

Programme Pays pour le Travail Décent en Haïti

2015-2020



Bureau
international
du Travail

Bureau Sous Régional du BIT pour
l'Amérique Centrale, le Panama, Haïti et la
République Dominicaine

Avant Propos

Malgré les nombreux défis auxquels Haïti doit faire face, des progrès notables ont été atteints ces 10 dernières années, avec le recul de la pauvreté et une croissance économique constante.

Des emplois productifs et décents sont au cœur de l'agenda du développement en Haïti. Ils sont le fondement d'une vie digne de chaque haïtienne et de chaque haïtien. C'est pourquoi les mandants tripartites de l'OIT en Haïti se sont engagés résolument à combler les déficits de travail décent par la formulation et la mise en œuvre du programme pays de promotion du travail décent (PPTD).

La formulation du PPTD s'est caractérisée par une approche participative et inclusive pilotée par la partie nationale tout au long du processus. J'adresse mes sincères remerciements à tous ceux et celles qui, avec patience et méthode, ont contribué à la réalisation de ce document. Ce message est également adressé aux équipes nationales tripartites, à tous les partenaires nationaux et internationaux, aux départements techniques ministériels ainsi qu'à M. Virgilio Levaggi, Directeur du bureau du BIT pour l'Amérique Centrale, Haïti, Panama et la République Dominicaine et M. Julien Magnat, coordinateur du BIT en Haïti, et aux membres de l'équipe d'appui technique du BIT en Haïti, à Genève et à San José.

M. José-Manuel SALAZAR XIRINACHS

Directeur régional du BIT pour l'Amérique Latine et les Caraïbes

Préface

Le programme pays pour la promotion du travail décent (PPTD) se veut un document pratique, mis au service des mandants tripartites haïtiens pour faire progresser l'Agenda du travail décent dans notre pays.

Le présent programme 2015-2020 est la contribution de notre pays à l'effort visant la réalisation de progrès mesurables en vue du développement d'Haïti.

Fondamentalement, ce programme est un plaidoyer en faveur d'un renforcement du tripartisme, de sa capacité d'expression, de son organisation et de son potentiel d'action. Il s'articule autour de 4 priorités : 1) Respecter, promouvoir et mettre en œuvre les normes internationales du travail, 2) Créer des opportunités et favoriser des conditions de travail et revenus décents pour les femmes et les hommes. 3) Promouvoir un socle de protection sociale universelle et non discriminatoire et 4) – Renforcer le tripartisme et le dialogue social

Sa mise en œuvre et sa réussite interpellent l'engagement de tous les départements ministériels concernés, des organisations d'employeurs et de travailleurs, la société civile et sans oublier les bénéficiaires des projets et programmes qui en découleront.

Protocole d'Accord

1



Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST)



Bureau International du Travail

**PROTOCOLE D'ACCORD POUR LA MISE EN ŒUVRE DU CADRE DE
COOPÉRATION TECHNIQUE DU BIT : PROGRAMME PAYS DE PROMOTION
DU TRAVAIL DÉCENT (PPTD) POUR LA RÉPUBLIQUE D'HAÏTI 2015-2020**

Handwritten signatures in black ink, appearing to be the signatures of the representatives of the MAST and the ILO.

Réunis dans la ville de Port-au-Prince, le 19 février 2015, le Gouvernement de la République d'Haïti représenté par Monsieur Victor Benoît, Ministre des Affaires sociales et du Travail, les organisations d'employeurs représentées par Monsieur Clifford Apaid, les organisations des travailleurs CNOHA, UACSH, CTSP, CTH, CSH, CFOH, CATH, MOISE, BATAY OUVRIÈ, représentées par Monsieur Fatal Jean Ronald Golinsky, et le Bureau International du Travail (BIT) représenté par le Directeur régional adjoint du Bureau du BIT pour l'Amérique centrale, la République Dominicaine, Haïti et Panama, Monsieur Leonardo Ferreira.

ACCEPTENT

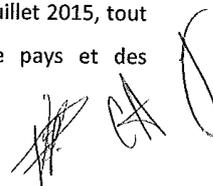
ARTICLE 1 : En accord avec le mandat du BIT, le Gouvernement de la République d'Haïti, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs, acceptent de mettre en œuvre le Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) en Haïti pour la période 2015-2020, lequel constitue le nouveau cadre de coopération technique du BIT pour le pays et la période mentionnée ;

ARTICLE 2 : Le PPTD pour Haïti 2015 -2020 s'articule autour de quatre grandes priorités et résultats escomptés pour chacune d'entre elles, lesquels sont l'aboutissement d'un accord entre les mandants de l'OIT du pays à la suite d'amples consultations et dialogues ; à savoir :



PRIORITÉ 1. Respecter, promouvoir et mettre en œuvre les normes internationales du travail, ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail

RÉSULTAT 1.1. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT et suite à un processus de dialogue tripartite, reprend la révision du code du travail qui devra être finalisée le 31 juillet 2015, tout en tenant compte des normes internationales du travail ratifiées par le pays et des commentaires des organes de contrôle de l'OIT.



RÉSULTAT 1.2. Le Gouvernement, à travers le "comité national tripartite d'élimination du travail des enfants", avec l'appui du BIT et sur la base de consultations tripartites, a validé et mis en œuvre le plan national d'élimination du travail des enfants, en veillant à l'application des conventions n^{os} 138 et 182.

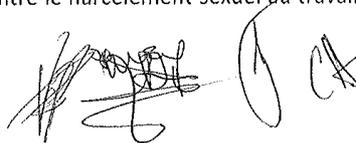
RÉSULTAT 1.3. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT et en consultation avec les partenaires sociaux, a développé et renforcé le cadre juridique de la protection sociale suivant les orientations des normes de l'OIT, notamment la recommandation n^o 202 et la convention n^o 102.

RÉSULTAT 1.4. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT et sur la base de consultations tripartites, a élaboré une législation relative aux travailleurs/euses migrants/es en suivant les orientations des normes de l'OIT, notamment les conventions n^{os} 97, 143 et 189, ainsi que ces respectives recommandations, et tenant compte du besoin de protection de l'emploi national.

RÉSULTAT 1.5. Les mandants, avec l'appui du BIT et suite à des consultations tripartites, définissent la possibilité de promouvoir et ratifier les conventions internationales du travail d'intérêt national.

RÉSULTAT 1.6. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT et, sur la base de consultations tripartites, a développé et mis en œuvre une politique et une stratégie de prévention et de lutte contre la discrimination relative au VIH en suivant les orientations de l'OIT notamment en suivant la recommandation n^o 200.

RÉSULTAT 1.7. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT, et sur la base de consultations tripartites, a développé et mis en œuvre une stratégie pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail,

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and initials 'A' and 'CA' on the right.

en tenant compte de la convention n° 111 et des commentaires des organes de contrôle de l'OIT sur le sujet.

PRIORITÉ 2. Créer des opportunités et favoriser des conditions de travail et revenus décents pour les femmes et les hommes.

RÉSULTAT 2.1. Le pays, avec l'appui du BIT, a adopté une politique nationale de l'emploi productif, durable et répondant aux exigences du travail décent, selon une perspective de genre, qui contribue notamment à la transition graduelle de l'économie informelle vers l'économie formelle, dans les milieux urbains et ruraux, en tenant compte de la situation des hommes et des femmes dans les milieux de travail.

RÉSULTAT 2.2. Le pays a mis en œuvre des stratégies, plans et programmes intégrés pour lutter contre le travail des enfants et le chômage des jeunes dans les zones urbaines défavorisées et dans les zones rurales, à travers un éventail de mesures complémentaires (activités génératrices de revenus, formation professionnelle, apprentissage en entreprise, transferts sociaux, éducation publique de qualité, et système de suivi du travail des enfants).

RÉSULTAT 2.3. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT, a mis en œuvre des stratégies, plans et programmes pour la formalisation graduelle du travail, en renforçant des chaînes de valeurs des secteurs productifs du pays, notamment le secteur agricole, à travers des emplois verts et des emplois à haute intensité de main d'œuvre, ainsi qu'en intégrant la promotion d'entreprises et microentreprises créatrices d'emplois décents et durables.

RÉSULTAT 2.4. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT et sur la base de consultations tripartites, a appuyé la mise en œuvre de la future politique de formation professionnelle et technique,

Handwritten signatures and initials in black ink, appearing to be a cluster of names or marks.

ainsi que la modernisation et le renforcement du système de formation professionnelle. Une attention particulière est portée à la demande d'emploi, en mettant notamment en place un système de stage, d'apprentissage et de placement en entreprise.

RÉSULTAT 2.5. Le pays, avec l'appui du BIT et suite à des consultations tripartites, a élaboré une politique nationale d'emploi pour les travailleurs migrants. Des plans et programmes nationaux ont été mis en œuvre pour assurer le respect des droits des travailleurs migrants haïtiens et étrangers.

PRIORITÉ 3. Promouvoir un socle de protection sociale universelle et non discriminatoire

RÉSULTAT 3.1. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT et suite à un dialogue tripartite, a développé une politique et une stratégie pour la création d'un socle de protection sociale (SPS), à travers l'élaboration d'un diagnostic relatif aux mesures de protection sociale existantes, et en référence aux normes pertinentes de l'OIT, notamment la recommandation n° 202.

RÉSULTAT 3.2. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT et sur la base de consultations tripartites, a élaboré une proposition pour la réforme du système de sécurité sociale qui articule toutes les institutions impliquées et a renforcé le rôle et les capacités techniques du Conseil d'Administration des Organismes de Sécurité Sociale (CAOSS), ONA, OFATMA et d'autres institutions clés, tel que le CSS, en vue de renforcer et d'étendre progressivement la couverture de la protection sociale.

RÉSULTAT 3.3. Le pays, avec l'appui du BIT et suite à des consultations tripartites, a intégré des mécanismes de protection sociale adaptés pour les enfants, et établi un système de suivi du travail des enfants, en s'appuyant sur le plan national d'élimination du travail des enfants.

PRIORITÉ 4. Renforcer le tripartisme et le dialogue social

RÉSULTAT 4.1. Le Gouvernement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, et avec l'appui du BIT, élabore une proposition de mécanisme permanent de dialogue social.

RÉSULTAT 4.2. Le Gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs, avec l'appui du BIT, renforcent leurs capacités techniques pour améliorer les mécanismes de dialogue social et de négociation collective dans les secteurs public et privé, notamment pour la prévention, l'identification et la résolution des conflits.

RÉSULTAT 4.3. Les organisations d'employeurs et de travailleurs, avec l'appui du BIT, ont renforcé leurs capacités techniques à servir leurs membres, en conformité avec le concept du travail décent.

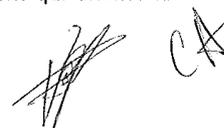
RÉSULTAT 4.4. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT, a reformé, modernisé et renforcé le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST) pour assurer la prestation des services de l'administration du travail, en suivant les orientations de la convention n° 150.

RÉSULTAT 4.5 Le Gouvernement, avec l'appui du BIT, a renforcé les capacités de l'inspection du travail pour l'application effective des normes nationales et internationales du travail.

RÉSULTAT 4.6. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT, sur la base de consultations tripartites, a développé et mis en œuvre un programme national de santé et sécurité au travail.

ARTICLE 3 : Les parties conviennent de créer un Comité de suivi tripartite qui sera la seule entité chargée d'assurer le suivi de la mise en œuvre de ce cadre de coopération technique du BIT (PPTD) pour Haïti 2015-2020.

ARTICLE 4 : Les signataires s'entendent que le présent cadre de coopération technique du BIT : Programme pays pour Travail Décent pour Haïti 2015-2020 est un instrument qui oriente la



coopération du BIT dans le pays, et ne peut être utilisé et/ou invoqué à d'autres fins n'ayant aucun rapport avec ce cadre de coopération.

ARTICLE 5 : Le BIT, à partir de consultations et participation tripartites, accompagnera le processus d'élaboration du plan de mise en œuvre, du cadre de coopération technique du BIT : Programme Pays pour Travail Dément pour Haïti 2015-2020, ainsi que son système de suivi et d'évaluation

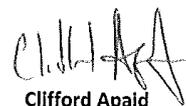
ARTICLE 6 : Les termes et conditions du présent cadre de coopération technique remplacent toute communication, entente verbale antérieure entre les parties. Celles-ci acceptent toutes dispositions inscrites dans cet accord.

ARTICLE 7 : Tout désaccord sur l'interprétation, le développement ou sur d'autres questions relatives au présent Cadre de Coopération Technique, doit être résolu par accord mutuel entre les parties.

Fait, lu et signé à Port-au-Prince, le 19/02/2015



Victor Benoit
Ministre des Affaires sociales et du Travail



Clifford Apaid
Représentant des organisations des
Employeurs



Fatal Jean Ronald Golinsky
Représentant des Organisations des
Travailleurs



Leonardo Ferreira
Directeur régional adjoint
Bureau du BIT pour l'Amérique centrale, la
République Dominicaine, Haïti et Panama

Sigles et abréviations

ACT/EMP	Bureau des Activités pour les Employeurs de l'OIT
ACTRAV	Bureau des Activités pour les Travailleurs de l'OIT
BSEFP	Bureau de la Secrétaire d'État à la formation professionnelle
BID	Banque Interaméricaine de Développement
BIT	Bureau international du Travail
BW	Programme « Better Work » du BIT
CAOSS	Conseil d'administration des organismes de sécurité sociale
CCIPS	Conseil de coopération inter institutions pour la protection sociale
CDES	Conseil de développement économique et social
CSS	Conseil supérieur des salaires
CSE	Centres de services aux entreprises
ECVMAS	Enquête sur les conditions de vie des ménages après-séisme
ENAP	Ecole Nationale de l'Administration Publique
GdH	Gouvernement d'Haïti
GENDER	Bureau pour l'Egalité entre Hommes et Femmes
GERME	Gerez Mieux Votre Entreprise
HIMO	Haute Intensité de Main-d'œuvre
HOPE	Loi américaine sur « les opportunités hémisphériques d'Haïti par l'encouragement au partenariat » (<i>Haitian Hemispheric Opportunity Through Partnership Encouragement</i>)
IBESR	Institut du bien-être social et de recherches
IHSI	Institut haïtien de statistique et d'informatique
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPEC	Programme International pour l'Abolition du travail des enfants/BIT
INFP	Institut National de Formation Professionnelle
ISF	Cadre stratégique intégré des Nations Unies pour Haïti
MAST	Ministère des Affaires Sociales et du Travail

MEF	Ministère de l'Économie et des Finances
MENFP	Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle
MINUSTAH	Mission des Nations unies pour la stabilisation en Haïti
MTPTC	Ministère des Travaux publics, des Transports et des Communications
NIT	Normes internationales du Travail
NORMES	Département des Normes internationales du Travail /BIT
OIT	Organisation internationale du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OFATMA	Office d'assurance de travail, de maladie et de maternité
ONA	Office National d'Assurance vieillesse
PIB	Produit Intérieur Brut
PPTD	Programme pays de Promotion du Travail Décent
PSDH	Plan stratégique de développement d'Haïti
RBTC	Budget Régulier pour la Coopération Technique (<i>Regular Budget for Technical Cooperation</i>)
RBSA	Budget Régulier pour le compte supplémentaire (<i>Regular Budget Supplementary Account</i>)
SPS	Socle de Protection Sociale
SST	Santé et Sécurité au Travail
TURIN	Centre International de Formation de l'OIT de Turin

SOMMAIRE PPTD HAITI 2015-2020

Avant Propos.....	2
Préface	3
Protocole d'Accord	4
Sigles et abréviations.....	5
SOMMAIRE PPTD HAITI 2015-2020	13
Introduction	14
1. Contexte du pays	15
1.1 Contexte socio-politique depuis le séisme de janvier 2010	15
1.2 Contexte politique.....	15
1.3 Situation de l'Emploi et de la pauvreté.....	16
1.4 Situation de la protection sociale.....	19
1.5 Situation en matière des normes internationales du travail	20
1.6 Situation en matière de dialogue social et du tripartisme	21
1.7 Disparités de genre	21
1.8 Priorités de développement du pays.....	22
1.9 Réponse du système des Nations Unies	23
1.10 Coopération avec le BIT et leçons tirées	24
1.11 Processus de formulation du PPTD.....	26
2. Axes prioritaires du programme pays et Réalisations à court et moyen terme	27
4. Plan d'exécution	51
5. Mise en oeuvre et gestion	51
6. Modalités relatives au suivi et à l'évaluation de la performance	51
7. Les ressources	52
Annexe 1 : Normes Internationales ratifiées par Haiti.....	53

Introduction

L'OIT a pour principaux objectifs de promouvoir les droits au travail, d'encourager la création d'emplois décents, de développer la protection sociale et de renforcer le dialogue social dans le domaine du travail.

Les Programmes Pays de Promotion du Travail Décent (PPTD) constituent le principal cadre à travers lequel l'OIT fournit l'assistance aux Etats Membres, par l'appui à l'élaboration des politiques et le renforcement des capacités.

« Le travail décent peut sortir des communautés entières de la pauvreté et renforcer la sécurité humain et la paix sociale »

Guy Ryder, Directeur général de l'OIT

Les PPTD ont donc pour objectifs, d'une part de promouvoir le travail décent comme une composante centrale des stratégies nationales de développement, et d'autre part, ils permettent d'organiser les instruments d'assistance technique et de coopération dirigés aux mandants tripartites dans un cadre orienté vers des priorités et des résultats conjointement définis. En effet, le dialogue social et le tripartisme sont au cœur de la planification, de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des programmes d'appui de l'OIT aux mandants au sein des pays membres.

Aligné sur les orientations de la stratégie nationale de développement, le présent document servira de cadre d'appui du BIT au Programme Stratégique pour le Développement d'Haïti (PSDH) en tant qu'instrument de coordination des initiatives et de mobilisation des ressources au cours de la période 2015-2020. La première partie du PPTD introduit le contexte d'Haïti et les principaux déficits en travail décent. La deuxième partie permet de définir les produits, la stratégie et les indicateurs par résultat à atteindre pour les quatre priorités définies :

Priorité 1 - Respecter, promouvoir et mettre en œuvre les normes internationales du travail

Priorité 2 : Créer des opportunités et favoriser des conditions de travail et revenus décents pour les femmes et les hommes.

Priorité 3 – Promouvoir un socle de protection sociale universelle et non discriminatoire.

Priorité 4 – Renforcer le tripartisme et le dialogue social

Enfin, la troisième partie permet de définir les mécanismes de financement, exécution, mise en œuvre, suivi et évaluation du PPTD.

1. Contexte du pays

1.1 Contexte socio-politique depuis le séisme de janvier 2010

Le tremblement de terre qui a frappé Haïti en janvier 2010 a considérablement aggravé une situation économique, politique, sociale et environnementale déjà difficile. Avec plus de 230 000 morts, 1,5 million de personnes déplacées et des destructions équivalentes à plus de 120% du PIB national¹, les besoins du pays sur le plan humanitaire et en matière de reconstruction demeurent, 5 années après, immenses.

Aujourd'hui, le pays se relève doucement de cette tragédie à facettes multiples. Près de 1,4 millions des 1,5 millions de déplacés ont pu quitter les camps pour être relogés. De nombreux programmes de reconstruction ont remis en état les habitations et infrastructures. Les enfants haïtiens bénéficient d'un meilleur accès à l'éducation primaire avec une augmentation de 78 à 90% du taux de participation des enfants en âge d'être scolarisés².

Malgré ces progrès, des défis persistent. Haïti demeure un État fragile et la plupart des Haïtiens vivent dans une situation précaire et vulnérable.

En 2013, Haïti se situait au 168^e rang des pays (sur 186 et s'est détérioré depuis 2012 lorsqu'il était 161^e en 2012) dans le classement des indices de développement humain³ et un PNB par habitant de 846 US\$ en 2014. D'après la dernière enquête sur les ménages (ECMAS 2012), plus de 59% des Haïtiens vivent sous le seuil de pauvreté de 2,44 dollars par jour et près de 25% vit sous le seuil de pauvreté extrême d' 1,25 dollar par jour. La pauvreté est plus intense dans les zones rurales. En effet, 80% des pauvres vivent en zones rurales, dont 38% vivent dans l'extrême pauvreté, comparé à 12% dans les zones urbaines et 5% dans l'aire métropolitaine. C'est aussi l'un des pays les plus inégalitaires de la planète et le plus inégalitaire d'Amérique Latine, avec un coefficient de Gini de 0,61 en 2012⁴. 1% de la population la plus riche regroupe le même niveau de richesse que 45% de la population la plus pauvre.

1.2 Contexte politique

Trois décennies après sa sortie de la dictature des Duvalier, le processus de démocratisation est fragile mais les efforts se poursuivent. Malgré des élections démocratiques et une passation de pouvoir pacifique lors des dernières élections générales de 2011 ayant conduit à l'élection de Michel Joseph Martelly comme Président de la République, la difficulté de générer un paysage politique apaisé persiste⁵.

En janvier 2014, un processus de dialogue Haïtien, réunissant le gouvernement, le corps

¹ Site Banque Mondiale (2015) : <http://www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2012/09/27/haiti-strategy-focuses-reconstruction-capacity-building-stronger-institutions>

² Banque Mondiale, Country overview (2015), <http://www.banquemondiale.org/fr/country/haiti/overview>

³ PNUD, Haïti – Profil de pays : Indicateurs du développement humain, 2014 : <http://hdr.undp.org/fr/countries/profiles/HTI>

⁴ IHSI: Enquête sur les Conditions de Vie des Ménages Après Séisme ECVMAS-Haïti 2012

⁵ Rapport OMD 2013 Haïti

législatif et les partis politiques, a été initié sous la médiation de la Conférence épiscopale d'Haïti, en vue notamment de trouver une issue à la problématique électorale qui continue de paralyser le pays.

La construction démocratique d'Haïti reçoit aussi l'appui de la communauté internationale à travers la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti (MINUSTAH) depuis 2004, qui bien que toujours présente dans le pays, s'est dotée d'un plan de retrait d'ici 2016.

Les tensions politiques dues aux retards dans la tenue d'élections parlementaires et municipales ont conduit à la démission de l'ancien Premier Ministre Lamothe en Décembre 2014. Depuis janvier 2015, les mandats de la majorité des parlementaires ont expiré et, sans possibilité de quorum, le parlement ne fonctionne plus.

En conséquence, le Président Martelly gouverne le pays avec un gouvernement intérimaire. Pour le moment, le calendrier électoral pour les élections municipales, parlementaires, présidentielles, commencera au mois d'août 2015 et se terminera au début de 2016.

Selon le dernier rapport du Secrétaire général de l'ONU sur la Mission de stabilisation des Nations Unies en Haïti, le pays a fait des *« gains mesurables vers la tenue d'élections attendues depuis longtemps d'ici fin 2015, malgré la persistante « incertitude » causée par l'absence de parlement fonctionnel. »* Les principaux partis politiques se sont inscrits pour participer au processus.

1.3 Situation de l'Emploi et de la pauvreté

Près de 57% de la population haïtienne est active, 48% des femmes et 66% des hommes, particulièrement en zone rurale où le taux d'activité est de 63%⁶.

Par rapport à 2007, le taux d'activité global a augmenté de 9 points de pourcentage probablement en raison de l'appauvrissement de la population. Pour tenter de compenser la dégradation de leurs conditions de vie, les familles se voient contraintes de mettre au travail les membres secondaires des ménages dans l'espoir d'obtenir des compléments de revenu. Cette stratégie touche tout particulièrement les jeunes ruraux⁷.

Le chômage est élevé, en particulier chez les jeunes. Ces derniers représentent une part importante de la population et exerce de ce fait une forte pression sur le marché du travail : en 2012, 57,5% de la population avait moins de 25 ans⁸.

L'économie haïtienne n'offre pas aux jeunes travailleurs de possibilités suffisantes pour obtenir un premier emploi ou démarrer une entreprise. De plus, ceux-ci sont souvent mal préparés pour saisir ces opportunités lorsqu'elles existent. Les jeunes hommes et femmes sans emploi ou sous-

⁶ IRD et DIAL, *Marché du travail : dynamique 2007-2012*, 2014, p. 9.

⁷ *Idem*

⁸ Gouvernement d'Haïti, *EMMUS V*, 2012, p. 22.

employés se retrouvent piégés dans le cercle vicieux de la violence et de l'exclusion sociale.

La population active compte un grand nombre de « travailleurs pauvres », ce qui reflète un sous-emploi important et des revenus insuffisants. Bien que le revenu moyen ait augmenté de 4% depuis 2007, le revenu médian a quant à lui fortement diminué, avec une baisse de 57%⁹.

Le chômage constitue un obstacle grave au développement d'Haïti dans la mesure où, même avant le tremblement de terre, 54% de la population active étaient sans emploi. Le taux de chômage parmi les jeunes en zone urbaine dépasse les 60%, ce qui suscite des préoccupations non seulement d'ordre économique mais aussi social¹⁰. La majorité de la population avec un emploi vit dans des conditions précaires. Cette situation est surtout liée au sous-emploi : des revenus horaires insuffisants, plus de 80% d'auto-emploi ou d'emploi informel, particulièrement dans la région métropolitaine de Port-au-Prince, et les conditions de travail souvent indécentes. 60% de la population active ont des revenus inférieurs au salaire minimum, et les femmes gagnent en moyenne 32% moins que les hommes¹¹. La part des femmes est plus importante dans le secteur informel (56%) tandis qu'elles ne représentent qu'environ 30% des emplois dans les secteurs privés formels, dans le secteur public et dans le secteur agricole. En 2012, 86% des femmes travaillant dans le secteur non-agricole travaillent à leur propre compte ou elles sont employées pas un membre de leur famille¹².

De mêmes les jeunes se retrouvent davantage dans le secteur informel : la probabilité des travailleurs de 15 à 24 ans d'être dans l'informel est de 5 points supérieure à celle des travailleurs de 25 à 54 ans. L'écart le plus important est associé au niveau d'études, et plus il augmente, plus l'écart se creuse¹³.

Près de 40% de la population travaille dans l'agriculture. L'insécurité alimentaire, courante dans le pays, est particulièrement grave dans les zones rurales¹⁴. Un exode rural massif (vers Port-au-Prince, le Nord et l'Artibonite) exacerbe la pression sur le marché du travail et les services sociaux des villes, tout en contribuant à la faible productivité agricole et à la pénurie de services dans les zones rurales. Il faut ajouter aussi le phénomène de l'émigration des haïtiens qui, par manque de perspectives d'emploi, sont obligés de migrer afin de trouver de meilleures opportunités de travail et de revenus.

Dans des enquêtes récentes, l'emploi est apparu comme la première priorité aux yeux des Haïtiens, devant le logement et l'éducation. Les rares emplois réguliers en Haïti se trouvent dans le secteur public (écoles, santé et justice) et ne représentent que 3% de la main-d'œuvre active. Le secteur privé formel emploie 5%. Le chômage et le sous-emploi en Haïti représentent un risque socio-économique qui constitue en lui-même une situation d'urgence humanitaire¹⁵. Cette situation ne pourra pas être résolue par les seules forces spontanées du marché et de la croissance économique en raison des problèmes structurels de l'économie haïtienne. La solution

⁹ IRD et DIAL, *Marché du travail : dynamique 2007-2012*, 2014, p. 9.

¹⁰ Banque Mondiale, « Haïti, investir dans l'humain pour combattre la pauvreté », 2014 P.29

¹¹ Id. P.29

¹² OMD 2013, p. 95

¹³ ECMAS, 2012, p.94

¹⁴ République d'Haïti, Ministère de la Santé publique et de la Population (MSPP), *Enquête Mortalité, Morbidité et Utilisation des Services – EMMUS V*, 2012, p. 343.

¹⁵ BIT – *Perspectiva Laboral* – Haïti : situation et défis – Septembre 2011.

requiert la mise en œuvre de politiques actives de l'emploi.

Il n'existe actuellement aucune stratégie ou politique nationale de l'emploi en Haïti. De même, personne n'est clairement en charge de la création d'emplois et des politiques de l'emploi au sein du gouvernement. Dans l'attente de la ratification de la nouvelle politique de l'Institut National de Formation Professionnelle, la politique de formation professionnelle actuelle n'est pas adaptée à l'économie informelle haïtienne, il n'existe pas non plus de mécanismes tripartites permettant de mettre en adéquation l'offre de compétences et la demande de travailleurs qualifiés sur le marché du travail. D'autre part, il est capital d'avoir des données à sa disposition sur le marché de l'emploi pour adopter des politiques appropriées. Or, le manque de données a empêché toutes les parties prenantes de mesurer la véritable ampleur du problème de l'emploi et de réagir en conséquence.

Les investissements privés, intérieurs et étrangers, ont été absents ces dernières années. Pour se développer, le secteur privé aura besoin d'un environnement propice aux affaires, impliquant notamment stabilité et primauté du droit. Ainsi, l'économie formelle majoritaire reste faible. Les vecteurs de formalisation les plus accessibles – qui améliorent la protection et la productivité – sont les (M)PME. 20% des entreprises dans l'économie informelle comptent en moyenne 10-20 travailleurs/euses, alors que 80% sont des micro-entreprises avec maximum 10 employé(e)s.

69% des ménages reçoivent des transferts privés, provenant de travailleurs résidant à l'étranger, principalement de la République Dominicaine et des Etats Unis¹⁶.

Les moteurs de la croissance sont l'agriculture, le secteur manufacturier et les services. On a observé une certaine croissance de l'emploi (liée aux échanges commerciaux) dans le secteur de l'habillement. Par ailleurs, un potentiel d'emploi existe dans d'autres cadres plus formels, notamment la construction, le tourisme, le secteur agroalimentaire et l'exploitation minière.

La formation professionnelle

L'Institut National de Formation Professionnelle (INFP) est l'organisme déconcentré du Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle (MENFP) qui coordonne les activités de formation professionnelle en Haïti sous la tutelle de ce ministère.

La formation professionnelle est en majorité portée par l'apprentissage traditionnel dans les entreprises du secteur informel, qui représente environ 90% de l'activité économique nationale. Un grand nombre de jeunes aux origines modestes trouvent de leur propre initiative des emplois chez des « Boss » dans des micros et petites entreprises. L'accès à la formation est un problème majeur pour les populations rurales. Les filles et les femmes sont les plus défavorisées par des relations inégales entre les sexes et les rôles traditionnellement définis générant pour les femmes des difficultés d'accès à l'éducation et la formation.

D'autre part, le taux net de scolarisation en Haïti est de seulement 76%, bien loin de l'objectif de l'accès universel. La qualité de l'éducation et de l'apprentissage reste faible. Seul un tiers de

¹⁶ Ecvmas 2012

tous les enfants âgés de 14 ans sont inscrits dans la classe correspondante à leur âge.

La stratégie soumise au gouvernement en décembre 2013 (et en attente d'approbation) développée par l'INFP s'articule autour de 6 axes et aborde les principaux obstacles liés à l'absence de compétences techniques, à l'inadéquation entre les curricula de formation et les compétences recherchées sur le marché du travail, et à un environnement peu propice au développement des entreprises.

La population active haïtienne a souffert d'une fuite des compétences. À une tendance historique vient s'ajouter l'importante émigration observée ces dernières années (principalement vers la République dominicaine et l'Amérique du Nord). En République dominicaine, les secteurs de la construction, de l'agriculture et du tourisme ont tous connu un afflux important de travailleurs haïtiens. Mais il n'existe pas des mécanismes pour reconnaître les compétences acquises dans d'autres pays des haïtiennes et des haïtiens retournant en Haïti.

Au vu de la situation environnementale en Haïti, de nombreux nouveaux emplois devront être des « emplois verts ». La dégradation des terres et de l'environnement (causée par les catastrophes naturelles, la déforestation, l'érosion) rend le pays encore plus vulnérable aux catastrophes, à l'insécurité alimentaire et à la faiblesse de la productivité agricole. Une agriculture haïtienne durable est essentielle à la fois pour satisfaire les besoins alimentaires du pays et pour donner un nouveau souffle au monde rural.

1.4 Situation de la protection sociale

Le système de protection sociale rencontre des difficultés pour répondre aux besoins de la population. Selon l'ECVMAS, en 2012, seulement 11% des personnes extrêmement pauvres ont reçu une aide sociale en 2012.

Les normes internationales du travail établies par l'OIT considèrent les systèmes de protection sociale comme un droit fondamental, un investissement indispensable pour soutenir une croissance économique durable et jouant un rôle vital de stabilisateurs économiques. Haïti est loin d'atteindre ces objectifs avec seulement 3% de la population totale couverte par un régime d'assurance sociale, représentant un écart énorme à combler et un véritable défi pour l'État et pour la nation haïtienne tout entière.

La plupart des Haïtiens ne bénéficient d'aucune forme de protection sociale. Les régimes contributifs existants (l'ONA pour les pensions de retraite, de survivants et d'invalidité et l'OFATMA pour l'assurance accident, maladie et maternité) sont peu efficaces et ne couvrent qu'une très faible partie des travailleurs : l'ONA ne verse actuellement que 3,516 pensions, tandis que l'OFATMA ne couvre que 96 000 travailleurs (principalement à Port-au-Prince),

soit moins de 2% de la population active du pays¹⁷. On estime que seuls 4% des Haïtiens sont couverts par l'assurance maladie¹⁸. Par ailleurs, les dépenses sociales ont diminué en Haïti entre 2002 et 2011¹⁹.

Bien que le MAST soit le responsable institutionnel dans ce domaine, les institutions de protection sociale en Haïti sont très fragmentées et sont confrontées à une série de problèmes importants : l'absence d'un plan national, aggravée par l'instabilité institutionnelle et le manque de continuité ; des problèmes pratiques d'identification, de suivi et d'évaluation des groupes vulnérables ; des problèmes institutionnels et financiers pour élargir de manière effective l'accès à une protection minimale pour la plus grande partie de la population.

1.5 Situation en matière des normes internationales du travail

Après le séisme, de nombreux ménages ont dû recourir à plusieurs sources de revenus, y compris à des salaires gagnés par des enfants. Une part importante des enfants haïtiens n'est pas scolarisée (en particulier au niveau secondaire) et on estime que 500 000 enfants n'ont jamais été scolarisés du tout²⁰. Le coût de l'éducation demeure un obstacle important à la scolarisation, les frais de scolarité pouvant représenter plus de 40% du revenu des plus pauvres²¹. En conséquence, le travail des enfants (y compris sous ses pires formes) reste un problème important dans les zones urbaines et rurales. Le système de servitude domestique des enfants, appelé « *Restavek* », persiste.

Le travail des enfants est aussi un problème grave en Haïti. Près de **21% des enfants entre 5 et 14 ans travaillent**. Il est donc important de créer des ponts entre le système éducatif traditionnel et la formation professionnelle et de mettre en place des mesures pour permettre aux jeunes garçons et les filles d'accéder à une formation professionnelle visant à acquérir les compétences pratiques nécessaires à la vie courante et susceptibles de les mener ultérieurement à une formation professionnelle formelle.

Les deux principales conventions de l'Organisation Internationale du Travail sur le thème spécifique du travail des enfants ont été ratifiées par l'État haïtien : la Convention 138 sur l'âge minimum, de 1973 ; ratifiée le 3 juin 2009 et la Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants, de 1999 ; ratifiée le 19 juillet 2007. Un plaidoyer pour ratification de la Convention 189 sur le travail domestique a débuté.

Conformément à la Convention 182, l'autorité nationale, dans ce cas le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST), a élaboré, en consultation avec les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, ainsi que d'autres secteurs clés, la liste des travaux dangereux

¹⁷ Etude ECVMAS publiés en mars 2014, , p. 22. Donnée ONA issus de la présentation ONA, Conférence sur la protection sociale, 27-29 Mai 2015.

¹⁸ République d'Haïti, Ministère de la Santé publique et de la Population (MSPP), *Enquête Mortalité, Morbidité et Utilisation des Services – EMMUS V*, 2012, p. 48.

¹⁹ CEPALC, Systèmes de protection sociale en Amérique latine et dans les Caraïbes : Haïti, 2013, p. 18.

²⁰ *Id.*, p. 34.

²¹ Bureau du Conseiller spécial du Secrétaire général sur la médecine communautaire & Enseignements d'Haïti, *Éducation*, à l'adresse suivante : www.lessonsfromhaiti.org/about-haiti/education/

qui doivent être interdits pour toute personne âgée de moins de 18 ans. On compte aussi avec une proposition de Plan Nationale contre le Travail des Enfants.

1.6 Situation en matière de dialogue social et du tripartisme

L'architecture institutionnelle actuellement chargée de la réglementation et de l'élaboration des politiques dans les domaines du travail et de l'emploi est fragile, obsolète et concentrée géographiquement. On constate en outre l'absence d'une structure centrale de dialogue permanent et de recherche de consensus permettant de trouver des solutions au problème de l'emploi en collaboration avec les partenaires sociaux. La création d'un cadre juridique moderne est d'une importance fondamentale, d'une part pour servir de base à d'autres activités de l'OIT et d'autre part pour stimuler le développement du secteur privé.

L'inspection du travail manque de ressources et d'accès à la formation nécessaire pour promouvoir efficacement le respect et l'application de la législation et des normes fondamentales du travail au niveau des entreprises. Les médiateurs du MAST manquent également de formation pour régler les différends du travail de manière appropriée. Les profils de poste et les fonctions des employés du MAST, y compris des inspecteurs du travail, ne sont pas assez clairement définis.

Une consultation de l'OIT auprès du Ministère de la Justice et du Tribunal du travail a mis en évidence la nécessité de renforcer les capacités des juges chargés des violations du droit du travail. Dans le secteur textile, le médiateur chargé de la défense des travailleurs ne dispose pas de capacités lui permettant de prévenir et de régler les différends entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants.

Deux commissions tripartites ont été inaugurées en août 2013 par le Président Martelly, à savoir, le *Conseil Supérieur des Salaires* (CSS) et le *Conseil d'Administration des Organes de Sécurité Sociale* (CAOSS). Cela constitue une avancée significative : la loi portant création du CAOSS date de 1983, mais celui-ci est resté faible. Le CSS devrait formuler des recommandations pour la fixation du salaire minimum, y compris pour les travailleurs payés à la pièce. Créé en 2012, le Comité tripartite pour l'élimination du travail des enfants a été récemment élargi²².

1.7 Disparités de genre

Le tremblement de terre a rendu les femmes plus vulnérables et a augmenté la proportion de ménages dirigés par des femmes, lesquels vivent souvent dans la pauvreté voire l'extrême pauvreté. La situation des femmes haïtiennes est également difficile en ce qui concerne l'emploi, la santé, l'éducation et les responsabilités domestiques. Ces femmes sont en outre fortement exposées aux violences sexistes²³.

L'accès à un emploi formel reste plus difficile pour les femmes, qui sont également davantage touchées par le chômage. Les femmes ont un rôle important dans la société haïtienne. Elles

²² Pour y intégrer les ministères de la Justice, de Santé publique, de l'Éducation et de l'Intérieur.

²³ Banque Mondiale, Republic of Haiti - Women and Girls in Haiti & Reconstruction: Addressing and Preventing Gender-based Violence, 2013.

représentent 51% de la population du pays, et constituent 48% de la population économiquement active surtout dans le commerce et les échanges mineurs, dans lequel elles représentent 82% des travailleurs. Les femmes sont relativement présentes dans le secteur non-agricole avec des postes majoritairement moins rémunérés que les hommes

Les femmes restent fortement désavantagées au plan économique, social, éducatif et sanitaire. Elles reçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes, représentent 87% du tiers des revenus les plus faibles dans le secteur informel et 83% dans le secteur formel, comparé à une représentation masculine de 69% et 44% respectivement pour le même revenu. Cette réalité explique aussi l'émigration chaque fois plus importante, des femmes vers la République Dominicaine, particulièrement. Le niveau d'éducation limité affecte les femmes de manière prédominante, ce qui explique leur entrée précoce et sans qualifications sur le marché du travail. Cette féminisation de la pauvreté et l'état de subordination des femmes les mettent dans une position de victimes potentielles de violence et de discriminations importantes en termes d'accès à la justice et aux services publics.

La loi sur les conditions du travail domestique voté en 2007 – qui permettrait aux travailleuses domestiques de passer automatiquement du secteur informel au secteur formel, attend toujours d'être promulguée et la Convention 189 relative au travailleurs domestiques, n'est pas encore ratifiée par le pays.

Au plan politique et institutionnel, la Constitution fut amendée en 2011 et impose à présent un quota de 30% de femmes dans tous les secteurs de la vie nationale mais la mise en œuvre de politiques publiques sur l'égalité entre hommes et femmes n'a cependant pas suivi. Les femmes restent donc sous-représentées dans les postes politiques et à haut niveau des institutions étatiques, et dans la magistrature, où elles ne constituaient en 2011 que 13% des magistrats du siège et 7.9% des officiers judiciaires.²⁴ En 2013, le parlement haïtien n'était représenté que par 3.5% de femmes.

1.8 Priorités de développement du pays

Le gouvernement d'Haïti prend des mesures pour relever ces défis de taille. En 2012, le gouvernement haïtien a adopté son Plan stratégique pour le développement d'Haïti (PDSH)²⁵, dont l'objectif de faire du pays un « marché émergent » d'ici 2030. En mai 2012, le gouvernement d'Haïti a lancé une stratégie articulée autour de cinq axes principaux (les « 5 E ») : éducation, environnement, emploi, énergie et État de droit.

Cette stratégie vise à identifier des possibilités de travail décent et les moteurs d'une transition de la phase de reconstruction vers une trajectoire de développement durable. Ses objectifs sont

²⁴ PNUD (A. Hurwitz) : « Assistance légale pour les femmes victimes de violence de genre en Haïti », Avril 2013, p. 6

²⁵ Gouvernement d'Haïti, Plan stratégique de développement d'Haïti, 2012 : www.mpce.gouv.ht/psdhtomea.pdf

donc fortement alignés sur les priorités exprimées dans le Plan stratégique pour le développement d'Haïti de 2012, en particulier dans les domaines du développement sectoriel, de la politique de l'emploi et de la protection sociale²⁶.

Le PPTD est en accord avec les priorités exprimées par le gouvernement haïtien dans le Plan Stratégique de développement d'Haïti (PSDH-2020), particulièrement dans les secteurs du développement, de la politique de l'emploi et de la protection sociale, ainsi qu'avec le Cadre stratégique intégré des Nations Unies (ISF) pour Haïti (2013-2016) qui vise à renforcer la gouvernance économique, à travers l'adoption, par le gouvernement et les partenaires sociaux, de politiques économiques capables de générer des emplois décents, et de garantir une répartition inclusive des ressources du territoire national.

1.9 Réponse du système des Nations Unies

Le Cadre Stratégique intégré des Nations Unies pour Haïti (2013 – 2016) remplace de Plan Cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (UNDAF) et a pour objectif transversal, le renforcement progressif des institutions gouvernementales et de la société civile.

Plusieurs agences de développement travaillent dans des domaines en rapport avec le travail décent en Haïti, notamment les domaines de la protection sociale, de l'amélioration des compétences, du développement des entreprises et des réformes institutionnelles. Cependant, les activités des donateurs portant sur le travail et l'emploi manquent encore de coordination. Avec cette stratégie, l'OIT cherche à activer et diriger la coordination entre les donateurs (principalement G12+) et le gouvernement haïtien autour de la question du travail et de l'emploi.

Des partenariats stratégiques ont déjà été établis entre l'OIT et plusieurs organisations internationales :

- Avec l'OMS (OPS), l'UNICEF, la Banque mondiale, l'ONUSIDA et le FNUAP sur la protection sociale ;
- Avec le PNUD, l'ONU-HABITAT et l'UNOPS sur la création d'emplois et le développement rural ;
- Avec la MINUSTAH sur la formation professionnelle pour les jeunes exposés à la violence ;
- Avec la BID sur les politiques de formation professionnelle.
- Au cours de la période 2014-2020, l'OIT cherchera avec cette stratégie à renforcer son impact grâce à une coordination avec le Groupe de la Banque mondiale, la BID, l'ONU-

²⁶ Dans le Plan d'action pour le relèvement et le développement d'Haïti de 2010, la modernisation du cadre réglementaire du travail a également été identifiée comme une mesure importante pour soutenir le développement du secteur privé : <http://issat.dcaf.ch/Home/Community-of-Practice/Resource-Library/Policy-and-Research-Papers/Plan-d-action-pour-le-relevement-et-le-developpement-d-Haiti.-Les-grands-chantiers-pour-l-avenir>

Habitat, l'UNOPS, la FAO, l'UNICEF, l'OIM et l'OMS.

Cela implique des conseils techniques en matière de respect du droit du travail pour les donateurs et les organisations de financement du développement qui opèrent en Haïti, y compris la SFI, basés sur l'expérience concrète de *Better Work Haïti* et d'autres activités menées dans les entreprises ;

Une étroite collaboration avec la Banque mondiale et la SFI en ce qui concerne les actions visant à promouvoir le développement du capital humain et le développement des entreprises (croissance et création d'emplois)²⁷ ;

Une coordination avec l'UNICEF en ce qui concerne : l'éducation de qualité, les services sociaux et l'emploi dans les zones rurales ; les enfants et le travail domestique ; la mise en place d'un mécanisme de protection sociale pour l'ensemble du secteur dans le cadre de la Table ronde thématique sur la protection sociale, sous l'égide du MAST.

Les principales activités actuellement menées ou prévues par d'autres organismes internationaux sont indiquées pour chaque piste de travail. L'OIT s'efforcera d'optimiser l'efficacité des ressources en identifiant des partenariats et en réalisant des activités complémentaires ou supplémentaires, là où son expertise peut véritablement apporter une valeur ajoutée.

1.10 *Coopération avec le BIT et leçons tirées*

Le BIT est présent en Haïti depuis les années 80 mais c'est suite au tremblement de terre de janvier 2010, que la nécessité de mettre en œuvre une réponse intégrée face à l'urgence de la situation s'est accrue. Un fonds spécial a été alloué permettant la mise en place d'une unité de coordination à Port-au-Prince. Cette unité a travaillé dès le mois de février 2010 avec les mandants et les organisations des nations unies afin d'établir les priorités et de lancer des projets de promotion d'emploi dans le cadre de la reconstruction. Afin de maximiser l'impact sur l'économie locale des investissements réalisés dans la reconstruction, le BIT a veillé à ce que des travailleurs locaux et des entreprises locales reçoivent une formation technique et en gestion afin qu'ils puissent participer à la reconstruction de leurs quartiers, en associant l'amélioration des compétences, le développement des entreprises, l'accès à des financements, la promotion des normes fondamentales, la protection sociale et le dialogue social.

Les investissements du BIT ont permis de mettre en œuvre des actions de renforcement institutionnel s'articulant directement avec des actions concrètes telles que par exemple le renforcement des capacités de la main d'œuvre locale – à travers les institutions nationales responsables - en techniques de construction parasismique.

Cette approche a permis aux entreprises et à la main d'œuvre locales d'accéder dans un deuxième temps aux contrats des organisations internationales et des entreprises privées afin d'éviter que ce ne soit un marché exclusivement accessible à des entreprises internationales.

Dès le début, les programmes de coopération technique ont travaillé en synergies, permettant

²⁷ Voir la note de stratégie intérimaire du GBM pour l'exercice 2013-2014

d'atteindre un objectif commun de promotion de l'emploi décent pour la reconstruction d'Haïti. Grâce à sa structure tripartite, le BIT garantit au **niveau macro** que les priorités des gouvernements, du secteur privé et des travailleurs se reflètent dans les politiques et les programmes d'emploi décent, permettant ainsi de parvenir à une appropriation véritable et d'obtenir des résultats de développement efficaces. Par exemple, le BIT appuie le MAST et les partenaires sociaux pour la révision du Code du travail au niveau national. Au **niveau méso**, le BIT renforce les capacités des institutions nationales, telles que l'INFP, pour leur permettre ensuite de mettre en œuvre des activités au niveau local (**Micro**). En guise d'exemple, en Haïti le BIT a développé un mécanisme innovant et inclusif d'incubateur intégré de micro-entreprises : les Centres de Services aux Entreprises, structure opérant comme un centre de production tout en offrant des services de formation technique et de gestion d'entreprise certifiée par l'État (INFP). Il fournit un accompagnement et un appui intégré aux micro et petites entreprises en démarrage ou en expansion.

De nombreux résultats tangibles ont pu être atteints, tels que :

- **2000 personnes vulnérables** ont reçu une formation professionnelle innovante reconnue par l'État ;
- Plus de **1000 jeunes** ont reçu un soutien à la création d'entreprise, parmi lesquelles 350 ont bénéficié en plus d'une formation sur le programme GERME (Créez et gérez mieux votre entreprise) du BIT.
- 60 jeunes sont des formateurs certifiés en construction parasismique ;
- **1700 maisons** répondant aux normes ont été construites.
- L'accès au microcrédit pour 440 micro et petits entrepreneurs.
- La mise en place de services de placement facilitant la mise en relation entre les personnes formées et les entreprises formelles et informelles.
- La création d'une task force des inspecteurs du Ministère des Affaires Sociales et du Travail

Parallèlement, des activités destinées à protéger les enfants et les adolescents contre les pires formes de travail pendant la période de reconstruction ont été mises en œuvre. Les projets ciblent le problème de la prévention et de l'élimination du travail des enfants, en accordant une attention particulière aux travaux de reconstruction et aux risques que représentent de telles activités pour des enfants. D'autre part, des possibilités d'emploi pour les adolescents en âge de travailler, ont été créés sur des postes où leur sécurité est assurée et en veillant à les tenir à l'écart des travaux dangereux.

Enfin, depuis 2009, le BIT appuie le secteur de l'habillement, à travers les activités du programme Better Work, alliant le respect des Normes Internationales du Travail et compétitivité. Dans les années 2000, le Congrès américain a voté les lois HOPE (*Haitian Hemispheric Opportunity through Partnership Encouragement*), qui élargissaient l'entrée en franchise de droits pour les textiles, les vêtements et autres biens.

Pour bénéficier de ces lois, le gouvernement d'Haïti a dû créer un poste de Médiateur spécial

du travail (Ombuds), nommé par le Président de la République en consultation avec le secteur privé et les organisations syndicales.

Haïti a dû travailler avec le BIT pour développer un programme destiné à évaluer et promouvoir la conformité aux normes internationales du travail et à la législation nationale du travail dans les usines bénéficiant des tarifs préférentiels. Ce programme est cité dans la législation américaine et est mis en œuvre par le BIT.

Des enseignements pratiques pourront être exploités par le BIT pour une application dans d'autres secteurs, notamment dans le tourisme, les infrastructures et de l'agroalimentaire.

1.11 Processus de formulation du PPTD

Fin début 2013, début 2014, le BIT Genève en coordination avec le BIT San José et le BIT Haïti, a préparé une première ébauche de stratégie pour Haïti. Entre septembre 2014 et janvier 2015, des consultations et des ateliers ont eu lieu entre le BIT et ses mandants (gouvernement-organisations d'employeurs-organisations de travailleurs) pour trouver un consensus sur la mise en œuvre du PPTD, qui a permis d'aboutir à la signature du protocole d'accord du Cadre de coopération technique du BIT pour le PPTD. Afin de donner de l'envergure politique au PPTD, le BIT a organisé une conférence le 9 octobre 2014 pour lancer le PPTD, une conférence à laquelle ont participé les bailleurs de fonds et d'autres personnalités, dont M. Charles Jean Jacques, Ministre des Affaires sociales et du Travail d'alors, M. Gilbert F. Houngbo, Directeur général adjoint pour les opérations de terrain et les partenariats pour le BIT, M. Virgilio Levaggi, Directeur du BIT pour l'Amérique Centrale, Haïti, Panama et la République Dominicaine, des organisations d'employeurs et de travailleurs, M. Martin Torrijos, Ex-Président de la République du Panama, M. Max Puig, Ex-Ministre du Travail et de la Sécurité sociale, et Ex-Ministre de l'Environnement de la République Dominicaine, entre autres.

Les autres consultations qui ont suivi le lancement du 9 octobre ont permis de tenir plusieurs réunions bipartites, et un atelier tripartite entre les mandants du BIT le 27 novembre 2014, avec l'assistance technique du Bureau de San Jose, incluant ACTRAV et ACTEMP, pour leur permettre de s'accorder sur le document final, discuté précédemment dans d'autres ateliers et consultations bipartites. Cette réunion a vu les parties s'entendre sur les priorités des mandants et de définir conjointement les résultats escomptés. Le cadre de gouvernance du BIT et du PPTD en Haïti pour le quinquennat 2015-2020 a été défini et pré-signé par les représentants.

En décembre 2014, un nouveau gouvernement a été formé et des discussions ont eu lieu, notamment avec le nouveau titulaire du MAST, M. Victor Benoît, pour pouvoir finaliser le processus, et aboutir à la signature du PPTD le 19 février 2015.

Les consultations des mandants pour l'instauration et la mise en œuvre du PPTD ne se résument pas à la signature d'un protocole d'accord. Ceci contribue, entre autres, au renforcement du dialogue social entre les acteurs concernés par la problématique de l'emploi en Haïti, instaure un climat favorable au consensus dans les prises de décisions pour apporter une réponse appropriée aux desideratas de la population haïtienne qui peine à se relever du séisme du 12 janvier 2010.

2. Axes prioritaires du programme pays et Réalisations à court et moyen terme

Ce premier PPTD Haïti (2015-2020) guidera le programme du BIT de 2015 à 2020 en contribuant à atteindre les priorités consensuelles définies par les partenaires sociaux pour permettre l'accès des haïtiennes et de haïtiens à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité, de protection sociale et de dignité humaine.

Les actions de l'OIT en Haïti sont mis en œuvre à travers une approche intégrée et s'alimentent mutuellement à trois niveaux : **Macro, Méso Micro**. Au niveau macro les interventions du BIT visent à promouvoir un environnement favorable et des politiques pour la création d'emploi décent, au niveau Méso à travers le renforcement institutionnel et au niveau micro par des activités concrètes innovantes pour créer des emplois et améliorer les conditions de vies des travailleurs. Ces activités micro sont mises en œuvre par les institutions renforcées au niveau méso et alimentent les politiques au niveau macro.

Quatre priorités du PPTD ont été définies :

Priorité 1 - Respecter, promouvoir et mettre en œuvre les normes internationales du travail

Priorité 2 : Créer des opportunités et favoriser des conditions de travail et revenus décents pour les femmes et les hommes.

Priorité 3 – Promouvoir un socle de protection sociale universelle et non discriminatoire.

Priorité 4 – Renforcer le tripartisme et le dialogue social

Un comité tripartite se rencontre mensuellement pour suivre les avancées du PPTD. Pour 2015, le Comité a sélectionné 4 des 21 résultats du PPTD à mettre en œuvre : 1) **Finalisation du code du travail**, 2) **la formation professionnelle** et 3) **le dialogue social**, 4) **la protection sociale**.

Priorité 1. Respecter, promouvoir et mettre en œuvre les normes internationales du travail, ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail

RÉSULTAT 1.1. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT et suite à un processus de dialogue tripartite, reprend la révision du code du travail qui devra être finalisée le 31 juillet 2015, tout en tenant compte des normes internationales du travail ratifiées par le pays et des commentaires des organes de contrôle de l'OIT.

Indicateurs

- i. Nombre de réunions tripartites pour la révision des différents chapitres du Code du travail
- ii. Finalisation tripartite du Code du travail révisé en 2015
- iii. Promulgation du Code du travail en 2016

Stratégie

Depuis 2011, le BIT appuie le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST) pour la révision du Code du Travail sur une base de dialogue social tripartite. Le MAST, les employeurs et les travailleurs se sont engagés à finaliser le nouveau texte en 2015.

Le projet de Code représente une révision importante du droit du travail actuellement en vigueur en Haïti datant de 1961 et révisé en 1983, et vise à promouvoir la justice sociale, l'équité et le développement social et économique durable, tout en respectant le contexte social et économique du pays. Les acteurs tripartites s'assureront de la conformité du projet de Code avec les Normes internationales du travail ratifiées par Haïti, y compris les huit Conventions fondamentales.

Principaux produits

- Appui à la formulation du Code révisé
- Appui juridique lors de la formulation, selon la demande, des employeurs et des travailleurs
- Organisation d'ateliers bipartites et tripartites de révision des chapitres
- Organisation d'un atelier final pour la promulgation tripartite du Code révisé

RÉSULTAT 1.2. Le Gouvernement, à travers le "comité national tripartite d'élimination du travail des enfants", avec l'appui du BIT et sur la base de consultations tripartites, a validé et mis en œuvre le plan national d'élimination du travail des enfants, en veillant à l'application des conventions n^{os} 138 et 182.

Indicateurs

- i. Validation tripartite du plan national d'élimination du travail des enfants
- ii. 70% des activités incluses dans ce plan ont été mises en œuvre
- iii. Nombre des indicateurs basés sur le genre incluses dans le plan national
- iv. 1 stratégie spécifique pour les jeunes filles incluse dans le plan national.

Stratégie

Afin d'apporter le suivi nécessaire au programme d'élimination du travail des enfants, le BIT appuiera le Comité national tripartite d'élimination du travail des enfants, mis en place le 6 mars 2012, pour mettre en œuvre un plan national en vue de l'application des Convention 138 et 182. Des activités de plaidoyer sont mises en œuvre pour la ratification de la Convention 189 sur le travail domestique.

Des actions de divulgation de la législation nationale et de renforcement des capacités des inspecteurs du travail et des acteurs responsables de sa mise en œuvre seront organisés. Des ateliers de formations et de capacitation seront organisés, avec l'appui de l'OIT, pour l'inspection du travail, les organisations d'employeurs et de travailleurs afin qu'ils puissent mettre en œuvre la législation sur leurs lieux de travail. Des ateliers et une stratégie spécifiques sur la dimension genre du travail des enfants seront organisés et introduits dans le plan national.

En effet, une grande partie du travail réalisé par les filles est moins visible que celui des garçons. Les meilleurs exemples en sont le travail domestique, le travail dans les petites entités agricoles et dans les petits ateliers familiaux.

Le MAST, à travers son Service Famille/Enfant de la Direction du Travail assureront le suivi de la mise en œuvre du plan national.

Principaux produits

- Appui à l'élaboration et la mise en œuvre d'un Plan national d'action contre le travail des enfants, qui comprendrait des éléments essentiels portant sur l'élaboration des politiques et le renforcement des capacités institutionnelles (y compris des mécanismes de suivi et d'application de la loi), sur l'éducation (standardisation du système éducatif), sur l'emploi des jeunes dans les zones urbaines et rurales, sur la protection sociale, sur les questions transfrontalières de migration et de traite des êtres humains, et sur l'exploitation sexuelle
- Analyse de la dimension genre du travail des enfants intégrée dans le plan d'action
- Appui à la stratégie d'adoption et de vulgarisation du Plan d'action national sur l'élimination des pires formes de travail des enfants est appuyée ;
- Les mandants tripartites et les acteurs clés de la société civile sont formés sur la lutte contre le travail des enfants ;
- Des programmes de retrait et de réinsertion en faveur des enfants (et leurs familles) en situation de vulnérabilité et/ou d'exploitation sont mis en œuvre ;
- Mise en place d'un système de surveillance du travail des enfants ; élaboration d'une liste des tâches dangereuses pour les enfants (conformément à la Convention n° 138 de l'OIT) ;
- Renforcement des capacités des mandants à recourir à des stratégies connues pour prévenir le travail des enfants et sortir les enfants des PFTE ; adaptation des outils existants pour éliminer le travail des enfants dans l'agriculture et l'économie informelle.
- Promotion, sensibilisation et formation des différents acteurs clés sur les travaux dangereux pour les enfants et sur l'importance de prévenir et éliminer le travail des enfants.

RÉSULTAT 1.3. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT et en consultation avec les partenaires sociaux, a développé et renforcé le cadre juridique de la protection sociale suivant les orientations des normes de l'OIT, notamment la recommandation n° 202 et la convention n° 102.

Indicateurs

- i. Nombre de nouveaux textes légaux modifiés et promulgués en ligne avec les orientations de la recommandation numéro 202 et la convention numéro 102

Stratégie

La dernière loi de protection sociale datant de 1967, de nouvelles politiques sociales et lois doivent être revues et élaborer afin d'avancer vers la ratification de la Convention N°102 concernant la norme minimum de Sécurité Sociale.

Le BIT appuie le MAST, le CAOSS et d'autres institutions clés à renforcer et à étendre progressivement la couverture de la protection sociale. Des formes hybrides innovantes de

couverture (contributives et non contributives) seront développées et testées pour les travailleurs employés dans l'économie informelle et les migrants dans le cadre du résultat 3.1.

Principaux produits attendus

- Améliorer la compréhension par l'ensemble des parties prenantes des concepts de la protection sociale et des pratiques actuelles
- Appui technique et juridique pour la révision et réforme des lois de sécurité sociale en cours et pour les mettre en conformité avec les principes de la Conventions N° 102 de l'OIT.

RÉSULTAT 1.4. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT et sur la base de consultations tripartites, a élaboré une législation relative aux travailleurs/euses migrants/es en suivant les orientations des normes de l'OIT, notamment les conventions n^{os} 97, 143 et 189, ainsi que ces respectives recommandations, et tenant compte du besoin de protection de l'emploi national.

Indicateurs

- i. Nombre des consultations tripartites organisées pour la validation du profil e de la politique migratoire Les aspects discriminatoires dans la loi haïtienne en relation avec les travailleurs migrants sont identifiés
- ii. Avant-projet de Loi rédigé suite à des consultations tripartites

Stratégie

Les institutions nationales devront être renforcées afin de leur permettre d'appuyer les migrants et de leur allouer de meilleurs services conseils, afin de les accompagner dans leur intégration à la société.

Pour ce faire, il est important d'avoir une nouvelle loi migratoire moderne complétée par la ratification de plusieurs conventions internationales, qui constitueront le nouveau cadre légal. À date, c'est la « Loi organique du 26 décembre 1978 du Service de l'Immigration et de l'Émigration » qui régit la matière. Dans le rapport de 2006 du Comité interministériel, on considère cette législation migratoire comme une loi relative à l'émission de passeport et au contrôle des entrées et des sorties, qui ne prend pas en compte la question de la migration de main-d'œuvre.

Dans cette optique, il est recommandé qu'Haïti adopte rapidement un nouveau cadre légal constitué par une nouvelle législation nationale et la ratification de quatre conventions internationales prioritaires en rapport avec la protection des droits des travailleurs migrants, étant donné qu'elle reste et s'affirme comme un prototype de pays d'émigration depuis tantôt un siècle. Il s'agit fondamentalement de la convention de 1990 des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille, de trois conventions de l'OIT : la C97 de 1949 (révisée), la C143 de 1975 (complémentaire) et la C189 sur les travailleurs et travailleuses domestiques. Dans le cadre de ces mesures, il est également recommandé de prendre des dispositions facilitant la reconnaissance de la portabilité du portefeuille de sécurité sociale des travailleurs ayant un parcours d'emploi mouvementé, fait de

ruptures pour protéger les citoyens en général et les travailleurs migrants en particulier.

Principaux produits attendus

- Un atelier tripartite devra être organisé en 2015 afin de discuter des différentes lignes stratégiques d'une nouvelle loi et politique migratoire ;
- Appui à la rédaction de la nouvelle loi (intégrant la perspective genre);
- Organisation d'une série de rencontres avec des institutions publiques pour présenter la proposition de politique;
- Une présentation au Premier Ministre pour lui expliquer le processus et avoir son approbation ;
- Organisations de tables rondes avec des universités dans les provinces et à Port-au Prince pour sensibiliser sur la politique et la loi;
- Appui technique et juridique pour la finalisation du document de la politique et une loi ;
- Appui technique pour la présentation et la réalisation d'un accord tripartite sur l'avant-projet de la loi.

RÉSULTAT 1.5. Les mandants, avec l'appui du BIT et suite à des consultations tripartites, définissent la possibilité de promouvoir et ratifier les conventions internationales du travail d'intérêt national.

Indicateurs

- i. Nombre de conventions ratifiées ;
- ii. Nombre de rapports favorables de la commission des experts
- iii. Fréquence de production des rapports dus

Stratégie

A ce jour, Haïti a ratifié 26 Conventions. Dans ce cadre, pour l'atteinte de ce résultat, la stratégie consistera essentiellement à intensifier les actions de promotion et de vulgarisation des normes fondamentales du travail et à renforcer les capacités des gouvernants pour l'application effective des normes internationales du travail ratifiées et le meilleur respect des obligations constitutionnelles par les institutions compétentes

Produits

- Organisations d'ateliers tripartites présentant les NIT non ratifiées et identification d'un plan d'action pour leur ratification
- Les enseignements dispensés par l'ENAP, la Faculté de droit ou d'autres Instituts supérieurs de formation intègrent les aspects liés aux normes nationales, aux NIT et au droit du travail en général ;
- Appuyer le gouvernement et les Partenaires sociaux et les commissions tripartites (ex : Commission pour l'élimination du travail des enfants) existantes dans la mise en œuvre de mécanismes de suivi des Normes fondamentales.

RÉSULTAT 1.6. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT et, sur la base de consultations tripartites, a développé et mis en œuvre une politique et une stratégie de prévention et de lutte contre la discrimination relative au VIH en suivant les orientations de l'OIT notamment en suivant la Recommandation n° 200.

Indicateurs

- i. Nombre des entreprises ayant adopté une politique de lutte contre la discrimination relative au VIH/Sida en milieu du travail
- ii. Pourcentage des travailleurs et de syndicats de travailleurs formé et sensibilisé en matière de lutte contre la discrimination relative au VIH/Sida en milieu du travail
- iii. Pourcentage des membres des organisations d'employeurs formés en matière de lutte contre la discrimination relative au VIH/Sida pour le secteur privé

Stratégie

Malgré la stabilisation de l'épidémie du VIH en Haïti, celle-ci reste encore généralisée et affecte surtout la population active. La situation est devenue encore plus difficile suite au grave tremblement de terre subi par le pays en 2010, Haïti lutte pour reconstruire sa riposte au VIH et garantir l'accès universel à la population pour atteindre l'objectif zéro (zéro nouvelle infection, zéro décès lié au VIH et zéro discrimination). Cependant, la promotion d'une riposte multisectorielle et l'accès aux services de prévention constituent encore des défis importants pour le pays.

Le lieu de travail est un point d'entrée essentielle pour atteindre les personnes les plus affectées par l'épidémie. La stratégie à mettre en œuvre est de renforcer les capacités des mandants du BIT pour leur permettre de riposter au VIH dans le monde du travail et contribuer à faciliter l'accès de la population aux informations relatives au dépistage volontaire et confidentiel et à l'utilisation du préservatif pour prévenir la transmission du virus.

Principaux produits attendus

- Mise en place d'une **stratégie nationale tripartite** relative au VIH dans le monde du travail
- Formation des mandants tripartites et mise en œuvre de cette stratégie dans des lieux de travail, au moyen de programmes spécifiques, qui tiennent compte des besoins de la population cible ;
- Inclusion de modules de prévention sur la non-discrimination des personnes vivant avec le VIH dans des projets existants du BIT ;
- Le Gouvernement adopte et met en place une politique pour les employés secteur public même en absence d'une Loi sur le VIH Les entreprises du secteur privé disposent des politiques de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail ;
- Les capacités du CNT en matière de lutte contre le VIH/Sida en milieu du travail sont renforcées ;
- Développement d'un partenariat entre le Ministère de la santé et de la population (MSPP)

le MAST et le Plan national de lutte contre le sida (PNLS) et nos mandants.

RÉSULTAT 1.7. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT, et sur la base de consultations tripartites, a développé et mis en œuvre une stratégie pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail, en tenant compte de la convention n° 111 et des commentaires des organes de contrôle de l'OIT sur le sujet.

Indicateurs

- i. Nombre d'enquêtes d'opinion menées auprès de certains groupes vulnérables indiquent une meilleure connaissance des droits à l'égard des discriminations et la protection contre l'harcèlement sexuel sur le lieu du travail ;
- ii. Nombre des cas d'harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- iii. Nombre d'actions concrètes menées par l'administration du travail pour promouvoir les objectifs de lutte contre le harcèlement sexuel.

Stratégie

Le BIT accompagnera les partenaires sociaux et le gouvernement pour renforcer leurs capacités afin de développer une stratégie de lutte contre la discrimination et l'harcèlement sexuel dans le milieu du travail dans le cadre du nouveau Code de Travail.

Des dispositions pour divulguer les droits de travailleuses seront ainsi développer sur le lieu de travail telles que des campagnes en partenariat avec les principaux acteurs concernés, le secteur privé et les agences des Nations Unies.

Principaux produits attendus

- Le gouvernement développe un plan d'action avec les partenaires sociaux pour l'élaboration d'une stratégie commune pour lutter contre l'harcèlement sexuel sur le lieu du travail ;
- Mise en place de campagne de divulgation des droits contre la discrimination et l'harcèlement sexuel dans le milieu du travail sous la tutelle du MAST et en partenariat avec les partenaires sociaux.
- Formation de l'administration du travail, des partenaires sociaux et des acteurs impliqués sur la Convention N° 111 et la campagne
- Mise en place d'un système de coordination avec les autres agences des Nations Unies

PRIORITÉ 2. Créer des opportunités et favoriser des conditions de travail et revenus décents pour les femmes et les hommes.

RÉSULTAT 2.1. Le pays, avec l'appui du BIT, a adopté une politique nationale de l'emploi productif, durable et répondant aux exigences du travail décent, selon une perspective de genre, qui contribue notamment à la transition graduelle de l'économie informelle vers l'économie formelle, dans les milieux urbains et ruraux, en tenant compte de la situation des hommes et des femmes dans les milieux de travail.

Indicateurs

- i. Nombres de données d'analyses du marché du travail disponibles utilisées pour élaborer la politique de l'emploi
- ii. Nombre de conclusions de l'analyse ou de l'audit de genre intégrées et budgétées dans la politique d'emploi
- iii. Nombre des consultations tripartite organisées pour l'adoption de la politique de l'emploi

Stratégie

En Haïti, il n'existe pas de politique de l'emploi proprement dite. Par conséquent, l'élaboration d'une nouvelle politique de l'emploi devrait permettre de promouvoir une offre d'emplois plus stables, plus inclusifs et plus rémunérateurs, c'est-à-dire des emplois qui permettent de réduire le chômage, qui favorisent la cohésion sociale et qui empêchent de retomber dans une extrême pauvreté et de concevoir la migration comme la seule alternative pour se fournir un emploi.

Par conséquent, ce résultat se concentre sur le soutien à l'élaboration d'une politique active de l'emploi, sous l'égide du MEF et en coordination avec les différents ministères concernés et les partenaires sociaux, axée sur le renforcement des compétences et des capacités de la population active, selon une perspective de genre, en particulier des jeunes ; l'orientation de la gestion macroéconomique vers la création d'emplois, en facilitant notamment la création d'emplois durables dans le secteur privé ; une attention particulière accordée aux secteurs et domaines d'activité prioritaires, notamment aux deux secteurs à fort potentiel identifiés dans le PSDH de 2012²⁸, *la construction et le secteur agroalimentaire* et d'autres secteurs porteurs; lesquels pourraient s'inspirer des avancées faites par le secteur textile, l'amélioration de la productivité dans les MPME, vecteurs d'une transformation du marché du travail et d'une formalisation progressive et l'élimination du travail des enfants afin d'offrir davantage de possibilités aux adultes sur le marché du travail.

Parallèlement, il est important de s'assurer que l'enquête nationale sur l'emploi fournit des données qui pourront servir à élaborer ou adapter une politique nationale de l'emploi, et faire en sorte que l'IHSI s'approprie le processus et continue à collecter régulièrement des données sur l'emploi.

²⁸ Gouvernement d'Haïti, Plan stratégique de développement d'Haïti, 2012.

Principaux produits attendus

- En respectant les priorités du gouvernement haïtien, le BIT fournira un appui technique aux ministères concernés pour formuler des mesures spécifiques en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une politique de l'emploi pour Haïti.
- Analyse ou audit des conditions et de l'accès spécifiques des femmes dans le marché du travail afin d'intégrer les orientations et conclusions dans leur politique de l'emploi.
- Appui aux ministères concernés pour la mise en œuvre et l'institutionnalisation de l'utilisation d'approches des investissements publics à forte intensité de main d'œuvre (et de ressources locales), faire de la création d'emplois une priorité dans les appels d'offres de sorte à faciliter le recrutement de main-d'œuvre locale.
- Au vu des secteurs prioritaires définis dans le PSDH, appui technique au MEF et MAST pour l'identification identifier des sous-secteurs et le lancement d'une analyse de la chaîne de valeur, afin de contribuer à l'élaboration ultérieure de politiques sectorielles et de politiques de l'emploi axées sur des emplois décents.
- Soutien à la mise au point de systèmes d'information sur le marché du travail capables de produire, de mettre à jour et de diffuser des informations sur les besoins actuels et futurs en matière de compétences.
- Développement des capacités de l'IHSI à collecter et à analyser des données en tenant compte du genre sur le marché du travail et l'emploi sur le long terme, y compris en ce qui concerne le travail et les activités économiques des enfants ;
- Soutien à la mise au point et la diffusion d'une campagne de communication (radio, affiches – en créole) afin de sensibiliser le public sur la valeur ajoutée du travail décent.

RÉSULTAT 2.2. Le pays a mis en œuvre des stratégies, plans et programmes intégrés pour lutter contre le travail des enfants et le chômage des jeunes dans les zones urbaines défavorisées et dans les zones rurales, à travers un éventail de mesures complémentaires (activités génératrices de revenus, formations professionnelle et entrepreneuriale, apprentissage en entreprise, transferts sociaux, éducation publique de qualité, et système de suivi du travail des enfants).

Indicateurs

- i. Nombre d'activités mis en œuvre en partenariat avec le gouvernement pour lutter contre le travail des enfants et le chômage des jeunes dans les zones urbaines défavorisées et dans les zones rurales ;
- ii. Nombre de plans et de programmes visant la lutte contre le travail des enfants institutionnalisés auprès du gouvernement ;
- iii. niveau de vulnérabilité des jeunes formés dans le cadre des mesures mises en place revenues dans les zones pilotes ;
- iv. Nombre d'enfants travailleurs.

Stratégie

Des approches communautaires pilotes seront mises en œuvre dans des zones urbaines défavorisées - et des approches spécifiques pour les zones rurales - susceptibles de fournir des modèles reproductibles à l'échelle nationale. Ces programmes pilotes s'intéresseront particulièrement aux enfants et adolescents non scolarisés ou déscolarisés, et mettront l'accent sur un retour à l'éducation (formelle et informelle) complémenté d'une formation professionnelle, de l'amélioration des compétences des jeunes, notamment par l'apprentissage (en lien avec le résultat 2.4), les activités génératrices de revenus et l'emploi. En appui à cette période de transition, les jeunes retirés du travail ou leurs parents pourront bénéficier de dispositifs de transferts conditionnels en espèces. Des systèmes de surveillance et de suivi du travail des enfants seront mise en place Des programmes seront développés à partir des résultats les plus probant de ces approches.

Principaux produits attendus

- Un plan d'action pour lutter contre le travail des enfants et le chômage des jeunes est adopté par les partenaires tripartites ;
- Établissement d'un système de surveillance et de suivi ;
- Capitalisation des approches développées en milieu urbain et rural
- Elaboration et mise en oeuvre d'un programme national tripartite d'appuis aux jeunes victimes des pires formes de travail ;
- Approbation de la liste des travaux dangereux.

RÉSULTAT 2.3. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT, a mis en œuvre des stratégies, plans et programmes pour la formalisation graduelle du travail, en renforçant des chaînes de valeurs des secteurs productifs du pays, notamment le secteur agricole, à travers des emplois verts et des emplois à haute intensité de main d'œuvre, ainsi qu'en intégrant la promotion d'entreprises et micro-entreprises créatrices d'emplois décents et durables.

Indicateurs

- i. Nombre de MPME transités de l'économie informelle à l'économie formelle dans les zones d'interventions ;
- ii. Nombre de programmes gouvernementaux intégrant la formalisation du travail et les chaînes de valeur ;
- iii. Nombre des emplois verts et à haute intensité de main d'œuvre.

Stratégie

L'amélioration des compétences de la population active haïtienne, particulièrement les femmes et les jeunes, répond au besoin fondamental d'accéder à un emploi décent. L'amélioration de l'environnement entrepreneurial nécessaire au développement des MPME et des coopératives répond à un autre besoin fondamental de création d'emplois. Les deux actions se renforcent mutuellement dans la mesure où **des entreprises durables requièrent la présence d'une main d'œuvre qualifiée**. Les deux actions visent en effet à **améliorer la productivité et les revenus et à lutter contre la pauvreté, en particulier dans les zones rurales**.

La stratégie au niveau local sera de développer un mécanisme innovant, inclusif d'incubateur intégré de micro-entreprises autour de chaînes de valeurs sectorielles : les Centres de Services aux Entreprises (CSE). Cette structure opère comme un centre de production tout en offrant des services de formation technique et de gestion d'entreprise certifiée par l'INFP dans des domaines tels que la production et transformation agricole. Les capacités des micro-entreprises sont renforcées grâce au programme de formation '**Gérer mieux mon entreprise**' GERME, un programme de formation et d'accompagnement pour la création, la gestion et le développement de micro, petites et moyennes entreprises déjà mis en œuvre par le BIT en Haïti et qui est validé par l'INFP. Les sortants de ses formations ont accès à un site de production au sein du CSE (ex : production de matériaux de construction, transformation agro-alimentaire, etc.) et reçoivent un encadrement pour formaliser leurs entreprises et un appui pour accéder à des financements.

Les emplois verts sont au cœur du développement durable et apportent une réponse aux enjeux haïtiens de la protection de l'environnement, du développement économique et de l'inclusion sociale. En engageant le gouvernement, les travailleurs et les employeurs à être des agents actifs du changement, l'OIT promeut l'écologisation des entreprises, des méthodes en milieu de travail et du marché du travail dans son ensemble. La création « **d'emplois verts** » offre non seulement de nouvelles perspectives d'emploi, mais elle permet également d'accroître les capacités de régénération de l'environnement, de réduire la vulnérabilité et, par extension, de contribuer au développement du pays.

Principaux produits attendus

- Elaboration et mise en œuvre d'un programme (et TREE : outils de formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales) offrant des possibilités d'emploi et d'amélioration des compétences dans un secteur productif rural ;
- Elaboration et mise en œuvre d'un plan de soutien aux MPME d'une chaîne de valeur clés à la fois dans l'économie formelle et dans l'économie informelle.
- Mise en place d'un programme de formation technique et de gestion de l'entreprise pour les MPME, intégrant l'expérience de l'OIT avec GERME/SIYB;
- Formation aux questions de santé et de sécurité au travail (SST) ;
- Favorisation de l'accès au (micro) crédit pour les MPME du secteur de construction, en cherchant à établir des partenariats entre des MPME et des institutions (micro) financières afin de promouvoir des services spécifiques.
- En se concentrant sur les chaînes de valeurs de *la construction, de l'économie verte et de l'agroalimentaire*, appui aux institutions nationales à élaborer, mettre en œuvre et suivre des stratégies de formation innovantes associant le secteur privé et le secteur public, à la fois dans l'économie formelle et dans l'économie informelle, à travers :
 - Mise en œuvre de programmes d'apprentissage et de placement, et de systèmes pour mettre en relation les prestataires de formation professionnelle avec les entreprises formelles et informelles des secteurs de la construction et de l'agroalimentaire ;
 - Mise au point, réalisation et suivi d'expériences pilotes de formations professionnelles basées sur la méthode des CSE, une attention particulière étant accordée aux femmes ;
 - Examen et élaboration de nouvelles options de financement de la formation, sur le principe d'un partage des coûts entre les secteurs public et privé ;

RÉSULTAT 2.4. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT et sur la base de consultations tripartites, a appuyé la mise en œuvre de la future politique de formation professionnelle et technique, ainsi que la modernisation et le renforcement du système de formation professionnelle. Une attention particulière est portée à la demande d'emploi, en mettant notamment en place un système de stage, d'apprentissage et de placement en entreprise.

Indicateurs

- i. Promulgation de la politique et stratégie nationale pour la formation professionnelle ;
- ii. Fonds alloués (secteur privé, budget national, FRH et bailleurs) pour sa mise en œuvre ;
- iii. Nombre de jeunes formés accédant à un stage d'apprentissage en entreprise (50% sont des femmes) ;
- iv. Pourcentage de placement des jeunes formés un an après la fin de la formation.

Stratégie

Les principaux acteurs de la formation professionnelle doivent être renforcés afin d'anticiper les besoins du marché du travail en matière de compétences – ainsi que les possibilités d'emploi indépendant – et d'adapter l'offre de formation à l'évolution des besoins sur le marché du travail,

à travers des actions identifiées dans le Plan national d'action pour l'amélioration des compétences du G20. On définira les mécanismes pour certifier ou reconnaître les compétences des travailleurs migrants de retour en Haïti et qui ont acquis des nouvelles connaissances et pratiques dans les pays où ils avaient migré.

L'appui du BIT permettra de renforcer la coordination et la collaboration avec le secteur privé en matière de développement des compétences, à la fois pour mieux adapter les formations et pour améliorer et faciliter leur prestation. Il convient en particulier d'impliquer les organisations d'employeurs et de travailleurs dans la planification et la mise en œuvre de la formation.

L'INFP et les acteurs de formation professionnelle concernés, adapteront les curricula aux besoins et des formations de formateurs seront organisées sur la base des priorités de formations sélectionnées en partenariat avec les organisations d'employeurs. Des programmes de formation seront adaptés et/ou créés (telles qu'en technique de constructions « vertes » et gestion d'entreprises « vertes »). Les jeunes déscolarisés, incluant les filles et les personnes avec un handicap seront partie intégrante de ces formations qui seront adaptées en fonction des besoins spécifiques de ces groupes.

Les femmes sont souvent exclues de la formation professionnelle ou confinées à des secteurs peu porteurs et traditionnellement féminins. Les personnes vivant avec un handicap font aussi face à l'exclusion du marché de l'emploi. Afin de transformer cette tendance à travers, une véritable approche de prise en compte du genre et des personnes vivant avec un handicap pour la formation professionnelle et l'emploi des jeunes femmes. Les personnes vivant avec un handicap doivent être intégrées dans les cursus sera intégrée à l'ensemble du cycle de formation et insertion et leurs besoins particuliers pris en compte.

Pour renforcer l'employabilité des jeunes sortants de la formation professionnelle, **un programme d'apprentissage en entreprise** sera développé avec le secteur privé par l'amélioration de la qualité de l'apprentissage et le développement de l'apprentissage réformé de type alterné. Des **services d'orientation et de placement** pourront être intégrés aux centres de formation professionnelle afin d'établir un lien direct avec les employeurs et la main d'œuvre qualifiée ou semi-qualifiée.

Un appui technique et des échanges d'expériences seront organisés en collaboration avec le CINTERFOR, la branche de l'OIT chargée de la formation professionnelle pour l'Amérique Latine afin d'appuyer la mise en réseau entre l'INFP et d'autres institutions de la région.

Principaux produits attendus

- Accompagnement de la mise en œuvre de la politique et stratégie de la formation professionnelle
- Appui à la redéfinition de la gouvernance interne de l'INFP afin d'y intégrer les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de renforcer le lien entre la formation professionnelle et l'intégration au marché de l'emploi.
- Comme inscrit dans le PSDH, un Forum des partenaires de la formation professionnelle et du marché du travail (ou un « observatoire pour la formation professionnelle et l'emploi ») sera mis en place afin d'assurer une meilleure adéquation de la main d'œuvre aux besoins du marché du travail.
- Pilotage d'approches sectorielles de l'anticipation et de l'amélioration des compétences dans

les secteurs de la construction, de l'agro-alimentaire et du tourisme, par le biais de conseils sectoriels bipartites (employeurs/pouvoirs publics) ou tripartites, également chargés d'évaluer la qualité et la pertinence des programmes de formation.

- Des études et des échanges d'expériences sud-sud pourront être organisés sur les différentes modalités de financement public-privé et pérennisation de la formation professionnelle.
- Appui à l'INFP pour l'adaptation et la certification de la la formation en gestion des entreprises de construction verte et en gestion d'entreprises/coopératives agricoles.

RÉSULTAT 2.5. Le pays, avec l'appui du BIT et suite à des consultations tripartites, a élaboré une politique nationale d'emploi pour les travailleurs migrants. Des plans et programmes nationaux ont été mis en œuvre pour assurer le respect des droits des travailleurs migrants haïtiens et étrangers.

- la politique nationale de l'emploi ;
- ii. Finalisation de l'avant projet tripartite d'une politique nationale d'emploi qui intègre ou inclus les travailleurs migrants ;
- iii. Accord tripartite sur la politique.

Stratégie :

La construction d'une politique migratoire d'Haïti en 2015 renvoie significativement au mode d'action publique sur les flux migratoires en rapport avec le marché du travail national. Cela revient, d'une part, à remédier à la situation d'un marché du travail anémique à l'échelle nationale, c'est-à-dire peu enclin à l'intégration socioprofessionnelle des citoyens et, d'autre part, à mettre à profit les migrations de main-d'œuvre nécessaires, le cas échéant. Il s'agit d'articuler convenablement la politique macro-économique d'avec celle de la politique migratoire de manière à résorber les taux du chômage et du sous-emploi chroniques et très élevés, à améliorer considérablement le gain d'emploi et à généraliser la protection sociale à l'ensemble des secteurs économiques et à tous les travailleurs.

Principaux produits attendus

- Organisation d'ateliers tripartites pour discuter du projet de politique migratoire
- Analyse et intégration de la dimension genre dans le projet de politique
- Mise en œuvre de programmes pilotes au niveau local de réinsertion socio-économique des migrants retournés
- Plans et programmes nationaux sont développés et mis en œuvre

PRIORITÉ 3. Promouvoir un socle de protection sociale universelle et non discriminatoire

RÉSULTAT 3.1. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT et suite à un dialogue tripartite, a développé une politique et une stratégie pour la création d'un socle de protection sociale (SPS), à travers l'élaboration d'un diagnostic relatif aux mesures de protection sociale existantes, et en référence aux normes pertinentes de l'OIT, notamment la recommandation n° 202.

Indicateurs

- i. ;
 - ii. Nombre des assurés et bénéficiaires de l'ONA et OFATMA via un Conseil d'Administration (CAOSS) opérationnel ;
 - iii. Pourcentage de personnes couvertes par les différentes options du Socle de Protection
-
- i. Taux de participation des acteurs tripartites aux réunions régulières pour discuter de

Stratégie

Il est central de favoriser la stabilisation et la sécurité des revenus ainsi que l'accès aux services de base. Il doit être atteint en associant des objectifs à long terme – stimuler l'élaboration de politiques et le développement institutionnel – et des interventions directes dont l'objectif immédiat est la création d'emplois dans des secteurs clés pour stabiliser les revenus. Le but essentiel est non seulement de permettre aux haïtiens et aux haïtiennes de s'extraire de la pauvreté, mais aussi d'éviter qu'ils ne retombent dans une pauvreté extrême, grâce à un socle de protection sociale efficace²⁹ et à des interventions axées sur les populations les plus vulnérables, notamment les femmes, les enfants et les jeunes. Le socle de protection sociale s'articule autour de quatre piliers :

Le socle de protection sociale s'articule autour de quatre piliers :

- 1) l'accès à des soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité ;
- 2) la sécurité élémentaire de revenu pour les enfants ;
- 3) la sécurité élémentaire de revenu pour les personnes d'âge actif qui sont dans l'incapacité de travailler ;
- 4) la sécurité élémentaire de revenu pour les personnes âgées.

Dans le cadre du développement d'un socle de protection sociale en Haïti et suite à l'étude du BIT du protocole d'évaluation rapide (REP) en protection sociale en Haïti, le BIT vise à

²⁹ Le socle de protection sociale (SPS) est une couverture sociale de base qui doit être étendue à l'ensemble de la population. Suite à l'adoption de la Recommandation sur les socles de protection sociale en juin 2012, la « création et l'extension de socles de protection sociale » sont devenues un domaine de première importance pour l'OIT. Les éléments du SPS en Haïti ont été traités par l'OMS, l'UNICEF, la FAO, le PAM, l'ONU-HABITAT, la Banque mondiale, la BID ainsi que les gouvernements des États-Unis, du Canada, de Cuba, du Venezuela, du Mexique et du Brésil.

appuyer un processus de dialogue national pour construire ce socle. Le REP sera actualisé et compété, afin de pouvoir fournir une vue d'ensemble actualisée de :

- La situation en Haïti concernant quatre garanties du SPS : l'accès aux soins, la garantie des moyens d'existence pour les enfants, pour les personnes en âge de travailler et pour les personnes âgées ;
- La couverture, les formes de transferts et les niveaux de prestation, y compris les écarts détectés entre politiques et pratiques ;
- Les recommandations pour combler ces écarts et résoudre les problèmes de mise en œuvre, traduites sous la forme de possibilités d'action chiffrées.

Principaux produits attendus

- Organisation d'une conférence tripartite sur la protection sociale par le MAST ;
- Lancement d'une table sectorielle de la protection sociale et des états généraux de la protection sociale.
- Développement d'une matrice de diagnostic des besoins en protection sociale – prenant en compte les besoins spécifiques liés au genre - afin d'identifier les lacunes et les problèmes pour la mise en œuvre du socle de protection sociale ;
- Coordination entre les donateurs, les organismes publics haïtiens, les partenaires sociaux et les organisations de la société civile, afin de clarifier et de rassembler les démarches entreprises dans les domaines inhérents au SPS.
- Mettre à jour et finalisation l'évaluation rapide³⁰ des soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité ;
- Validation du processus en communiquant les résultats aux représentants du gouvernement, aux travailleurs et aux employeurs, aux donateurs et aux organisations de la société civile (y compris en créole).
- Mise en place d'expériences pilotes de socle de protection sociale (intégrées aux programmes du BIT d'appui aux micro-entreprises, IPEC et/ou appui aux migrants)

RÉSULTAT 3.2. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT et sur la base de consultations tripartites, a élaboré une proposition pour la réforme du système de sécurité sociale qui articule toutes les institutions impliquées et a renforcé le rôle et les capacités techniques du Conseil d'Administration des Organismes de Sécurité Sociale (CAOSS), ONA, OFATMA et d'autres institutions clés, tel que le CSS, en vue de renforcer et d'étendre progressivement la couverture de la protection sociale.

³⁰ Mise à jour de l'état des lieux réalisé par l'UNICEF et du programme initial d'évaluation rapide de l'OIT.

Indicateurs

- i. ;
- ii. Nombre de membres du CAOSS formés aux fonctions d'administrateur ;
- iii. Nombre de réunions de la Table Sectorielle opérationnelle sur la protection sociale, incluant les partenaires sociaux.

Stratégie

La réforme du système de protection sociale en Haïti est un défi de longue haleine mais essentiel. Le but de l'OIT est de renforcer les capacités des institutions afin de jeter les bases d'un dialogue national sur la réforme du système de protection sociale, en encourageant et soutenant la mise en place progressive de réformes fondées sur la notion de socle de protection sociale, dans une approche à plusieurs niveaux, interinstitutionnelle et regroupant de multiples organismes. Un point essentiel à ce stade consiste à contribuer au bon fonctionnement du conseil d'administration tripartite des organismes de sécurité sociale (CAOSS).

Un système mieux structuré faciliterait le passage de programmes de transferts en espèces actuellement mis en œuvre de manière dispersée à un système de protection et d'aide encadré juridiquement et basé sur des droits, y compris pour la plus grande partie des travailleurs de l'économie informelle. À plus long terme, la protection sociale pourra en outre avoir un effet stabilisateur sur le plan économique et un impact sur la pauvreté chronique, en particulier si elle est intégrée dans des mécanismes de dialogue social et des institutions tripartites efficaces. Pour cette raison, un certain nombre d'institutions partenaires des Nations Unies – sous l'égide du Conseil de coopération inter institutions pour la protection sociale – ont déjà pris contact avec les institutions nationales pour commencer à jeter les bases d'un socle de protection sociale³¹.

Principaux produits attendus

- Création d'une base de données nationale pour identifier, suivre et évaluer les catégories et les bénéficiaires vulnérables, avec une perspective genre et communes de l'ONA et de l'OFATMA
- Amélioration du respect par les employeurs du secteur privé des obligations en matière de déclaration des employés et de paiement des cotisations de sécurité sociale (auprès de l'ONA et de l'OFATMA) ;
- Mise en place effective et le bon fonctionnement de l'administration tripartite des organismes de protection sociale (par le biais du CAOSS) ;
- Formation des membres de la CAOSS aux fonctions d'administrateur

³¹ Des consultations sur la protection sociale ont eu lieu entre l'OIT et le MAST, en collaboration avec l'UNICEF, l'OMS/OPS, l'ONUSIDA et le FNUAP. L'OIT a joué un rôle déterminant dans la décision prise par le gouvernement d'inclure le SPS dans ses politiques publiques. L'OIT et ses partenaires ont œuvré à l'établissement d'un consensus général sur la façon de commencer la réforme de la protection sociale et du système de sécurité sociale dans le cadre de la reconstruction. L'expérience montre que tout progrès exige un équilibre permanent entre les priorités des divers organismes, une continuité institutionnelle et une coordination entre le gouvernement et les membres du Conseil de coopération inter institutions pour la protection sociale.

- Appui au MAST, CAOSS et à des autres institutions clés à renforcer et à étendre progressivement la couverture de la protection sociale
- Amélioration de la compréhension par l'ensemble des parties prenantes des concepts de la protection sociale et des pratiques actuelles ;
- Exploration et test des formes hybrides innovantes de couverture (contributives et non contributives) pour les travailleurs employés dans l'économie informelle, particulièrement les femmes.

RÉSULTAT 3.3. Le pays, avec l'appui du BIT et suite à des consultations tripartites, a intégré des mécanismes de protection sociale adaptés pour les enfants, et établi un système de suivi du travail des enfants, en s'appuyant sur le plan national d'élimination du travail des enfants.

Indicateurs

- i. Nombre de familles d'enfants vulnérables (50% sont des jeunes filles) bénéficiant de transfert conditionnel de fonds ;
- ii. Nombre d'enfants victimes du travail infantile répertoriés (par sexe)

Stratégie

Des interventions pour les enfants en situation d'exploitation et pour les prévenir sont mises en places, en coordination avec le Comité national tripartite pour l'élimination du travail des enfants et le plan national pour l'élimination du travail des enfants (voir Résultat 1.2). Les jeunes en âge de travailler seront appuyés par des activités de formation professionnelle, la réinsertion scolaire et l'appui au développement d'activités génératrices de revenus.

Dans le cadre de ces activités, les jeunes qui sont retirés du travail infantile seront appuyés par des programmes pilotes de socle de protection sociale tel que les transferts conditionnels de fonds. En plus, pour les jeunes en âge de travailler, des programmes de protection sociale au travail pour les jeunes seront développés conjointement avec le secteur privé et les organisations de travailleur afin de faciliter leur insertion au marché du travail par un appui spécifique pour les nouveaux entrants.

Le suivi de ces jeunes sera systématisé afin de mesurer l'efficacité des mécanismes de protection sociale pour les enfants et de faire les ajustements nécessaires et d'élaborer des politiques de protection sociale pour les jeunes

Principaux produits attendus

- Évaluation rapide de la situation en Haïti en matière de travail des enfants et d'emploi (chômage) des jeunes³² intégrant la dimension genre;

³² Les résultats préliminaires de l'ECVMAS (publiés en janvier 2014) ne contiennent pas de données ventilées par sexe sur l'activité économique des 10-24 ans, ce qui ne permet pas d'effectuer une analyse du travail des enfants et de l'emploi (chômage) des jeunes.

- Mise en place – en coordination avec le Comité tripartite - d'une base de données pour le suivi du travail des enfants.
- Renforcement des capacités du Comité national tripartite pour l'élimination du travail des enfants sur l'intégration de la dimension protection sociale et la mise en place des mécanismes de suivi.
- Elaboration et pilotage des programmes de socles de protection sociale pour les jeunes travailleurs et les familles des enfants travailleurs (à tester dans le cadre des différents programmes du BIT);
- Répertoire et capitalisation des bonnes expériences en matière de mécanismes de protection sociale adaptés aux enfants et familles des enfants victimes du travail infantile.
- Renforcement des capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs à participer à l'élaboration des politiques et à créer des réseaux afin de pouvoir atteindre les travailleurs de l'économie informelle en intégrant la question du travail des enfants.

PRIORITÉ 4. Renforcer le tripartisme et le dialogue social

RÉSULTAT 4.1. Le Gouvernement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, et avec l'appui du BIT, élabore une proposition de mécanisme permanent de dialogue social.

Indicateurs

- Mise en place d'un comité tripartite pour l'élaboration de la proposition de création d'un organe national de dialogue social;
- Etude participative sur la faisabilité d'un mécanisme permanent de dialogue social menée et acceptée par le comité tripartite susmentionné.

Stratégie

L'atteinte d'une meilleure formalisation, structuration et institutionnalisation du dialogue social se fera à travers la mise en place d'un cadre de prévention des conflits et le renforcement de l'implication des partenaires sociaux dans les programmes nationaux de développement, l'incitation à la négociation collective pour la révision ou la conclusion de conventions collectives, l'adoption d'une politique salariale dans le secteur privé.

Les consultations avec les organisations nationales et internationales de travailleurs et d'employeurs ont révélé la nécessité d'aider les partenaires sociaux à établir un dialogue fort et des objectifs communs. La mise en place d'un organe national tripartite pour le dialogue Social – dans le cadre des dispositions du Code du travail en cours de révision (voir résultat 1.1) - pourra être évaluée avec les partenaires.

D'autre part, le succès de la réforme du Code du travail haïtien dépendra de la réussite du renforcement des capacités du MAST, en particulier dans le domaine de la gestion des conflits du travail.

Principaux produits attendus

- Une étude, sensible au genre, sur la situation du dialogue social au niveau national et sectoriel est réalisée et vulgarisée ;
- Organisation d'ateliers tripartites pour définir la proposition d'un mécanisme de dialogue social permanent (représenté par 50% de femmes) ;
- Constitution d'un groupe tripartite, au sein du Comité de suivi du PPTD, responsable de l'élaboration d'une proposition d'organe national de dialogue social.
- Formation des membres du comité sur la culture de dialogue social
- Appui technique pour l'élaboration de la proposition ;
- Développement d'un plan stratégique participatif du futur mécanisme de dialogue social ;
- Elaboration des mécanismes de consultations et de fonctionnement des organes du dialogue social existants;
- Définition des mécanismes de participation des partenaires sociaux aux organes du dialogue social;

RÉSULTAT 4.2. Le Gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs, avec l'appui du BIT, renforcent leurs capacités techniques pour améliorer les mécanismes de dialogue social et de négociation collective dans les secteurs public et privé, notamment pour la prévention, l'identification et la résolution des conflits.

Indicateurs

- i. Nombre des conflits sociaux ;
- ii. .
- iii. Nombre des conventions collectives (sectoriel ou entreprises) ou accords bipartites.
- iv. Nombre de comités bipartites ou tripartites sectoriels mise en place

Stratégie

La stratégie à déployer repose sur l'élaboration d'un diagnostic portant sur la situation de référence du dialogue social. Ce diagnostic identifiera les renforcements de capacités nécessaires des acteurs du dialogue social. Il sera également l'occasion de vulgariser les bonnes pratiques en matière de dialogue social et de négociation collective, particulièrement dans le secteur textile à travers le programme Better Work, pour la mise en place de mécanismes de résolution des différends et conflits.

Pour consolider les bases du dialogue bipartite et tripartite, la stratégie du PPTD consistera à s'appuyer sur la formalisation des cadres d'échanges entre le gouvernement, les organisations de travailleurs et celles des employeurs. Les cadres des négociations déjà en place comme les tables de dialogue social et les comités bipartites au sein des usines et du secteur textile, mis en place par le programme Better Work, pourront être répliqués à d'autres secteurs. D'autre part, les membres des différents cadres bi et tripartites existants seront renforcés à travers des formations en dialogue social et techniques d'identification, prévention, négociation et gestion des conflits.

Comme par exemple, les membres du Comité de suivi PPTD, des conventions collectives, de la révision du code du travail et des rapports sur l'application des NIT.

La participation des femmes est central : en effet, la faible proportion de femmes aux postes clés des organes chargés de représenter les parties prenantes constitue un frein au progrès dans le traitement des questions concernant l'égalité entre hommes et femmes ainsi qu'à l'amélioration de la situation des femmes comme des hommes dans le monde du travail.

Des ateliers portant sur la négociation collective, constitueront le socle de base sur lequel devra se bâtir le développement des capacités des membres de l'administration du travail, d'organisation de travailleurs et employeurs pour accroître leurs compétences et efficacité, en tant qu'acteurs sociaux, dans l'implication, la participation, le suivi et l'évaluation des politiques et stratégies économiques et sociales locale

Principaux produits attendus

- Diagnostic et identification des besoins en renforcements de capacités des acteurs du dialogue social.
- Creation d'un répertoire et capitalisation des bonnes pratiques en matière de dialogue social et de négociation collective, particulièrement dans le secteur textile à travers le programme Better Work ;
- Formation des membres du comité de suivi du PPTD et d'autres cadre regroupant l'administration du travail, des organisations d'employeurs et de travailleurs (50% sont des femmes) en techniques de négociation et médiation ;
- Renforcement du Programme Better Work et répliation de l'expérience de table de dialogue social sectorielle;
- Etude sur la faisabilité de mise en place de mécanismes de dialogue social sectoriel permanent, par exemple dans le domaine de l'éducation ;
- Appuie aux acteurs concernés sur les nouveaux mécanismes de dialogue social, leur participation aux débats et aux décisions sur les politiques sociales et économiques et la résolution des conflits sociaux ;
- Appui au changement des comportements chez les partenaires tripartites pour prévenir et/ou gérer les conflits de travail.
- Facilitation de l'échanges d'expériences (par exemple le Sénégal ou le Rwanda) sur le processus d'institutionnalisation du dialogue social.
- Mobilisation des partenaires sociaux par des campagnes de sensibilisation sur l'importance du dialogue social et faciliter l'accès à l'information;
- Production d'un documentaire sur le dialogue social effectif au sein d'une entreprise ;

RÉSULTAT 4.3. Les organisations d'employeurs et de travailleurs, avec l'appui du BIT, ont renforcé leurs capacités techniques à servir leurs membres, en conformité avec le concept du travail décent.

Indicateurs

- i. Nombre de membres des organisations de travailleurs et employeurs renforcés, formés (50% de femmes)
- ii. Nombre d'accords bipartites incluant le concept de travail décent
- iii. Nombre des cas de discrimination dans le lieu du travail

Stratégie

Des stratégies et actions seront identifiées et mises en œuvre avec les organisations de travailleurs et d'employeurs afin de catalyser leur base de membres et leur représentativité et améliorer leurs services. Selon leurs besoins, les organisations pourront être renforcées afin d'améliorer leurs compétences en plaidoyer, recherche et communication et leur capacité à renforcer le dialogue social aux niveaux national, sectoriel, et des entreprises.

Principaux produits attendus

- Formation des organisations de travailleurs et employeurs sur les principes et droits fondamentaux au travail
- Formations syndicales
- Appui à l'amélioration de la qualité et l'efficacité des services des organisations d'employeurs et des travailleurs;

RÉSULTAT 4.4. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT, a réformé, modernisé et renforcé le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST) pour assurer la prestation des services de l'administration du travail, en suivant les orientations de la convention n° 150.

Indicateurs

- i. Nombres de visites de l'inspection du travail ;
- ii. Nombre de rapports publiés régulièrement;

Stratégie

Les besoins de l'administration du travail en Haïti sont s d'ordres techniques, organisationnels et matériels pour l'ensemble des services chargés de toutes les questions liées à la condition des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi, les mouvements de main d'œuvre, l'orientation et la formation professionnelle, le placement, la protection de la santé des travailleurs ainsi que les problèmes de protection sociale. Le PPTD entend mettre un accent sur l'amélioration du fonctionnement l'administration du travail et des organes de la direction du travail de façon à ce leurs missions soient efficaces. Pour ce faire, les moyens d'action de l'administration du travail seront renforcés ainsi que sa collaboration avec les partenaires sociaux. L'organisation administrative et les ressources humaines du MAST seront renforcés et les statuts des inspecteurs du travail révisés. Il est également envisagé la création d'un registre des établissements assujettis à l'inspection du travail et un système de suivi.

D'autre part, il est important de renforcer la politique de formation initiale et continue de l'administration du travail, en partenariat avec l'École Nationale pour l'Administration Publique (ENAP), et de recrutement.

Principaux produits attendus

- Les capacités des fonctionnaires de l'administration du travail sont renforcées en suivant les

- orientations de la Convention N°150 ;
- Renforcement de la fonction conseil aux entreprises à travers la mise en place d'une *Hotline* permanente ;
- Elaboration et validation d'un document cadre stratégique d'orientation des activités de l'administration du travail ;
- Appui à l'organisation administrative du MAST ;
- Création d'un système d'information adéquat et d'un registre des établissements assujettis à l'inspection du travail et d'une base de suivi ;
- Appui à la formation de l'administration du travail sur les droits fondamentaux au travail ;
- les Normes nationales et internationales, la négociation et médiation (à travers la nouvelle Ecole Nationale de l'Administration Publique) ;
- Appui à la refonte des ressources humaines et à la révision des statut des fonctionnaires.

RÉSULTAT 4.5 Le Gouvernement, avec l'appui du BIT, a renforcé les capacités de l'inspection du travail pour l'application effective des normes nationales et internationales du travail.

Indicateurs

- i. Nombre de cas de violations des normes nationales et internationales ;
- ii. ;
- iii. Nombre des visites et des rapports sur le lieu du travail.

Stratégie

L'inspection du travail manque de ressources et d'accès à la formation nécessaire pour promouvoir efficacement le respect et l'application de la législation et des normes fondamentales du travail au niveau des entreprises. Il est aussi important de renforcer leurs moyens d'action et leurs capacités pour régler les conflits sociaux de manière appropriée.

Principaux produits attendus

- Renforcement de l'inspection du travail et l'application de la réglementation ;
- Renforcement des capacités de l'inspection du travail afin d'améliorer le respect des normes fondamentales du travail (particulièrement le travail des enfants, le VIH et l'harcèlement sexuel en lien avec les priorités 1 du PPTD) et de la législation afférente (notamment le code du travail révisé, une fois celui-ci entré en vigueur) sur le lieu du travail, en se concentrant en priorité sur le secteur de l'habillement ;
- Amélioration de la collaboration avec le programme Better Work Haïti (BWH), notamment par l'échange d'expertise et en appuyant le MAST à améliorer le suivi des résultats des évaluations des usines menées par BWH ;
- Amélioration de l'efficacité des mécanismes destinés à prévenir et régler les conflits du travail, en liaison avec le Médiateur du travail ;
- Mobilisation des partenaires sociaux par des campagnes de sensibilisation sur le rôle de l'inspection du travail et par la mise au point d'outils et de mécanismes de coordination pour

faciliter l'accès à l'information, de conseil (hotline R 4.4) l'utilisation d'outils d'auto-évaluation et les dépôts de plaintes ;

- Étude pour la mise en œuvre des activités ci-dessus à d'autres secteurs de l'économie.

RÉSULTAT 4.6. Le Gouvernement, avec l'appui du BIT, sur la base de consultations tripartites, a développé et mis en œuvre un programme national de santé et sécurité au travail.

Stratégie :

Indicateurs

- i. Nombre d'inspecteurs du MAST et de OFATMA formés ;
- ii. .

La stratégie d'intervention en matière de Sécurité, Santé au Travail est orientée vers la consolidation des bases et des normes techniques de la pratique de la SST : a) renforcement de la capacité d'intervention des institutions œuvrant dans les domaines de la SST ; b) promotion de la démarche « prévention-productivité/développement durable/ normes internationales du travail » dans les secteurs clés de l'économie ; c) formation et implication des partenaires sociaux dans la gestion des conditions et du milieu de travail.

Principaux produits attendus

- Mise en place d'un comité tripartite pour la rédaction d'un programme national de SST ;
 - Formation des membres du comité sur les normes nationales et NIT en matières de SST ;
 - Appui à la création de comité SST au sein des usines et entreprises ;
 - Renforcement et actualisation de la législation et la réglementation nationales en SST en prenant en compte, notamment, les normes internationales du travail pertinentes ;
 - Renforcement des capacités des structures pertinentes en SST ;
 - Renforcement des capacités des intervenants (professionnels de la SST, Inspecteurs du travail, Inspecteurs d'OFATMA, Comités de SST, et des Partenaires sociaux) en SST ;
- Organisation des rencontres nationales et sous régionales d'échanges d'expérience.

4. Plan d'exécution

Un plan d'exécution indicatif portant sur les principales interventions susceptibles d'être mises en oeuvre sera développé par le Comité de suivi tripartite du PPTD. Il prendra en compte l'ensemble des ressources disponibles ou susceptibles d'être mobilisées à court ou moyen terme. De plus, les plans annuels de travail permettront de préciser les activités à mener dans le cadre des différents produits, en concertation avec les mandants, les différents acteurs internes et autres parties prenantes.

5. Mise en oeuvre et gestion

La mise en oeuvre du PPTD est effectuée sous l'égide des partenaires nationaux avec l'appui du BIT, en collaboration avec les partenaires techniques et financiers d'Haïti. L'accent sera mis sur les priorités et résultats définis d'un commun accord avec les acteurs impliqués.

Un mécanisme national (multisectoriel et tripartite) a été formellement installé et joue le rôle de Comité national tripartite responsable du pilotage du PPTD en Haïti.

Tous les projets de coopération technique actifs ou futurs du BIT en Haïti devront s'inscrire dans ce cadre de coopération. Une meilleure synergie sera ainsi recherchée dans la mise en oeuvre de leurs activités afin de maximiser l'utilisation des ressources et faire converger toutes les ressources vers l'atteinte des résultats. Le BIT travaille à assurer une synergie entre ses interventions et celles des partenaires nationaux, des autres agences du système des Nations Unies, dans le cadre du Cadre stratégique intégré des Nations Unies pour Haïti (ISF) et d'autres partenaires au développement afin d'assurer un plus grand impact et une pérennité des acquis, mais aussi à mobiliser les ressources potentielles vers l'atteinte de ces résultats. Dans la phase de formulation, une importance particulière a été accordée à l'alignement des résultats du PPTD avec les cadres nationaux ;

6. Modalités relatives au suivi et à l'évaluation de la performance

Le système de suivi évaluation repose sur la mise en place d'un comité de pilotage tripartite du PPTD. Ce dernier permet d'améliorer la qualité de mise en oeuvre du PPTD, les mécanismes d'évaluation, le suivi des activités et le renforcement des capacités des ressources humaines en suivi et évaluation. Par conséquent, un renforcement des capacités des membres du Comité tripartite de suivi et des missions d'appui ponctuelles sont prévues pour renforcer les capacités de négociation et améliorer la mise en oeuvre de mécanismes de gestion des résultats et créer des mécanismes pour faciliter les revues à mi-parcours et l'évaluation finale.

Le PPTD prévoit le renforcement des capacités nationales dans le domaine de la collecte, de l'analyse, de la gestion et de la dissémination des données. Les revues annuelles du PPTD sont des occasions de mesurer les progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs.

Un plan de suivi et évaluation sera développé. Le plan de mise en oeuvre détaille les priorités,

les résultats à atteindre, les produits et les activités en précisant les responsables internes au BIT, les partenaires, le budget et le calendrier de mise en œuvre. La matrice de suivi et évaluation détaille pour chaque résultat, les indicateurs, situation de références, cibles et moyens de vérification ainsi que les responsables.

Par ailleurs, une revue à mi parcours et une évaluation finale du PPTD seront conduites respectivement en 2017 et à la fin du cycle en 2020. Elles auront pour objectif d'évaluer la pertinence, l'efficacité, l'efficience, l'impact et la durabilité de la contribution de l'OIT aux priorités nationales. Le Comité de suivi tripartite, en partenariat avec le BIT, définira des modalités de réalisation, de ces évaluations indépendantes dont les résultats seront validés avec l'ensemble des parties prenantes. Ce faisant, le suivi et l'évaluation répondront aux règles et pratiques du BIT en matière de mise en œuvre de programmes.

7. Les ressources

Les ressources financières disponibles ou mobilisables proviendront des sources suivantes :

- le Budget National de Haïti ;
- les projets et programmes de coopération technique financés par les partenaires bilatéraux et multilatéraux du BIT;
- le Budget régulier du BIT pour la coopération technique (RBTC);
- le Budget régulier du BIT pour les missions d'appui conseil, formulation de projets, etc. ;
- le compte supplémentaire du budget ordinaire du BIT (RBSA);

La mise en œuvre du PPTD en Haïti nécessite de ressources à mobiliser auprès des partenaires de développement au niveau local et central. Le BIT appuiera l'élaboration, sous le leadership national, d'une stratégie de mobilisation de ressources (partenariat public-privé, programmes conjoints du système des Nations Unies, etc.), des fiches programme par priorités et des notes conceptuelles pour les résultats.

Pour la pérennité des résultats décrits dans ce document, il va de soi que des ressources structurelles et/ou additionnelles du gouvernement seront nécessaires pour les consolider, les parachever et en maintenir les acquis sur les moyen et long termes.

