatrice a rencontré le Ministre des Affaires Sociales et Travail pour le sensibiliser au renouvellement de la structure de protection et de promotion sociales. Il a été recommandé de relancer l'invitation en précisant une date limite pour réagir. Le MAST a renouvelé la demande et la date pour la désignation des membres a été fixée au 12 mai 2023. Le MAST prendra des dispositions nécessaires pour s'assurer du fonctionnement effectif des structures de protection et de promotion sociales.

Renforcement du service d'inspection du travail. **« Multiplier constamment des inspections régulières dans les usines pour vérifier l'exécution du respect légal des cotisations dues à l'ONA et à l'OFATMA. »**

Quatorze nouveaux inspecteurs assermentés le 3 mars 2023 sont répartis équitablement au Parc industriel de Caracol et dans la zone franche CODEVI. Il est important de noter qu'au cours du deuxième trimestre, le Bureau a poursuivi son action de communication auprès du MAST en vue de renforcer le service d'inspection du travail dans le département de l'ouest. Une enquête a été réalisée pour répondre aux préoccupations des responsables des usines du PIM. Le 25 août 2023, une réunion de travail s'est tenue avec les représentants du MAST pour exposer les résultats de ladite enquête. On observe que les principaux obstacles liés au dysfonctionnement du service d'inspection du travail ont été évoqués notamment les conditions de travail des inspecteurs et le nombre restreint de visites dans les usines. La mise en place d'un corps d'inspection du travail reste prioritaire. En attendant, le MAST entend augmenter le nombre d'inspecteurs du travail dans l'ouest et les doter de moyens nécessaires pour renforcer l'efficacité des inspections.

Problématique de l'application de la loi 3*8.

Le Bureau a été consulté en plusieurs reprises sur l'application

de la loi portant organisation et réglementation du travail sur la durée de 24 heures réparties en 3 tranches de 8 heures, appelée loi 3*8. Ces consultations concernent tout d'abord les usines, qui, selon elles, les met en non-conformité lors des évaluations par BWH et les ouvriers sur les nombreux problèmes d'application, notamment ceux relatifs à la mise en place d'un salaire horaire payant uniquement le temps de travail effectivement fourni. Pour donner suite aux demandes, le Bureau a entrepris des démarches auprès du gouvernement et a facilité une rencontre tripartite présidée par le Ministre des Affaires Sociales et du Travail, le 28 mars 2023, pour examiner la problématique de l'application de ladite loi. Cette réunion a réuni les représentants de l'État, les représentants des organisations d'employeurs et des travailleurs. Une autre réunion a été facilitée avec le secteur des agents de sécurité. Ces rencontres ont permis d'aboutir à une conclusion : rapporter la loi 3*8 en attendant la finition des travaux pour la refonte du code du travail. Le 13 juin 2023, le gouvernement a publié un décret rapportant la loi du 27 août 2017.

111e session de Conférence Internationale du Travail.

La Médiatrice a participé à la 111e session de la Conférence Internationale du Travail, tenue du 5 au 16 juin 2023, à Genève. Présidée par le Ministre des Affaires Sociales et du Travail, la délégation haïtienne a été constituée des délégués représentant le gouvernement, les travailleurs et les employeurs. Elle a également pris part au Sommet de haut niveau sur le monde du travail qui s'est déroulé les 14 et 15 juin sur le thème de la justice sociale pour tous. La Conférence est clôturée par l'adoption d'une nouvelle recommandation sur les apprentissages de qualité. Plusieurs décisions ont été prises notamment celles sur une transition juste et la protection du travail, le rapport sur les normes entre autres.

Les relations de collaboration du Bureau se poursuivent avec les institutions et services de sécurité sociale : **l'ONA et l'OFATMA.** Pour donner suite à une requête émise par les représentants d'une usine dans le nord-est, le Bureau a mobilisé ces institutions afin de continuer à sensibiliser les ouvriers sur le dossier des prélèvements pratiqués sur les salaires. Une mission dans le nord-est a été planifiée puis annulée à la demande des représentants de l'usine. Toutefois, parmi les activités réalisées conjointement, on peut citer :

- **Causerie sur les congés payés : congés de maternité, congés d'accident et congés de maladie.** - Cette activité a pour finalité de faciliter une meilleure compréhension

1 FORMATIONS AXÉES SUR LES DROITS ET LES RESPONSABILITÉS DES TRAVAILLEURS

Permettent de fournir un ensemble de connaissances approfondies sur les thématiques.

2 CONCEPTION D'UN NOUVEL OUTIL POUR ACCOMPAGNER LES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ À

diminuer au maximum le coût social et environnemental du développement.

du fonctionnement des services offerts par l'OFATMA, du mécanisme des congés payés et de trouver des solutions aux problèmes rencontrés.

- **Mission conjointe au Parc industriel de Caracol.** – En vue de préparer une mission conjointe dans le nord-est, centrée sur le calcul des cotisations sociales, la Médiatrice a organisé, le 30 juin, une rencontre d'harmonisation et de planification avec les entités étatiques. Des échanges interactifs avec le MAST, l'OFATMA et l'ONA se sont axés sur les principales questions stratégiques, notamment la durée normale de travail suivant le code du travail (nombre de jour forfaitaire ou réel de travail) et la convention numéro 1, la base de calcul des cotisations de l'ONA et de l'OFATMA, l'impôt sur le revenu, le partage des informations, la mobilisation du service de vérification des inspections, pour ne citer que ceux-là.

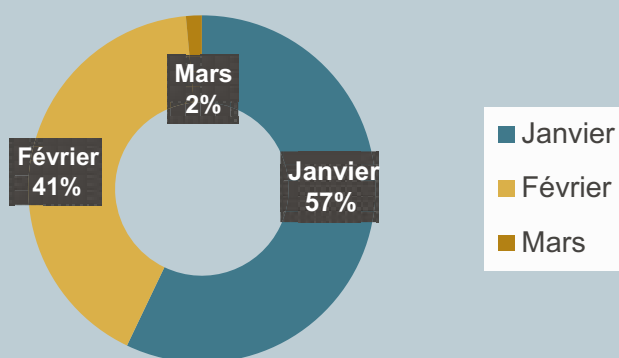
Par ailleurs, la loi HOPE requiert une collaboration du Bureau avec le **Ministère du Commerce et de l'Industrie (MCI)**.

Ce ministère doit prendre des dispositions nécessaires pour faciliter et exploiter le secteur de l'habillement d'exportation constituant une source importante d'emplois et dynamiser le

développement économique du pays. En outre, toute demande d'émission des visas électroniques⁴ (ELVIS) est soumise à une autorisation du MCI. À cet effet, le Secrétariat technique spécialisé du Bureau continue d'échanger fréquemment avec la Direction du Commerce Extérieur (DCE) du MCI pour partager les données de l'année 2023 et faciliter l'efficacité et la transparence de la collaboration. Selon cette direction, des difficultés administratives ont retardé la cueillette et la communication des informations pour leur transmission. Le Bureau a entrepris des démarches auprès de la douane haïtienne. Cependant, selon la CTMO HOPE, la douane américaine a autorisé provisoirement l'enregistrement manuel des données.

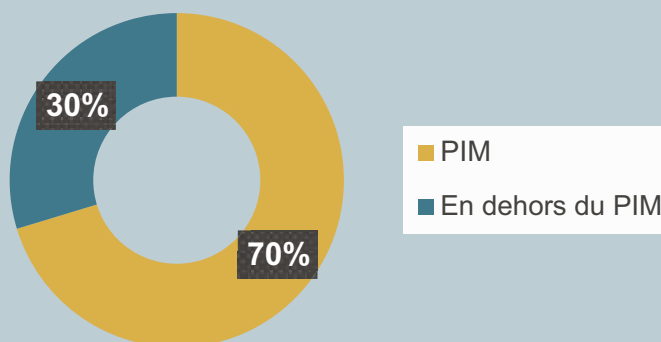
Zones industrielles	Janvier	Février	Mars	Sous-total
PIM	(99)	(876)	(6)	
En dehors du PIM		(853)		
Total	(477)	(4556)	(345)	(22)

Ventilation mensuelle des visas elvis



Les informations disponibles datent du premier trimestre (janvier à mi-mars). Sur les 613 visas, d'exportation, 57 % et 41% ont été enregistrés respectivement en janvier et en février. Les 2% du mois de mars équivalent à une quinzaine de jours.

Ventilation des visas d'exportation par zone



Aucune donnée n'a été enregistrée dans le département du nord-est. Les informations concernent uniquement les données recueillies pour les entreprises basées dans le département de l'ouest.

⁴ Le Système de Visa Électronique (ELVIS) interconnecte le MCI à la Douane Américaine à travers ses différents points d'émission de visas : le MCI, l'annexe du MCI à la SQNAPI, la CODEVI et le Parc Industriel de Caracol. Il permet de transférer en temps réel aux douanes américaines les informations relatives à une exportation. Il vise à sécuriser les exportations de produits textiles confectionnés sous HOPE contre tous risques de transbordement illégal et de fraude commerciale. En 2007, l'USAID a financé l'acquisition du logiciel et les équipements tandis que le gouvernement haïtien a financé l'installation, la formation et l'interconnexion par l'internet.

Tel que mentionné dans les recommandations du Rapport annuel précédent, **évaluer le système de gestion des visas d'exportation aux fins d'amélioration continue** est fondamental. Des pistes d'améliorations sont en train d'être exploitées avec des partenaires internationaux. Les efforts de collaboration avec la **Direction Générale des Zones Franches (DGZF)** se concentrent généralement sur les données relatives aux quotas d'exportation et des échanges d'informations dans le nord-est.

De plus, il est important de garder à l'esprit l'importance d'« **Encourager des études sur les déchets du textile pour déterminer leur utilisation potentielle** ». Conformément aux meilleures pratiques internationales, l'adoption d'une telle approche vise à améliorer les conditions de l'environnement économique ainsi que les techniques de gestion employés par les entreprises.

« **Poursuivre le processus du dialogue avec le secteur privé avant l'entrée en vigueur du code fiscal haïtien avec le code général des impôts et son livre de procédures fiscales** ».

Le Bureau entretient des relations étroites avec le Ministère de l'Économie et des Finances. Il ne fait aucun doute que le renforcement de la productivité est un facteur essentiel pour la compétitivité des entreprises et leur viabilité pour la création d'emplois décents. Pour faire face aux défis rencontrés dans ce domaine et pour une meilleure appréciation du code fiscal, un plan d'actions de préparation à la mise en œuvre du code fiscal haïtien a été élaboré par la Direction Générale des Impôts (DGI) pour la période de juin 2023 à septembre 2024. Un calendrier de vulgarisation sur les dispositions du code fiscal a été défini. Parmi les principales actions identifiées, on peut citer : la traduction du code fiscal en créole haïtien, le transfert de la DZF sous l'autorité du MEF.

“ **La productivité n'est pas tout, mais, à long terme, elle est presque tout** ” (Paul Krugman).



**1.50% DES DEMANDES ONT ÉTÉ ORIENTÉES
VERS UNE JURIDICTION COMPÉTENTE.**

Une collaboration accrue existe avec la SONAPI et l'UTE. Ces institutions apportent leur soutien dans le domaine de la logistique des réunions avec les partenaires. La collaboration porte également sur les recommandations du Comité Consultatif du Projet Better Work (CCP) pour amortir les effets de la crise. De manière plus détaillée, on peut noter que :

- Les échanges avec la SONAPI favorisent une meilleure coordination de la logistique de la remise des chèques aux ouvriers révoqués et des réponses adéquates face aux inquiétudes des représentants des employeurs et des travailleurs sur la question des avantages sociaux. Les échanges portent également sur des informations pour tenir à jour le Registre des entreprises dans le Parc Industriel Métropolitain (PIM).



**LE BUREAU TRAITE LES DEMANDES LE PLUS RAPIDEMENT
POSSIBLE, DANS UN DÉLAI INFÉRIEUR À CINQ (5) JOURS.**



**indépendance, neu-
tralité, confidentialité
et transparence.**

APPUI, ACCOMPAGNEMENT ET ORIENTATIONS D'INFORMATION DE MANIÈRE CONSTANTE

En 2022, le Bureau a recommandé d'« **identifier des pistes d'amélioration du système de distribution de l'utilisation de l'énergie dans les parcs industriels, pour répondre aux exigences du moment** ». En effet, la SONAPI veille à ce que tous les locataires du parc aient suffisamment d'électricité pour un fonctionnement optimal. Il est important d'harmoniser la distribution et de garantir un approvisionnement en électricité suffisant pour répondre aux besoins des locataires. Une sensibilisation proactive auprès de l'Électricité d'Haïti (EDH) et de la Banque Interaméricaine de Développement (BID) a été effectuée par la SONAPI pour non seulement saisir l'ampleur et le rythme des demandes et permettre au bureau de l'EDH d'intervenir rapidement en cas de problème mais aussi encourager la mise en place d'un mini central en énergie solaire par l'approbation d'un prêt. Une annexe de l'EDH a été installée dans le PIM pour rétablir et améliorer les services. Un projet de développement d'un mini central est initié par le secteur privé pour favoriser l'approvisionnement en électricité à partir d'énergies renouvelables dans le parc, augmenter la disponibilité en électricité et améliorer l'efficacité énergétique. Parallèlement, pour accélérer le rythme de l'électrification, un projet d'électrification de la cour du parc est financé à 70 pour cent par le trésor public.

- Les discussions avec l'Unité Technique d'Exécution (UTE) portent généralement sur la formation des ouvriers dans le Parc Industriel de Caracol (PIC), l'état d'avancement des interventions en matière de prévention des conflits notamment le licenciement massif des ouvriers, les questions environnementales et sociales, l'implémentation du Bureau dans le Nord-est ainsi que l'état d'avancement des projets d'infrastructure avec d'autres partenaires. Pour répondre à l'attente des partenaires sociaux dans le Nord-est notamment à Caracol et tisser une relation de confiance avec les investisseurs, il a été recommandé d'« **accélérer le processus du projet de réhabilitation du port du Cap-Haïtien aux fins de répondre aux normes internationales pour une utilisation optimale des acteurs** ». L'APN s'apprête à entreprendre, d'ici le mois de janvier 2024, d'importants travaux de réhabilitation du port international du Cap Haïtien, pour lesquels l'Agence Américaine pour le Développement International (USAID) a mobilisé un montant de 24 millions de dollars américains. Une visite de la délégation officielle de l'USAID a eu lieu en décembre 2023, sur le démarrage dudit projet. Ces travaux tant attendus auront un impact significatif sur les échanges commerciaux notamment en provenance du PIC avec les États-Unis d'Amérique.



**INDÉPENDANCE,
NEUTRALITÉ,
CONFIDENTIALITÉ ET
TRANSPARENCE.**

**Nous saluons la
résilience des
entreprises**

confrontées à des crises
récurrentes.

**NOUS OBSERVONS AVEC PRUDENCE LE QUOTIDIEN DES DIF-
FÉRENTES SITUATIONS PORTÉES À NOTRE ATTENTION.**

En tant qu'interlocuteur neutre, le Bureau continuera de mener chacune de ses actions et analyses, en préservant l'équité envers toutes les parties concernées.

INSTITUTIONS NON-ÉTATIKES

ATTRIBUTION DE LA
MÉDIATRICE

Veiller au respect
des droits des
travailleurs

Le Bureau fournit des informations pertinentes au **Département du Travail Américain** pour gérer le processus de dialogue avec les parties concernées et assurer un suivi efficace du programme TAICNAR, géré par BWH, pour répondre aux exigences de la loi HOPE II. Une collaboration continue est poursuivie pour l'amélioration du programme d'exportation.

Les relations de travail avec la Section Économique de l'**Ambassade des États-Unis d'Amérique** concernent entre autres la communication sur les exigences en matière de rapports annuels avec les parties prenantes, la question du travail forcé et du trafic des personnes, la problématique de l'application de la loi 3*8, la relance des travaux du Conseil Supérieur des Salaires (CSS) et la protection sociale.

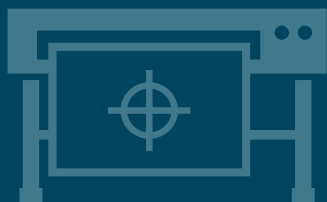
Le Bureau entretient des liens efficaces et constructifs avec l'**ADIIH** parmi lesquels, nous pouvons citer les échanges d'informations et des réunions pour favoriser l'emploi et apporter les corrections nécessaires pour le bien de l'économie en Haïti. La collaboration s'est avérée un atout majeur pour les discussions relatives à la loi 3*8, les perspectives de développement du secteur entamées avec le Comité Consultatif du Projet Better Work (CCP), la distribution des chèques aux anciens ouvriers de Vald'or, les échanges sur les rapports périodiques de BWH, la poursuite des efforts pour le renouvellement de la loi HOPE II, la question des avantages sociaux octroyés aux ouvriers.

L'une des attributions de la Médiatrice est de veiller au respect des droits des travailleurs dans le cadre de la mise en œuvre de la loi HOPE II. Durant la période écoulée, le Bureau a développé et établi des mécanismes lui permettant de rester en contact avec

les **organisations syndicales des travailleurs** et de discuter couramment sur la situation des ouvriers dans les usines, la relation avec les employeurs et des questions en rapport avec le contexte. La plupart des échanges correspondent à des appels téléphoniques ou des courriels reçus pour informer d'une nouvelle liste de membres de comité syndical au sein des entreprises ou pour demander le suivi des dossiers liés à la protection sociale notamment le CSS.

Le **programme Better Work Haïti (BWH)** favorise le développement de méthodes de travail collaboratives et intensifie la communication entre les parties prenantes. La collaboration favorise une série de dialogues régulières en vue de permettre une meilleure compréhension de certains dossiers et de formuler des recommandations à cet égard. En général, les discussions tournent autour des points de non-conformité des usines en matière de redevances sociales, de la refonte du code du travail, des relations avec les marques américaines, de la systématisation des doléances. Dans son rapport de l'année dernière, le Bureau a formulé la recommandation suivante : « **Renforcer systématiquement le Comité Consultatif de Projet (CCP), pour la formulation et l'adoption des orientations stratégiques et tout suivi y relatif** ». Tout au long de l'année, les efforts déployés par le CCP peuvent être illustrés ainsi :

- **7 février 2023** : la rencontre tenue à CODEVI a abouti à la signature du protocole d'accord du CCP. Elle a permis de présenter la stratégie du programme BWH, de réviser les priorités et d'établir de nouvelles priorités. Un sous-groupe de travail a été constitué pour poursuivre les efforts du CCP en vue de s'assurer une bonne coordination des activités du



NOUS OBSERVONS AVEC PRUDENCE LE QUOTIDIEN DES DIFFÉRENTES SITUATIONS PORTÉES À NOTRE ATTENTION.

Le Bureau fournit appui-conseil, accompagnement et orientations d'information de manière constante.

APPUI, ACCOMPAGNEMENT ET ORIENTATIONS D'INFORMATION DE MANIÈRE CONSTANTE

comité.

- **25 juillet 2023** : cette session tenue à Karibe a permis d'exposer le tableau de bord sur les points de non-conformité persistants des entreprises, la révision du décret du 13 juin 2023 sur la loi 3*8, la réforme sur les prestations sociales de l'ONA et de valider les recommandations du sous-groupe de travail pour amortir les effets de la crise présentées au gouvernement le 29 août 2023.
- **11 octobre 2023** : cette rencontre virtuelle a porté sur la fermeture des frontières : impacts et propositions de solutions, la refonte du code du travail, le renouvellement du Conseil Supérieur des Salaires (CSS).
- **7 novembre 2023** : cette séance spéciale a porté sur les discussions du 26ème Rapport de synthèse de BWH.

« **Organiser et appuyer toute initiative liée à la formation en médiation, gestion des conflits, économie, éducation civique, bien-être au travail & sécurité, au bénéfice du personnel des Ressources Humaines et des syndicats des travailleurs, des ouvriers, d'une manière particulière et des autres acteurs du secteur, en général** ». Il convient de noter que plusieurs séances de formation continue ont été organisées par BWH. Elles visent à améliorer les compétences des partenaires notamment des employeurs et des travailleurs et à les sensibiliser au respect de la législation nationale et des normes et conventions internationales.

« **Encourager la création d'une structure de coordination des différents services aftercare publics et privés** » s'inscrit dans les priorités de la Société Financière Internationale (SFI). Le projet « Créer des Opportunités d'Investissement en Haïti »/ projet CIO⁵ Haïti, est actuellement en phase de transition vers le projet Haïti Aftercare. Le 24 octobre 2023, une rencontre avec le Secrétariat technique du projet Haïti Aftercare a permis de faire le point sur les récentes activités du CCP. Nul besoin de souligner que la mise en œuvre d'un tel projet aidera à mieux résoudre les problèmes d'opération au quotidien.



**INDÉPENDANCE,
NEUTRALITÉ,
CONFIDENTIALITÉ ET
TRANSPARENCE.**



Mécanismes de communication avec les organisations syndicales.



Des séances de formation continue ont été organisées par BWH.

**NOUS SALUONS LES
REPRÉSENTANTS DES
TRAVAILLEURS, LES
OUVRIÈRES, LES OUVRIERS,
POUR LEUR TRAVAIL ASSIDU.**

⁵ Formé par le Ministère de l'Économie et des Finances, ce Secrétariat technique est composé des entités suivantes :

- Ministère de l'Économie et des Finances, Coordonnateur
- Centre de Facilitation des Investissements, Membre
- Association des Industries d'Haïti, Membre
- Ministère du Commerce et d'Industrie, Membre
- Bureau de la Médiatrice Spéciale du Travail, Membre • Bureau du Better Work Haïti, Membre.

Partie III

OBSERVATIONS & RECOMMANDATIONS



OBSERVATIONS & RECOMMENDATIONS



OBSERVATIONS



DES CONSÉQUENCES
CONSIDÉRABLES SUR L'EMPLOI

L'année 2023 a été une année particulièrement éprouvante pour la croissance mondiale. De grands enjeux économiques et sociétaux l'ont rythmée : montée des conflits (prolongement de la guerre entre Ukraine et Russie, début de la guerre Israël-Hamas), changement climatique, persistance de l'inflation, crise du coût de la vie. L'inquiétude générale s'est accrue parmi les populations, selon le **Bilan du Monde : 2023, au bord du précipice**.

Ce climat d'anxiété gagne également Haïti, au bord du gouffre d'un effondrement. Malgré une légère baisse de l'inflation, l'inflation globale annuelle reste élevée, selon les données fournies par l'IHSI. D'après la note sur la politique monétaire pour le troisième trimestre de 2023 publiée par la Banque de la République d'Haïti (BRH), on observe une baisse des envois de fonds durant les neuf premiers mois pour la période d'octobre 2022 à juin 2023, par rapport à la même période de l'année précédente. Le département de l'ouest, notamment Port-au-Prince et ses environs, reste en proie à une insécurité grandissante caractérisée par des violences aveugles d'une intensité exceptionnelle commises par des groupes armés. Ces derniers continuent de consolider leur emprise sur des zones et infrastructures stratégiques de la capitale, entraînant le déplacement interne de milliers d'Haïtiens et la poursuite de leur émigration massive.

Une conjoncture de crise perturbante : inquiétude des clients étrangers, baisse des commandes, perte d'emplois, blocage des principaux axes routiers affectant la livraison des matières premières et certaines activités de communications externes du Bureau. De plus, les récents évènements découlant de la construction du canal sur la rivière Massacre du côté d'Haïti viennent compliquer les relations commerciales entre les deux pays des deux côtés de la frontière. Dans la lettre de cadrage du projet de budget 2023-2024, 40% des exportations du Produit Intérieur Brut (PIB) ont baissé d'environ 21 %, durant les trois premiers mois de l'exercice. Cette diminution est attribuée à la fermeture des entreprises. Le Conseil de Sécurité des Nations Unies a autorisé le déploiement d'une force multinationale de soutien à la sécurité, dirigée par le Kenya, mais l'arrivée d'un tel déploiement prend plus de temps que prévu en raison des

logistiques considérables.

Dans cette période de turbulences économiques, maintenir l'équilibre s'avère crucial pour les entreprises. La réalité de chaque zone industrielle est particulière et les mesures diffèrent selon la localisation de l'entreprise et ses perspectives futures. Certains patrons réduisent leurs activités et recourent à des vagues de licenciement compte tenu de la diminution des commandes et des perturbations dans la chaîne d'approvisionnement. D'autres optent pour la fermeture définitive de leur entreprise. Le secteur patronat et les syndicats des travailleurs appellent à la formation des organes de sécurité sociale. Les organisations syndicales des travailleurs, en tant que voix collective, réclament de l'État haïtien un soutien financier permanent aux ouvriers qui sont dans l'incapacité de répondre aux besoins de leur famille face au coût élevé de la vie. Pendant la période considérée, le Bureau a enregistré une augmentation importante des demandes en lien à la subvention accordée par le gouvernement, à l'accès à la carte d'identification nationale et à la liberté syndicale. Le Bureau a constaté l'effet positif de la médiation, notamment pour des questions liées à la liberté syndicale. Il convient également de noter que, le gouvernement a pris un décret rapportant la loi 3*8.

L'ampleur de la crise pluridisciplinaire remet en cause le tissu social. Dans ce contexte critique, il est primordial de mobiliser régulièrement les différents acteurs pour dynamiser le dialogue sur les préoccupations urgentes du secteur face à la complexité croissante des crises. Le Bureau salue la reprise du processus des travaux de réforme de la législation du travail, avec le soutien indéfectible de l'OIT et continue de promouvoir ce processus constructif du dialogue tripartite. Une large participation des acteurs est fondamentale dans la refonte du code du travail. Depuis 2018, le gouvernement ainsi que le secteur des employeurs ont déjà transmis leur proposition pour l'élaboration d'un document de synthèse. Il est essentiel de reconnaître et de prendre en considération la voix des travailleurs. Ces derniers s'engageant à communiquer leurs recommandations. L'OIT confirme son soutien dans le processus d'amélioration du travail.



Autres actions: Plaidoyer pour le
renouvellement de la loi HOPE

Publication du nouveau code douanier - Sommet des chefs d'État de la Caraïbe - 111e session de la Conférence internationale du travail
Relance des travaux de la refonte du code du travail



**Des conséquences
considérables sur l'emploi.**

IL EST PRIMORDIAL DE MOBILISER RÉGULIÈREMENT LES
DIFFÉRENTS ACTEURS POUR DYNAMISER LE DIALOGUE

Promotion et protection des droits fondamentaux

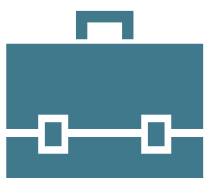
Une mission de tous les jours



Le BMST s'efforce de forger des relations de travail qui permettent de bâtir et de maintenir un réseau productif et d'accroître l'efficacité et l'impact de ses actions.

RECOMMANDATIONS

1. Finaliser, avec l'appui des partenaires concernés, les travaux de refonte du code du travail, dans une dynamique de le rendre apte à adresser les défis d'ordre structurel et conjoncturel auxquels fait face le secteur du travail.
2. Investir dans le développement des ressources humaines et techniques du Conseil Supérieur des Salaires (CSS) pour son fonctionnement efficace.
3. Dynamiser le processus de sécurisation des personnes et des biens, à l'échelle nationale, dans la perspective de renforcer l'économie et de faciliter l'harmonisation sociale.
4. Renforcer le système d'inspection du travail pour une meilleure efficacité de la prévention et gestion des conflits et pour un meilleur contrôle du respect légal des cotisations dues à l'ONA et à l'OFATMA.
5. Consolider le système de gestion des visas d'exportation aux fins d'amélioration continue.
6. Stimuler le projet de création d'une structure de coordination des différents services aftercare publics privés.
7. Organiser et appuyer toute initiative liée à la formation en médiation, gestion des conflits, économie, éducation civique, bien-être au travail & sécurité, au bénéfice du personnel des Ressources Humaines et des syndicats des travailleurs, des ouvriers, d'une manière particulière et des autres acteurs du secteur, en général.
8. Renforcer le socle de protection sociale par la création et le maintien en permanence des opportunités et la mise en place des instruments liés à la matière, au bénéfice des ouvriers et de leurs familles.
9. Instaurer un système d'échange innovant d'énergie entre industries dans le Parc industriel métropolitain, pour répondre aux exigences du moment.
10. Développer le potentiel d'énergies renouvelables dans les parcs et zones franches industriels, pour une croissance durable.
11. Accélérer le processus du projet de réhabilitation du port du Cap-Haïtien aux fins de répondre aux normes internationales pour une utilisation optimale des acteurs.
12. Favoriser des recherches sur les déchets du textile pour déterminer leur utilisation potentielle.



LA MÉDIATRICE SPÉCIALE DU TRAVAIL DE L'INDUSTRIE DE LA CONFECTION VESTIMENTAIRE S'ENGAGE À

renforcer les capacités du Bureau, à mener à bien sa mission avec une performance accrue.



LE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS EST UN ENJEU DE TAILLE QUI PERMET

d'améliorer la qualité de vie au travail
pour toutes et tous avant tout. Ces
activités de développement profes-
sionnel sont essentielles afin de rester
à jour dans les différents domaines.

UNE ANNÉE MARQUANTE À BIEN DES ÉGARDS

04 LEÇONS APPRIS

SECTION

LEÇONS SIGNIFICATIVES PERMETTANT DE RENFORCER LES CAPACITÉS.

Partie IV

LEÇONS APPRIS



UNE SÉRIE DE LEÇONS SIGNIFICATIVES
PERMETTANT DE RENFORCER LES CAPACITÉS.

L'insécurité a des
conséquences
considérables sur
l'emploi.

La flexibilité du Bureau a été essentielle
pour garantir la sécurité des employés.

LEÇONS APPRISES



Des démarches significatives
pour améliorer le
fonctionnement quotidien des
entreprises.

L'année 2023 a été marquée par une série de leçons significatives permettant de renforcer les capacités à gérer efficacement les défis.

Fermeture définitive des entreprises.-

L'engagement des partenaires dans la résolution des obstacles et la planification des activités de distribution des chèques, en faveur des ouvriers licenciés, selon la stratégie accordée conjointement avec les autorités compétentes, a indubitablement contribué au succès global des activités. Dans le cas de la fermeture d'une entreprise, la création d'un comité syndical incluant les organisations syndicales représentatives dans les usines s'est avérée une bonne pratique. Ce comité a servi de lien entre les ouvriers et les partenaires en contribuant à garantir une compréhension globale du processus et à s'assurer de la réception de la rétroaction des bénéficiaires sur les questions liées à la distribution et au désistement. Il est à signaler que toutes les questions liées à la distribution ont été librement discutées lors des réunions et portées à l'attention des acteurs concernés. Les leçons tirées de cette expérience ont mis en lumière l'importance d'une planification logistique rigoureuse pour assurer le bon déroulement des activités. La coordination efficace entre les acteurs impliqués a été identifiée comme un facteur clé de réussite, soulignant l'importance d'une communication transparente et d'une collaboration étroite. De plus, la visibilité accrue du Bureau envers les ouvriers qui travaillent en dehors du PIM, a souligné l'impact positif de telles initiatives sur la perception du Bureau. L'implication de toutes les

parties prenantes dans le processus de fermeture des entreprises a permis d'anticiper d'éventuelles tensions.

Renforcement des capacités. -

Le manque d'appui technique pourrait compromettre le dynamisme des acteurs. Cette faiblesse a rendu difficile la réalisation de visites d'inspection régulières au sein des entreprises et la transmission des données d'exportation pour une analyse approfondie.

Les réunions de staff facilitent un meilleur suivi des dossiers notamment ceux relatifs à l'application mobile de gestion des plaintes et à la mise à jour du Registre des entreprises. Les résultats témoignent d'une collaboration fructueuse et efficace.

Les séances de formation offertes par BWH et l'ADIH ont mis en avant l'importance d'investir dans le développement continu des compétences. Cette approche garantit que les acteurs restent compétents et sont prêts à faire face aux défis émergents.

Capacité d'adaptation. -

La flexibilité du Bureau a été essentielle pour garantir la sécurité des employés tout en maintenant une productivité efficace.

Les préoccupations généralisées suscitées par l'insécurité croissante et le blocage de plusieurs axes routiers ont entraîné la mise en œuvre de démarches significatives pour améliorer le fonctionnement quotidien des entreprises.

COORDINATION EFFICACE

COMMUNICATION TRANSPARENTE

FORMATION CONTINUE



LE BMST S'EFFORCE DE FORGER DES RELATIONS DE TRAVAIL QUI PERMETTENT DE BÂTIR ET DE MAINTENIR UN RÉSEAU PRODUCTIF ET D'ACCROÎTRE L'EFFICACITÉ ET L'IMPACT DE SES ACTIONS.

La Médiatrice remercie son équipe et ses partenaires pour leur collaboration remarquable.

CONCLUSION

En 2023, le Bureau a affirmé son rôle de tiers neutre favorisant la protection et la promotion des droits. Il a démontré sa réactivité et sa forte mobilisation, malgré les défis majeurs rencontrés, en facilitant le dialogue social entre les parties prenantes dans le respect mutuel. Il a intensifié son action dans un contexte où l'insécurité se fait de plus en plus évolutive. La campagne de plaidoyer menée pour la relance des travaux de réforme du code du travail s'est avérée utile. Les résultats exceptionnels ont démontré la nécessité d'un support constant.

Le Bureau s'engage à poursuivre ses efforts dans la prévention et la gestion des conflits. Il continue de renforcer ses capacités afin d'améliorer ses compétences techniques par le développement de l'application mobile de gestion des plaintes, en collaboration avec le programme Better Work Haïti. Il poursuivra sa collaboration avec l'Unité Technique d'Exécution du Ministère de l'Économie et des Finances pour mieux répondre aux besoins croissants des partenaires et faciliter l'accès de ses services dans le nord-est. Une évaluation de l'impact de ses services sera entreprise dans ce département. Le Bureau mobilisera l'ensemble des acteurs économiques et sociaux, de concert avec les partenaires, pour renforcer le dialogue social suivant les prescrits de la loi HOPE II. Il maintiendra sa collaboration avec le réseau externe notamment avec l'Institut International de l'Ombudsman (IIO) pour favoriser les échanges sur le savoir-faire et les compétences.

En définitive, le Bureau exprime sa gratitude envers ses partenaires pour leur précieuse collaboration. Il demeure engagé dans la facilitation du dialogue tripartite constructif pour l'édification du travail décent dans le secteur.



Rapport annuel 2023

Produit par l'Unité de communication
du BMST-ICV sous la direction de la
Médiatrice.



**Bureau de la Médiatrice Spéciale du Travail de
l'Industrie de la Confection Vestimentaire. BMST-ICV**
Rapport annuel 2023

Le Bureau de la Médiatrice Spéciale du Travail de l'Industrie de la Confection Vestimentaire Veille à l'application stricte des principes et conditions établis par la loi HOPE II, à la recherche de compétitivité et à la création d'emplois décents et facilite le dialogue entre employeurs et travailleurs, en favorisant l'équité, l'impartialité et en promouvant le respect des droits dans le secteur de l'habillement.

BMST-ICV

Telephone: (+509) 29 10 10 14
Email: info@bmst.gouv.ht
Web: www.bmst.gouv.ht