



Bureau
international
du Travail
Genève

HAITI

Mémoire technique

sur le renforcement du ministère
des Affaires sociales et du Travail

LAB/ADMIN
Programme
d'administration
et d'inspection
du travail

Mémoire technique

sur le renforcement du ministère des Affaires sociales
et du Travail

LAB/ADMIN

Programme d'administration
et d'inspection du travail

Secteur du dialogue social

Bureau international du Travail - Genève

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Données de catalogage avant publication du BIT

Mémoire technique sur le renforcement du ministère des affaires sociales et du travail : Haïti / Bureau international du Travail, Programme d'administration et d'inspection du travail (LAB/ADMIN), Secteur du dialogue social. - Genève: BIT, 2010
1 v.

ISBN: 9789222238118;9789222238125 (web pdf)

International Labour Office; Labour Administration and Inspection Programme

administration du travail / organisme gouvernemental / cadre institutionnel / Haïti

04.03.5

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns

TABLE DES MATIERES

Introduction	1
1. Objet de la mission.....	3
1.1. Cadre général	3
1.2. Termes de référence.....	3
1.3. Objectif général.....	3
1.4. Objectif immédiat	4
1.5. Déroulement de la mission	4
2. Présentation de Haïti	5
2.1. Contexte du pays.....	5
2.2. Contexte sociopolitique	5
2.3. Situation économique et pauvreté.....	6
2.4. Priorités de développement du pays	8
3. Cadre normatif	8
3.1. Normes nationales.....	8
3.2. Normes internationales du travail	9
4. Description des capacités institutionnelles et des capacités de gestion du système d'administration du travail	9
4.1. Brève présentation du système d'administration du travail.....	9
4.1.1. Structures globales	9
4.1.2. Les partenaires sociaux	9
4.1.3. Champs de compétence.....	10
4.1.4. Priorités du ministère des Affaires Sociales et du Travail	10
4.2. Organisation et fonctionnement du ministère des Affaires Sociales et du Travail ...	11
4.2.1. Structures et ressources.....	11
4.2.2. Moyens humains, financiers et matériels.....	18
4.2.3. Gestion des services fournis par le ministère	18
4.2.4. Méthode d'évaluation interne et externe des résultats	19
5. Diagnostic	19
5.1. Dialogue social	19
5.2. Structure du ministère et fonctionnement global	19
5.3. Le cadre législatif et réglementaire.....	20
5.4. Animation et pilotage des activités.....	20
6. Recommandations	24
6.1. Les actions urgentes.....	24
6.2. Actions à moyen et long termes.....	25
7. Conclusion	26

ANNEXE 1	Diagnostic du ministère des Affaires sociales et du Travail, du 8 au 16 juillet 2009.....	27
ANNEXE 2	Carte géographique de Haïti.....	28

Introduction

A la demande de Madame la Ministre des Affaires Sociales et du Travail et dans le cadre de la mise en œuvre des activités du Projet «Better Work», notamment celles se rapportant au renforcement des capacités de l'administration du travail, la présente mission de diagnostic a été menée en juillet 2009.

En République de Haïti, Better Work a la charge de la mise en œuvre du Projet «Accroître le travail décent dans le secteur de l'habillement-textile en Haïti – Phase préparatoire». Ce projet doit venir en appui à Haïti pour l'amélioration du respect des normes internationales et nationales du travail haïtien dans le secteur du textile et de l'habillement.

En réponse à cette demande d'assistance technique, le BIT a confié la mission de diagnostic du ministère à Monsieur Moussa Oumarou, Spécialiste principal en administration et inspection du travail du Programme d'administration et inspection du travail (LAB/ADMIN).

Sur la base d'une démarche mise au point par le BIT, la mission a analysé l'organisation et le fonctionnement du ministère des Affaires Sociales et du Travail et du reste du système de l'administration du travail. La méthodologie et le mode d'intervention ont consisté en un diagnostic institutionnel, fonctionnel et organisationnel et à l'élaboration de recommandations qui ont pour objectifs d'aider les acteurs à mener une réflexion nationale pour le renforcement du ministère chargé du Travail.

Outre la Ministre des Affaires Sociales et du Travail et le Directeur Général du travail, la mission a également rencontré les principaux responsables des services centraux et extérieurs dudit ministère et les partenaires sociaux. Le programme complet de la mission et la liste des personnes rencontrées figurent en Annexe I.

L'expert remercie tous ceux qui, par leur contribution ont aidé à la réalisation de ce diagnostic. Le BIT adresse plus particulièrement ses remerciements à la Ministre des Affaires Sociales et du Travail ainsi qu'à ses collaborateurs qui ont permis à l'expert d'accomplir sa mission dans les meilleures conditions.

1. Objet de la mission

1.1. Cadre général

La mission se situait dans le cadre de la mise en œuvre des activités du Projet Better Work et plus spécifiquement elle visait à identifier les voies et moyens pour l'atteinte de l'objectif de renforcement des capacités de l'administration du travail à mener des inspections du travail, à régler les conflits de travail et à améliorer le dialogue social.

1.2. Termes de référence

Dans le cadre de leur mission, l'expert a reçu pour mandat de:

- analyser la situation actuelle de l'administration du travail, ses structures, rôle, fonctions, tâches, pratiques de prise de décision, procédures, etc.;
- apprécier la cohérence et l'efficacité du fonctionnement interne;
- évaluer les synergies et la collaboration avec les différentes structures ministérielles concernées;
- étudier la réaction de l'administration aux attentes de l'environnement externe;
- identifier les obstacles et repérer les enjeux.

1.3. Objectif général

L'objectif général assigné est de doter le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAS/T) d'éléments qui lui permettent de remplir pleinement les missions qui lui sont confiées et de jouer un rôle majeur dans le développement du pays. Dans le cadre de sa mission, l'expert devra:

- explorer et exploiter la documentation disponible, notamment les études et rapports sur l'administration du travail en général et les services d'emploi en particulier;
- recueillir toutes les informations qui lui paraissent nécessaires pour l'accomplissement de sa mission auprès des différents acteurs en présence (pouvoir publics, organisation d'employeurs et de travailleurs, organismes officiels ayant rapports avec le MAS/T, etc.) par le biais d'entretiens individuels ou collectif et/ou avec des groupes ou par la consultation des documents législatifs et réglementaires nationaux;
- faire un diagnostic du MAS/T (services centraux et extérieurs) qui puisse garantir le renforcement du Ministère au niveau de l'organisation de la gestion, du système procédural, de la formation des agents, etc., en accord avec les conventions de l'OIT, particulièrement les conventions 81, 129 et 150;
- identifier les potentialités des différents services ainsi que leurs carences et les faiblesses tant du point de vue humain que du point de vue matériel.

Les recommandations qui seront issues du diagnostic devront déboucher sur la conception d'une stratégie de développement du MAS/T avec comme priorités:

- l'identification des principaux axes de réforme pour une meilleure exécution de la mission du MAS/T;
- l'élaboration d'un plan d'actions urgentes à entreprendre pour renforcer l'Administration du MAS/T.

Enfin, le rapport de mission de diagnostic qui sera élaboré par l'expert sera transmis au ministre des Affaires Sociales et du Travail sous forme de mémorandum technique confidentiel.

1.4. Objectif immédiat

A l'issue de leur mission, l'expert aura à :

- identifier, cibler et proposer les principaux axes de reformes pour une meilleure exécution de la mission de l'administration du MAS/T;
- déterminer et recommander des actions pertinentes à entreprendre pour développer et renforcer cette administration;
- évaluer les ressources et les moyens humains, matériels et financiers nécessaires à la mise en œuvre des actions découlant des recommandations.

Au terme de sa mission, l'expert rédigera un mémorandum technique confidentiel comportant un certain nombre de recommandations qui sera communiqué au ministre des Affaires Sociales et du Travail.

1.5. Déroulement de la mission

La mission s'est déroulée du 9 au 15 juillet 2009, tel que programmé dès le départ, les choses ayant été facilitées par la disponibilité des interlocuteurs. Tout au long de la mission, l'Expert a bénéficié de l'appui du CTP du Projet Better Work qui l'a accompagné dans toutes les rencontres et visites.

A l'entame de la mission, l'Expert a été reçu par la Ministre des Affaires Sociales et du Travail qui a précisé les attentes qu'elle place dans le diagnostic du MAS/T. Au terme de sa mission, l'Expert du BIT sera à nouveau reçu par la Ministre pour une restitution des grandes lignes du diagnostic et des recommandations.

Tout au long de la mission, l'Expert est demeuré en contact avec le Directeur Général du Travail (équivalent de Secrétaire Général dans d'autres systèmes administratifs) pour des précisions et l'ajustement des rendez-vous.

La mission a essentiellement consisté en des entretiens et des visites des services centraux, déconcentrés du MAS/T et des établissements sous tutelle. Une partie de la documentation demandée dans la cadre de la préparation de la mission a été reçue sur place.

Enfin il a est à souligner que la mission a porté l'essentiel de ses efforts sur la partie «Travail» du MAS/T¹ et qu'elle n'a pu que visiter qu'une seule entité déconcentrée, à savoir la Direction Régionale de l'Ouest.

¹ Bien que les ayant visités, la mission n'a pas pris en compte dans le diagnostic l'Institut du Bien Etre Social et de Recherches (IBERS) et l'Entreprise Publique de Promotion des Logements Sociaux(EPPLS), deux établissements sous tutelle du MAS/T

2. Présentation de Haïti

2.1. Contexte du pays²

Haïti est un pays des Grandes Antilles occupant le tiers occidental de l'île d'Hispaniola. Il couvre une superficie d'environ 27.750 km² constituée principalement de montagnes escarpées avec de petites plaines côtières et vallées. Le climat est tropical et la saison des pluies s'étend d'avril à juin et d'octobre à novembre. Le pays subit régulièrement des précipitations importantes et des ouragans qui aggravent les conditions de vie déjà précaires des haïtiens.

La population haïtienne est estimée à 9,8 millions d'habitants en 2008 dont plus de la moitié rurale. C'est une population très jeune avec 50 pour cent de moins de 20 ans dont 37 pour cent n'ont pas encore atteint l'âge de 15 ans. On note une forte augmentation (75000 par an) de l'exode vers les centres urbains où la qualité de la vie s'est considérablement détériorée (50 pour cent de l'urbain vivant dans des bidonvilles) en raison de la croissance rapide et non planifiée de la population et l'absence des infrastructures d'accueil adéquates. Avec un PIB estimé à 6,2 milliards de dollars, Haïti est le seul PMA dans l'hémisphère occidental.

Ayant acquis son indépendance le 1^{er} janvier 1804, Haïti a connu au cours de ces dernières décennies de profonds bouleversements sociaux et politiques caractérisés par une instabilité politique chronique qui a eu pour conséquence un délitement de l'appareil de l'état, un affaiblissement des institutions publiques tant au niveau central que local, le renforcement des inégalités et l'extrême vulnérabilité des populations et de l'environnement.

2.2. Contexte sociopolitique

La Constitution du 29 mars 1897 comme cadre normatif du nouvel Etat haïtien définit le cadre juridique de la vie politique, établit les bases du droit privé et public, précise l'organisation du pouvoir de l'Etat ainsi que les mécanismes de fonctionnement du gouvernement et de participation des citoyens et des citoyennes. Au-delà du cadre juridique de la vie politique, la constitution définit le cadre normatif d'un véritable projet social et culturel articulé autour d'un Etat de droit démocratique, unitaire et décentralisé, dont les missions sont formulées autour de la souveraineté et la citoyenneté, de l'institutionnalisation de la démocratie, la cohésion sociale et culturelle de la nation et le développement économique et social.

Ce plan Constitutionnel devrait s'exercer à travers deux grandes fonctions centrales: une fonction politique à travers laquelle l'Etat contribue à garantir la participation des citoyens et fonction et citoyennes à la gestion de la chose politique et, une fonction administrative à travers laquelle l'Etat assure la régulation de la vie publique en appliquant le droit et en offrant les services indispensables à la vie publique en appliquant le droit et en offrant les services indispensables à la vie collective. Toutefois, depuis son adoption, force est de constater que ce plan Constitutionnel n'a pu être mis en pratique, maintenant l'Etat dans une faiblesse qui tend à devenir chronique et qui entrave le saut vers le développement économique et humain durable.

² Cette partie du document a emprunté les données et les informations du Plan-Cadre des Nations-Unies pour l'Aide au Développement (UNDAF) 2009-2011.

Cette faiblesse étatique se traduit par une crise d'efficacité et de productivité qui met en cause le fonctionnement même de l'Etat. Les législatures successives n'ont presque pas adopté de projets de loi. Les institutions depuis 20 ans attendent toujours d'être mises en place. L'appareil administratif se soucie peu des effets induits de son action et fonctionne pour lui-même. Le personnel administratif est démotivé, insatisfait de ses conditions de travail, des salaires et mécontent de l'absence de politiques de développement et de valorisation des ressources humaines. Le processus décisionnel souffre de lenteur et de transparence alors que l'activité gouvernementale s'éparpille faute de mécanismes de coordination, de suivi et de contrôle.

Depuis l'adoption de la constitution en 1987, les différentes législatures qui se sont succédées n'ont pas réussi à faire adopter les textes sur la modernisation de la vie économique et sociale ainsi qu'à adapter les lois haïtiennes à l'évolution récente de la société et de l'économie et aux conventions internationales ratifiées par l'Etat haïtien.

Au niveau de la justice, les dysfonctionnements sont tels que le système ne parvient dans aucune région du pays, à rendre une justice équitable, malgré les efforts que la communauté internationale a consentis. La situation des droits de l'homme est encore caractérisée par des violations de certains droits fondamentaux et/ou de certaines libertés individuelles et les institutions ne sont pas toujours capables de fournir un recours aux citoyens et citoyennes en matière de protection.

D'une manière générale au niveau de l'administration publique on notera que l'appareil administratif est: (i) peu productif du fait que les ressources mises à sa disposition ont un rendement faible et stagnant; (ii) extrêmement inefficace car les services fournis sont de mauvaise qualité ou inadéquats tandis que beaucoup de demandes de la population et des agents économiques ne sont pas prises en compte; (iii) est trop sujet aux aléas de la conjoncture politique, ce qui freine la professionnalisation de la fonction publique et accentue considérablement la faiblesse de la productivité du travail administratif.

2.3. Situation économique et pauvreté

Insuffisance et inaccessibilité aux services sociaux de base

Santé

De façon générale, aucun des services de base n'est disponible et/ou accessible à l'ensemble de la population. Seulement un tiers des ménages disposent de l'électricité, le plus souvent de façon interrompue. La quasi-totalité des ménages utilisent pour cuisiner le bois et le charbon, faute de pouvoir accéder à des combustibles tels le gaz ou le kérosène entraînant ainsi des effets néfastes sur l'environnement. Malgré les ressources hydriques du pays, 60 pour cent de la population n'a pas accès à l'eau courante. Moins de 10 pour cent sont approvisionnés en eau courante dans les habitations. Pour la moitié des ménages, la source d'eau la plus proche se trouve à 30 minutes de marche. La potabilité de l'eau reste également problématique, puisque 70 pour cent de l'eau consommée dans le pays n'a subi aucun traitement. En outre, un tiers de la population ne dispose pas de toilettes.

Moins de la moitié de la population a accès aux services de santé et leur qualité est généralement médiocre. Ces services de santé sont particulièrement mal répartis, l'aire métropolitaine regroupant leur quasi-totalité. A l'exception de la prise en charge du VIH/SIDA et des vaccinations prévues par le programme national, aucun soin de santé, même de base et délivré dans les institutions publiques, n'est gratuit.

Les services de santé sont majoritairement fournis par le secteur privé, le milieu rural étant desservi essentiellement par les ONG (70 pour cent). Les ressources humaines en

santé sont limitées, mal réparties à travers le territoire et sont sujettes à une forte émigration.

Bien qu'en diminution, la fécondité reste élevée. L'espérance de vie à la naissance, bien que la plus faible des Amériques, s'est récemment améliorée. Le taux brut de mortalité présente une baisse continue depuis des années.

L'incidence du VIH est apparemment en baisse mais Haïti reste malgré tout le pays ayant le plus de prévalence dans la Caraïbe. Selon l'ONUSIDA en 2005 le taux de prévalence du VIH/SIDA chez les adultes est de 2.2 pour cent en Haïti contre 1.1 pour cent et 1.5 pour cent respectivement pour la République Dominicaine et la Jamaïque et moins de 0.1 pour cent pour Cuba.

Education

Le système éducatif haïtien est caractérisé par une forte exclusion et de difficultés structurelles importantes. Le coût de l'éducation reste trop élevé par rapport aux revenus des familles (les ménages les plus pauvres y consacrent environ 40 pour cent de leur revenu) et l'offre scolaire insuffisante, surtout en zone rurale. L'offre publique est gratuite, reste particulièrement faible et accueille moins de 20 pour cent de l'effectif total des élèves du primaire.

Les efforts déployés dans le cadre de la mise en œuvre du Plan National d'Education et de Formation (PNEF) avec le soutien des partenaires bi et multilatéraux n'ont pas permis à l'offre éducative d'atteindre tous les enfants haïtiens en âge scolaire, toutes catégories confondues. Environ 400 000 enfants de 6 à 11 ans ne sont pas scolarisés. Le taux net de scolarisation est estimé, à 56 pour cent pour le préscolaire et à 49.6 pour cent pour le primaire (47.9 pour cent pour les garçons et 51.4 pour cent pour les filles). Cependant, le taux brut de scolarisation (124 pour cent) met en évidence l'importance des élèves «sur âgés» et le manque de modalités d'éducation de base non formelle. Ceci illustre bien le système éducatif caractérisé par une scolarisation tardive, un taux élève de déperdition ou d'abandon, de redoublement et d'un faible taux d'achèvement du cycle primaire. Le niveau de scolarisation dans l'enseignement fondamental 3^{ème} cycle et le secondaire demeure aussi faible avec un taux net de scolarisation estimé à 22 pour cent.

La faible capacité interne et de gouvernance du système sont autant de facteurs qui affectent le droit des enfants à une éducation de qualité. La qualité de l'enseignement/apprentissage est très faible principalement à cause du niveau déficient de qualification des enseignants, du nombre insuffisant d'heure de classe et de la désuétude du curriculum et des manuels scolaires, qui ne sont d'ailleurs pas accessibles à tous les élèves. Dans toutes ces conditions et en l'absence de mesures exceptionnelles, Haïti risque de ne pas atteindre les objectifs de l'EPT en 2015 et de l'OMD 1.

Extrême vulnérabilité de l'environnement physique et humain

Les 27.750 Km² d'Haïti sont virtuellement privés de couverture forestière: la couverture forestière sur l'ensemble du territoire est passée de 80 pour cent il y a quelques centaines d'années à 22 pour cent en moyenne en 1945, contre moins de 2 pour cent en 2008. De plus, 97 pour cent des 30 bassins versants d'Haïti seraient complètement déboisés. En revanche 28 pour cent de la République Dominicaine est encore recouvert de forêts.

L'érosion des terres qui touche plus de 50 pour cent du territoire se traduit par une diminution de la fertilité des sols et de la productivité agricole. Il s'ensuit une contraction de la production et des revenus liés aux activités agro économiques. L'augmentation de la population aidant, ce mécanisme contribue à la dépendance alimentaire avec comme corollaire l'insécurité alimentaire. Près de 60 pour cent des besoins alimentaires sont

couverts par des importations et plus de 40 pour cent de la population haïtienne sont touchés par l'insécurité alimentaire. Des poches d'insécurité alimentaire plus ou moins sévère existent dans toutes les villes et dans toutes les communes du pays.

L'indice de risque de catastrophes naturelles et anthropiques pour Haïti est parmi les plus élevés au monde, et le plus élevé (12.9) parmi les petits états insulaires en développement concernant les cyclones. Les catastrophes des cinq dernières années confirment cette vulnérabilité extrême.

Cumulées sur le dernier siècle, les catastrophes ont fait plus de 20,000 victimes et plus de 6 millions de sinistrés. Les pertes économiques sont estimées à plusieurs milliards de dollars. Les pertes directes concernent à plus de 60 pour cent le patrimoine construit: infrastructures urbaines et logements, infrastructures agricoles, plantations et bétail, ainsi que dans les infrastructures routières et de communication. Le cyclone Dean, qui a effleuré le tiers du territoire en août 2007, inclut la réhabilitation de plus de 12 millions de dollars, soit l'équivalent de 30 à 40 pour cent des exploitations agricoles.

La vulnérabilité environnementale reflète, en quelque sorte, l'incapacité des institutions de mener à bien leurs missions et révèle l'incohérence organisationnelle du secteur de l'environnement.

Le secteur agricole occupe 51 pour cent des actifs, alors que ce secteur ne contribue que pour environ 25 pour cent au produit intérieur brut. La production nationale ne couvrirait que 41 pour cent des besoins alimentaires du pays en 2005. Plus de la moitié des besoins alimentaires, soit 53 pour cent étaient comblées par les importations et le reste provenant de l'aide. Il en résulte un problème de sécurité alimentaire aggravée par les capacités limitées d'accès à la nourriture pour une majorité de la population.

2.4. Priorités de développement du pays

Le Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (UNDAF) 2009-2011 - qui est la réponse du Système des Nations Unies aux priorités nationales définies dans le Document de Stratégie Nationale de Croissance et de Réduction de la Pauvreté (DSNCRP) 2008-2010 du Gouvernement - cible trois domaines prioritaires d'intervention: (i) la Gouvernance; (ii) le Développement Humain Durable; (iii) la Gestion de l'environnement et des risques naturels.

3. Cadre normatif

3.1. Normes nationales

Le code du travail qui date de 1984 a été complété par un certain nombre de textes législatifs et réglementaires notamment: (i) le décret du 27 mai 1986 modifiant les dispositions du code du travail relatives à la grève et au lock out; (ii) le décret du 16 janvier 1989 créant la Commission tripartite de consultation et d'arbitrage; (iii) le décret du 15 juin 1990 modifiant le décret de 1989 créant la commission tripartite de consultation et d'arbitrage; (iv) la loi de 2003 à l'interdiction et à l'élimination de toutes formes d'abus ou de traitements inhumains.

Concernant l'organisation et le fonctionnement du Ministère ou l'administration publique on peut citer: (i) le décret du 17 mai 2005 portant organisation de l'administration centrale de l'Etat; (ii) le décret du 17 mai 2005 portant Révision du statut général de la Fonction Publique; (iii) la loi organique du 4 novembre 1983 et son décret d'application

portant organisation et attributions Ministère des Affaires Sociales; (iv) la loi organique du 3 septembre 1979 créant le tribunal spécial du travail de Port-au Prince.

3.2. Normes internationales du travail

Haïti a ratifié à ce jour treize conventions de l'OIT dont les huit fondamentales. Les conventions prioritaires, en dehors de la 81, n'ont pas fait l'objet de ratification. Haïti pourra donc notamment ratifier les conventions 150 sur l'administration du travail, 129 sur l'inspection du travail (agriculture), 160 sur les statistiques du travail et le protocole P081 relatif à la convention sur l'inspection du travail.

Dans ses commentaires la Commission d'Experts sur Conventions et les Recommandations de l'OIT a plusieurs fois préconisé aux autorités Haïtiennes de modifier certaines dispositions du code du travail afin de le rendre plus conformes à l'esprit et à la lettre des conventions 87 et 98 de l'OIT. On notera également que sur la décennie écoulée la Comité de la liberté syndicale a été saisi une dizaine de fois de plaintes d'organisations syndicales haïtiennes.

4. Description des capacités institutionnelles et des capacités de gestion du système d'administration du travail

4.1. Brève présentation du système d'administration du travail

4.1.1. Structures globales

Le Ministère

Le ministère des Affaires Sociales et du Travail est de façon globale chargé des principaux domaines d'activité de l'administration du travail tels qu'indiqués dans la convention 150 de l'OIT sur l'administration du travail, à savoir: la protection des travailleurs, l'emploi, la sécurité sociale et les relations professionnelles. Outre l'administration centrale, structurée en directions centrales et services centraux, on compte les services extérieurs que sont les directions régionales et les organismes et établissements sous tutelle.

Autres structures: Les tribunaux du travail

Les tribunaux du travail qui dépendent du Ministère de la Justice ont compétence pour connaître de tous les conflits de droit qui peuvent naître à l'occasion du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage, et, d'une manière générale, de toutes les affaires contentieuses relatives aux dispositions légales ou réglementaires du droit du travail. Si pour Port-au-Prince, la loi a érigé un tribunal spécial de travail, dans les autres départements, les affaires de travail sont déferées devant les tribunaux de 1ère Instance.

4.1.2. Les partenaires sociaux

Le Mouvement syndical Haïtien, sans remonter plus loin dans l'histoire, a connu sous le régime de François Duvalier, entre 1963 et 1979, une période d'hibernation qui s'est timidement estompée à l'arrivée au pouvoir de Jean-Claude Duvalier. A la chute de ce dernier, en 1986, on assistera à la renaissance du syndicalisme avec la création de plusieurs

syndicats et de groupements de syndicats. Mais de nouveau, entre 1991 et 1994, période du coup d'état qui a renversé le Président Aristide, le mouvement syndical se retrouve dans l'œil du cyclone de la junte au pouvoir; les syndicalistes sont souvent arrêtés, torturés et contraints à l'exil. Cette histoire³ chaotique a bien entendu eu un effet sur l'état actuel de la scène syndicale Haïtienne dont les caractéristiques sont notamment: (i) multiplicité des syndicats, (ii) manque de formation des dirigeants, (iii) manque de démocratie et absence de transparence au sein des organisations, (iv) division au sein des organisations et entre elles. Il est tout de même utile de signaler, depuis quelques années, des efforts de regroupement des organisations syndicales Haïtiennes sous forme de coordination.

Pour ce qui des organisations d'employeurs, on peut noter l'existence d'une vingtaine d'organisations, prenant le nom d'association, coexistant aux côtés de chambres de commerce. L'Association des Industries d'Haïti (ADIH), créée en 1980 et qui regroupe une centaine de membres évoluant dans tous les secteurs de production de biens et de services est l'une des plus importantes organisations d'employeurs du pays.

4.1.3. Champs de compétence

Le Ministère des Affaires Sociales et du Travail a pour principales missions de:

- définir et exécuter la politique sociale du Gouvernement et particulièrement déterminer cette politique au niveau des zones pauvres en milieu urbain et rural;
- veiller au respect de la liberté du travail et des obligations qui en découlent;
- assurer la protection du travailleur tant dans le secteur formel qu'informel et l'harmonie du travail et du capital;
- établir, sur la base d'une solidarité nationale, un régime approprié de sécurité sociale contre les risques physiologiques, économiques, sociaux et autres;
- rechercher et mettre en œuvre les moyens scientifiques et concrets, en vue d'intensifier la lutte contre la faim, la malnutrition, le chômage, le paupérisme;
- créer, autoriser, encourager et superviser les œuvres de prévoyance et d'assistance sociale tant publiques que privées;
- accorder une protection particulière à la famille, à la femme, à l'enfant, au vieillard et à l'infirme;
- assurer sur le plan technique et administratif, le contrôle et la supervision de toutes les institutions de défense sociale;
- collaborer avec les Ministères et autres Institutions, en vue de la réalisation des objectifs sus-indiqués et formuler à leur intention toutes recommandations utiles.

4.1.4. Priorités du ministère des affaires Sociales et du Travail

Les priorités mentionnées par Madame la Ministre des Affaires Sociales et du Travail lors de la première audience qu'elle a bien voulu nous accorder sont: le renforcement et le développement des ressources humaines du MAS/T, particulièrement pour la Direction du Travail et l'Inspection du travail.

³ Cf. le Mouvement syndical Haïtien : de ses origines aux débuts du XXIème siècle, André Lafontant Joseph, San José, Costa Rica, BIT, 2003

4.2. Organisation et fonctionnement du ministère des Affaires Sociales et du Travail

C'est la loi organique du 4 novembre 1983 qui fixe l'organisation, le fonctionnement du ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAS/T) et en détermine également les attributions ainsi que celles des structures centrales, déconcentrées et sous tutelle. Ladite loi structure le MAS/T ainsi qu'il suit:

- le ministre et son cabinet;
- la Direction Générale;
- le Bureau de la Coordination des Organismes décentralisés de la Sécurité Sociale;
- le Bureau de la Coordination des Bureaux Régionaux des Affaires Sociales;
- le Bureau de la Coordination de l'Entreprise Publique de Promotion des Logements Sociaux et de l'Office National de l'Artisanat;
- la Direction du Travail;
- la Direction de la Main d'œuvre;
- la Direction Administrative;
- la Direction de la Planification;
- Les organismes décentralisés de Sécurité Sociale comprenant:
 - l'Office d'Assurances Accidents du Travail. Maladie et Maternité (OFATMA);
 - l'Office National d'Assurance Vieillesse (ONA);
 - l'Institut du Bien-être Social et de Recherches (IBESR);
 - l'Entreprise Publique de Promotion de Logements Sociaux (EPPLS);
 - le Conseil National pour la réhabilitation des Personnes handicapées (CONARHAN);
 - L'Office National de l'Artisanat ou ONART.

4.2.1. Structures et ressources

Le ministre

Aux termes de loi organique du 4 novembre 1983, le MAS/T est placé sous l'autorité d'un ministre qui a pour principales attributions de: (i) définir la politique sectorielle du ministère des Affaires Sociales et du Travail; (ii) représenter le ministère; (iii) participer aux réunions du Conseil des ministres; (iv) orienter, diriger, coordonner, contrôler, superviser, évaluer les activités du ministère; (v) présenter et défendre par devant la Chambre Législative les projets de Loi du Pouvoir Exécutif relatifs au ministère; (vi) préparer et présenter en Conseil des ministres les rapports sur sa gestion; (vii) élaborer et présenter les institutions compétentes l'avant-projet du Budget du ministère; (viii) exercer son pouvoir de tutelle et de contrôle conformément à la Loi en vigueur; (ix) passer des contrats administratifs au nom du ministère; (x) signer les contrats de marchés publics conformément à la Législation en vigueur; (xi) connaître des conflits au sein du ministère; (xii) donner délégation de pouvoir et de signature conformément à ce qui est établi dans la Loi du 30 septembre 1982 portant uniformisation des structures de l'Administration Publique Haïtienne.

Le ministre dispose d'un cabinet qui, outre le secrétariat particulier, compte trois conseillers techniques.

La Direction générale

La Direction générale a pour attributions de: (i) planifier, organiser, répartir, coordonner et contrôler les activités des Services dépendant du ministère; (ii) veiller à la transmission et à l'exécution des instructions du ministre; (iii) assurer la liaison entre le ministère, les directions, les bureaux de coordination et les autres organismes relevant du ministère et renseigner le ministre sur leurs activités; (iv) recevoir; préparer la correspondance de la Direction générale; (v) préparer, avec la collaboration des directeurs et des coordonnateurs le rapport annuel sur les activités de la direction générale et du ministère; (vi) enregistrer les Commissions, lettres de services, diplômes, certificats et les légaliser, le cas échéant; (vii) préparer en accord avec les organismes compétents, leur participation aux programmes d'assistance technique, aux réunions internationales, congrès et conférences; (viii) effectuer le contrôle et viser, les pièces comptables de tous les organes du ministère, superviser le fonctionnement des services de comptabilité des organes relevant du ministère et faire toutes recommandations utiles; (ix) assister le ministre dans la préparation du budget général et du bilan Annuel des opérations de tous les organes du ministère; (x) assurer l'entretien des locaux, du matériel roulant et faire l'inventaire annuel des biens meubles et immeubles; (xi) organiser les archives du ministère en effectuant le classement méthodique des documents, rapports et lettres, publications des différents services ou de l'extérieur; (xii) assurer l'information et les relations publiques.

Le directeur général, qui a pour collaborateurs immédiats une équipe de techniciens qui forment son bureau, assure la coordination des activités techniques et administratives du MAS/T et a pouvoir hiérarchique sur les responsables des structures suivantes:

- le Bureau de la coordination des Bureaux régionaux des Affaires Sociales;
- le Bureau de la coordination des Organismes de Sécurité sociale;
- le Bureau de la coordination de l'Entreprise publique de Promotion de Logements Sociaux et de l'Office National de l'Artisanat;
- la Direction du Travail;
- la Direction de la Main-d'œuvre;
- la Direction Administrative;
- la Direction de la Planification.

Le Bureau de la Coordination des Organismes décentralisés de la Sécurité Sociale

Le Bureau de la coordination des Organismes décentralisés de la Sécurité Sociale est un Organisme administratif et technique relevant de la Direction générale du MAS/T qui est chargé de:

- appliquer la politique générale de la sécurité sociale du Gouvernement et contrôler les activités des différents organismes de sécurité sociale;
- identifier les besoins de la Sécurité Sociale et intensifier tous les efforts pour le développement et l'extension de l'éducation et de la formation;
- contrôler la gestion des différents organes de Sécurité Sociale;
- superviser l'exécution des plans, projets et programmes du ministère des Affaires Sociales et les organes de Sécurité Sociale;
- assurer la liaison entre la direction générale du ministère des Affaires Sociales et les organes de Sécurité Sociale;
- recevoir leur rapport et renseigner la direction générale du ministre des Affaires Sociales sur leur fonctionnement.

Le Bureau de la Coordination de la Sécurité Sociale exerce ses attributions au niveau des organes suivants:

- l'Office d'Assurance Accidents du Travail, Maladie et Maternité (OFATMA);
- l'Office National d'Assurance Vieillesse (ONA);
- l'Institut du Bien-être Social et de Recherches (IBESR);
- le Conseil National pour la Réhabilitation des personnes handicapées (CONARHAN).

La Coordination des Bureaux Régionaux des Affaires sociales et du fonctionnement des Bureaux Régionaux

La Coordination des Bureaux régionaux est assurée par un coordonnateur qui est chargé de:

- mettre en application les instructions du Directeur Général;
- superviser l'exécution des plans; projets et programmes du Ministère des Affaires Sociales au niveau des bureaux régionaux;
- assurer la liaison entre la Direction Générale du Ministère des Affaires Sociales et les bureaux régionaux, recevoir leurs rapports et renseigner la Direction Générale sur leur fonctionnement;
- préparer et proposer des mesures propres à l'exécution de la politique générale du Ministère des Affaires sociales;
- recommander au ministre toute personne physique au niveau régional pour être décorée de l'ordre National du travail.

Les Bureaux régionaux des Affaires Sociales comprennent, en plus des Services ou sections représentant les Organismes décentralisés du Ministère les Services suivants:

- Pour la Direction du Travail
 - le Service de l'Inspection générale du Travail,
 - le Service de la Femme et de l'Enfant,
 - le Service Juridique,
 - le Service des Organisations Sociales,
 - le Service des Salaires.
- Pour la Direction de la Main-d'œuvre:
 - le Centre d'Orientation Professionnelle et de Recherches,
 - le Service de la Formation Professionnelle,
 - le Service de l'Education Ouvrière,
 - le Service de Placement et de Migrations des Travailleurs.

Service de l'Inspection Générale du Travail

Le Service de l'Inspection générale du Travail est chargé de:

- assurer l'application des Lois en vigueur concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession et de fournir au besoin des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces quant à l'observation des dites lois;
- visiter les centres de travail et les lieux où il y a des personnes occupées gagnant un salaire;
- mener des enquêtes tendant à vérifier les infractions relevées et soumettre un rapport circonstancié à la suite des inspections effectuées;

-
- recueillir toutes données statistiques sur le travail au cours des enquêtes ou visites d'inspection;
 - recevoir les déclarations d'accidents de travail qui lui seront régulièrement communiquées par l'OFATMA;
 - contrôler l'hygiène et la Sécurité dans les établissements de travail et faire toutes recommandations pour l'amélioration des conditions de travail.

L'Inspection Générale doit présenter chaque année un rapport complet sur les matières suivantes:

- a) lois et règlements qui sont de la compétence de l'Inspection Générale;
- b) personnel de l'Inspection du travail;
- c) statistiques des visites d'Inspection;
- d) statistiques des établissements sujets à l'inspection et du nombre de travailleurs occupés dans ces établissements;
- e) statistiques des infractions et des sanctions;
- f) statistiques des accidents du travail;
- g) statistiques des maladies professionnelles.

Le Service de l'Inspection générale du travail est dirigé par un Inspecteur en chef, technicien en questions sociales et en problèmes du travail qui est chargé principalement de:

- répartir, contrôler et coordonner le travail des inspecteurs;
- étudier les rapports d'inspection et les rapports d'enquêtes faites par le Service;
- rédiger la correspondance et le rapport général du SERVICE;
- uniformiser les méthodes et les opérations d'inspection;
- remettre aux inspecteurs une documentation sur les conditions de travail jugées satisfaisantes et les installations appropriées dont ils devraient pouvoir constater l'existence sur les lieux de travail;
- organiser ce service de manière à avoir une vue d'ensemble des questions sociales et des problèmes de travail qui lui permettent de tenir la Direction Générale au courant de l'évolution de la situation et des besoins nouveaux de la classe ouvrière;

L'Inspecteur en chef est assisté d'un sous-chef de Service, technicien en questions sociales et en problèmes du travail dont les attributions principales sont de:

- assister le chef de service et le remplacer en son absence;
- organiser et tenir à jour les archives du service, chaque établissement de travail devra avoir son dossier propre;
- tenir et mettre à jour un registre des établissements de travail avec en regard le nom de chaque établissement, la date à laquelle il a été inspecté, les infractions relevées et les redressements obtenus;
- étudier et classer les déclarations des entreprises faites conformément au vœu de la loi;
- veiller à ce que tout établissement de travail soit inspecté à des intervalles réguliers et suffisamment rapprochés, sans qu'il en résulte des frais ou une perte de temps excessifs;
- enregistrer les injonctions et procès-verbaux dressés par les inspecteurs.

Direction du Travail

La Direction du Travail est chargée de:

- étudier les conditions de la vie ouvrière et les problèmes relatifs à l'organisation du travail;
- améliorer les conditions de travail et de vie des classes laborieuses;
- proposer les Lois et Arrêtés relatifs au Travail;
- établir des relations avec les syndicats et autres organisations sociales en vue de les assister pour leur développement et leur promotion;
- veiller à l'exécution et à l'application des dispositions du Code du Travail relatives aux conditions de Travail;
- publier, après enquête, des monographies et un bulletin périodique;
- recommander au Directeur général toute personne physique pour être décorée de l'ordre national du travail;
- élaborer la politique nationale du Travail.

Le Directeur du Travail exerce ses attributions avec l'assistance d'un bureau formé d'une équipe de techniciens qui sont chargés de:

- l'inspection du travail;
- le travail de la femme et de l'enfant;
- les affaires juridiques;
- les organisations sociales;
- la conciliation et l'arbitrage.

Direction de la main-d'œuvre

La Direction de la Main d'œuvre est chargée de:

- entreprendre des études suivies sur le volume et la répartition de la population active, la nature, l'ampleur du chômage et du sous-emploi et les tendances observées dans ces domaines;
- organiser et contrôler le marché de l'emploi et les migrations de travailleurs;
- s'efforcer, notamment à l'aide de recensements et d'enquêtes d'améliorer les statistiques nécessaires à de telles études;
- contrôler l'emploi de la main d'œuvre et délivrer des permis d'emploi aux travailleurs étrangers;
- analyser les indices courants de l'activité économique et étudier l'évolution des techniques nouvelles;
- veiller à l'exécution et à l'application des dispositions du Code du Travail relatives à la main d'œuvre;
- établir l'inventaire de la main d'œuvre disponible par branche de profession et formuler les prévisions à court terme en matière d'emploi, en vue de prévenir une pénurie de la main-d'œuvre spécialisée;
- promouvoir la formation professionnelle et inculquer les connaissances techniques indispensables à tout travailleur;

-
- publier, après enquête, des monographies et un bulletin périodique;
 - élaborer la politique Nationale de la Main-d'œuvre.

Le Directeur de la Main d'œuvre exerce ses attributions avec l'assistance d'un bureau formé d'une équipe de techniciens qui sont chargés de:

- l'organisation professionnelle;
- la formation professionnelle;
- l'éducation ouvrière;
- le placement et les migrations des travailleurs.

Direction administrative

La Direction Administrative est chargée de:

- Contrôler la présence du personnel, l'entrée et la sortie des employés par la tenue d'un registre spécialement établi à cet effet;
- Maintenir en bon état de fonctionnement le matériel roulant du Ministère;
- Préparer et exécuter des réquisitions pour les achats de fournitures et en contrôler l'usage;
- Veiller à l'application des règlements intérieurs du Ministère, notamment ceux relatifs aux congés annuels, de maladie et de maternité; contrôler les absences et leurs motifs, les déplacements hors de la ville pour les services;
- Elaborer le règlement intérieur du Ministère et veiller à son application;
- Procéder aux aménagements intérieurs et à l'entretien du local et du mobilier;
- Prendre toutes mesures nécessaires au bien-être et à la sécurité du personnel, lui permettant ainsi de travailler dans des conditions optima d'hygiène, de confort et de sécurité;
- Procéder à l'inventaire des biens, meubles et immeubles du Ministère;
- Elaborer et proposer les mesures de rationalisation et d'uniformisation de la structure administrative;
- Préparer, faire circuler et afficher toute communication d'ordre administratif ou autre devant être portée à la connaissance du personnel;
- Procéder au recrutement, et au classement du personnel;
- Effectuer les achats et inventaires selon les réquisitions émanant des différents services et approuvés par le Directeur;
- Entretenir le local et le mobilier et procéder aux aménagements des locaux;
- Etablir un fichier du personnel;
- Veiller à l'application des règlements intérieurs du Département, notamment ceux relatifs aux congés annuels de maladie, de maternité, contrôler la présence des employés et leurs sorties, les absences et leurs motifs les déplacements hors de la ville pour les besoins des services;
- Assurer le bien-être et la Sécurité du personnel;
- Approvisionner les véhicules en service en carburant et contrôler leur utilisation et leur répartition;
- Certifier, préparer, contrôler et viser tous les bordereaux, ordonnances et autres pièces comptables;
- Préparer le budget du Département, tenir les écritures par article du budget et dresser le bilan annuel;

-
- Effectuer le paiement des salaires et de toutes autres dépenses pour le compte du Département.

Direction de la Planification

La Direction de la Planification est un organe technique du Ministère des Affaires Sociales qui est chargé de travailler à l'élaboration d'un schéma directeur de développement de ce secteur sur un nombre d'années adapté au secteur, réunir les éléments des dossiers de projets en suivant le processus de préparation, de centralisation des données, en établissant la faisabilité des projets, en appréciant leur opportunité et la priorité nécessaire et en préparant le dossier suivant les normes et méthodes établies; établir le projet de budget de développement du secteur et assurer la coordination de l'aide extérieure intéressant son secteur.

Les attributions de la Direction de la Planification sont déterminées comme suit:

- entreprendre les études nécessaires pour une meilleure connaissance des problèmes de développement du Ministère des Affaires Sociales;
- élaborer, suivant les directives du Ministère du Plan et selon les instructions du Secrétaire d'Etat transmises par le Directeur Général, les plans à moyen et à court termes du secteur; c'est-à-dire le plan quinquennal et le plan annuel.
- recommander les mesures et les instruments de politique sectorielle appliqués dans le court terme pour la mise en œuvre des plans du Ministère des Affaires Sociales;
- préparer les programmes cohérents regroupant des projets et des activités pour l'articulation des plans du Ministère des Affaires Sociales;
- présenter, discuter les plans et établir les propositions de dépenses aux budgets de développement et de fonctionnement;
- assurer la coordination au sein du Ministère des Affaires Sociales de l'aide externe fournie et dégager les incidences de cette assistance étrangère;
- encadrer les Services techniques du Ministère des Affaires Sociales ou de l'organe public autonome pour la préparation par les techniciens des dits services, des projets indispensables à l'exécution des plans. A ce sujet, l'Unité de Programmation Sectorielle doit au préalable identifier l'idée de projet à partir des objectifs et d'autres composantes du plan sectoriel et établir une description préliminaire du projet avant de promouvoir l'intervention des services techniques pour les études dites d'avant projet, de factibilité définitive;
- informer l'Office Central sur l'état d'avancement des travaux pour lui permettre de suivre l'exécution des plans et des programmes;
- procéder à l'évaluation du Plan du Ministère des Affaires Sociales ainsi que des programmes et projets;
- effectuer éventuellement la révision du plan à moyen terme du Ministère des Affaires Sociales.

La Direction de la Planification comprend les services suivants:

- le Service des Statistiques;
- le Service de la Promotion communautaire;
- le Service de la Documentation;
- le Service d'Etudes, de Projections et d'élaboration de Projets;
- le Service d'évaluation des projets.

Office d'assurance accidents du Travail, maladie et maternité (OFATMA)

L'OFATMA, organisme technique et administratif du Ministère des Affaires Sociales doté de la personnalité juridique propre et de l'autonomie financière, est chargé de la gestion du régime d'assurance Accidents du Travail, Maladie et Maternité.

L'OFATMA a pour but d'apporter aux travailleurs et à leurs familles une protection efficace contre les risques d'accidents du Travail, de Maladie et de Maternité.

Office national d'assurance vieillesse(ONA)

L'ONA est un organisme technique et administratif du Ministère des Affaires Sociales, doté d'une personnalité juridique propre qui a pour attributions d'assurer tous les employés des établissements commerciaux, industriels, agricoles et aux assimilés qui ont atteint l'âge et le nombre d'années de service requis ou qui sont frappés d'incapacité physique ou mentale, des prestations leur permettant de vivre dans des conditions décentes en compensation des services fournis durant les années productives de leur vie.

L'ONA assure également aux dépendants de l'Employé ou de l'affilié, au décès de celui-ci, une partie des prestations auxquelles il avait droit.

Entreprise publique de promotion de logements sociaux

L'entreprise publique de promotion de logements sociaux, créée par la loi du 26 novembre 1982, est un Organisme technique administratif et spécialisé, ayant pour mission de promouvoir et de réaliser des programmes de logements sociaux à effet répétitif dans le respect des règles d'équilibre financier.

L'entreprise publique de promotion de logements sociaux exerce notamment les attributions suivantes: (i) préparer, programmer, réaliser et gérer, dans le cadre de la politique nationale du logement social, des projets permettant aux familles et aux individus aux revenus les plus faibles l'accès à un logement décent; (ii) proposer des programmes annuels et pluriannuels susceptibles de résoudre, par étapes, les problèmes de logement des familles et des individus sus-visés; (iii) étudier à cette fin les besoins réels en logement des populations urbaines et sub-urbaines; (iv) réaliser des études et recherches socio-économiques permettant d'établir l'ordre des priorités et des nécessités habitationnelles pour tout le pays.

4.2.2. Moyens humains, financiers et matériels

Le budget alloué au MAS/T en 2008-2009 s'était élevé à 270 millions de Gourdes alors que celui sollicité pour 2009-2010 est d'un montant de 438 millions de Gourdes. Pour ce qui est du budget d'investissement, sur les 6 milliards demandés, seuls 125 millions de gourdes ont été accordés pour tout le secteur (Ministère, Institut du Bien être social, OMN). Pour ce qui est des ressources humaines, le MAS/T compte un effectif de 860 agents dont la masse salariale absorbe 70 pour cent du budget du ministère.

4.2.3. Gestion des services fournis par le ministère

Les services fournis par le MAS/T sont notablement déconcentrés pour couvrir le territoire national. Par contre le manque criard de moyen, l'absence d'une planification des activités cantonnant les différentes entités dans la gestion du quotidien avec les moyens du bord, emportent peu la satisfaction des usagers et suscitent la démobilisation des agents.

4.2.4. Méthode d'évaluation interne et externe des résultats

Il ne semble pas exister ni d'organe (type inspection générale des services) ni de méthode d'évaluation des résultats pour l'ensemble du ministère.

5. Diagnostic

5.1. Dialogue social

Les longues périodes d'absence de démocratie et d'état de droit qu'a connues Haïti, les atteintes directes portées au mouvement syndical, les divisions internes et la fragmentation de la scène syndicale, tout cela contribue à affaiblir le dialogue social. A cela il convient d'ajouter le manque de confiance entre parties au dialogue social et la faiblesse des capacités à négocier. Au-delà des faiblesses des partenaires au dialogue, il faudra souligner la non fonctionnalité de certains organes ou structures dédiés par la législation au dialogue social ou le manque de données objectives pour faciliter les discussions entre partenaires.

5.2. Structure du ministère et fonctionnement global

La structure du ministère découle d'une loi datant de 1983 qui est suffisamment détaillée dans les missions confiées aux structures et les attributions de leurs titulaires. Mais, il faut le souligner, bien que cette loi organique date de plus d'un quart de siècle, certaines des structures qu'elle a prévues ne sont toujours pas en place. Ainsi, en confrontant l'organigramme théorique du MAS/T à la situation réelle, l'on se rend compte que les structures suivantes n'ont pas d'existence réelle: la coordination de la sécurité sociale, la coordination d'EPPLS-ONART.

En outre, à l'examen, l'on se rend également compte que certains services pourtant prévus par la loi organique ne fonctionnent pas; il en est ainsi de: (i) service du contentieux dépendant de la Direction Générale, (ii) services des salaires et recherches, (iii) le service de l'orientation professionnelle, (iv) la commission tripartite. Cette situation a, par exemple, eu comme effet le relatif retrait du MAS/T observé lors du grand débat sur l'augmentation du salaire minimum qui a alimenté l'actualité sociopolitique au moment du passage de la mission. En effet la Commission tripartite de consultation et d'arbitrage ou le Conseil Supérieur des salaires auraient pu se saisir de la question s'ils avaient été fonctionnels tout comme le Service des salaires ou la Direction de la Planification auraient pu, s'ils étaient outillés, fournir les données sur le coût du travail et de la vie pour faciliter le dialogue sur cette question.

Le fonctionnement du MAS/T souffre également de duplication des actions et de conflits de compétences entre certaines structures du ministère. Il en est ainsi entre le Service des salaires relevant de la Direction du Travail et le Services des statistiques, entre le Service du travail de la Femme, l'Inspection générale du travail et le Service juridique.

D'une manière générale, la photographie du MAS/T au moment du passage de la mission était: (i) un cadre physique de travail (le bâtiment abritant le ministère est une bâtisse en bois de 2,5 siècles) dégradé, présentant de sérieux problèmes de promiscuité et de sécurité pour les agents et les utilisateurs; (ii) un manque de moyens paralysant, (iii) une inadaptation des certaines structures et de certains textes, (iv) une quasi inexistence de méthodes et procédures modernes de management, (v) l'absence d'une véritable gestion prévisionnelle des compétences et des carrières et conséquemment d'une véritable

politique de formation tant initiale que continue des agents du MAS/T; (vi) une politique de recrutement des cadres qui n'assure ni l'équité dans l'accès des citoyens à l'emploi public, ni le pourvoi des postes des compétences requises.

Il apparaît aussi que des missions essentielles du MAS/T (par exemple l'emploi) ne sont pas convenablement prises en main comme l'exige la situation sociopolitique et que lesdites missions sont assignées à un personnel dont les capacités professionnelles méritent d'être renforcées.

5.3. Le cadre législatif et réglementaire

La loi organique de novembre 1983, qui porte organisation et fonctionnement du MAS/T ainsi que les attributions des titulaires des différentes postes de responsabilité, est un texte qui mérite d'être revisité après plus de 25 ans de mise en œuvre. Ainsi, il est apparu à la pratique des difficultés pour mettre en place toutes les structures prévues par ladite loi organique mais aussi des conflits de compétence entre certaines entités du MAS/T. Par ailleurs la Commission d'Experts pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR) de l'OIT a demandé au gouvernement Haïtien de réviser certaines dispositions de la loi Organique, notamment l'article 34 qui confère au Service des organisations sociales un pouvoir d'intervention dans l'élaboration des conventions collectives.

Le code du travail, lui aussi, de l'avis des partenaires sociaux et des praticiens du droit, mérite d'être révisé, modernisé. A maintes reprises, la CEACR a interpellé les Autorités Haïtiennes pour la révision de certaines dispositions du Code du travail pour les rendre plus conformes aux conventions internationales du travail. Plus particulièrement, la CEACR a demandé la révision des articles 185, 190, 199, 200, 206, 233, 239, 257 et 381 du Code du travail pour les rendre plus conformes à l'esprit et à la lettre de la Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948, ratifiée par Haïti en 1979.

5.4. Animation et pilotage des activités

Direction Générale du Travail

Le MAS/T souffre d'un manque de planification des activités et dans une certaine mesure d'une faiblesse dans la coordination desdites activités, se traduisant par un pilotage au quotidien et par une communication interne atone sur la philosophie d'intervention du département ministériel et par une absence de communication externe.

Direction du travail

Cette direction compte quatre services pour un effectif total de 34 agents, sans compter ceux relevant de l'Inspection Générale. Ce qui frappe à la visite de cette direction c'est le manque d'espace physique: la direction dispose d'une pièce commune dans laquelle officient tous les agents et d'un modeste bureau pour la Directrice du travail. Cette situation influe sur la motivation des agents et leur rendement; difficile dans de telles conditions de recevoir décemment les usagers, de gérer comme cela se doit la documentation et les archives.

Au moment du passage de la mission, le service des salaires prévu par la Loi organique du MAS/T n'était toujours pas fonctionnel.

Direction de Main d'œuvre

Cette direction compte un effectif de 54 agents mais dont 87 pour cent relève des catégories subalternes. Quatre services relèvent de la Direction de la main d'œuvre: Education ouvrière, Formation professionnelle, Placement et migration, Orientation professionnelle; ce dernier service n'était pas fonctionnel par manque de personnel au moment du passage de la mission.

Au regard de l'état des ressources humaines à la disposition de la Direction de la main d'œuvre, il semble difficile à cette direction de remplir pleinement ses missions essentielles: élaborer la politique nationale, entreprendre des études sur la population active, le chômage et le sous-emploi, analyser les indices courants de l'activité économiques, publier des enquêtes et de monographies, etc. Par ailleurs, la direction souffre d'un manque de documentation qui pourrait l'outiller pour exécuter ses missions.

Le fait que cette direction emprunte la dénomination «main d'œuvre» et l'analyse de ses attributions incite à penser qu'elle se situe dans une logique de recrutement pour les entreprises plutôt, que dans une logique de rapprochement de l'offre et de la demande.

Direction Administrative

La Direction Administrative qui s'occupe des affaires administratives et financières du MAS/T est confronté à un défi de taille: une modestie des moyens financiers pour faire face à une immensité des besoins. En effet, comme cela a été mentionné plus haut, 70 pour cent du budget alloué au ministère est consacré à la masse salariale, ce qui laisse peu de ressources pour le fonctionnement et l'entretien des services centraux et déconcentrés.

Cela a déjà été mentionné supra, le recrutement du personnel n'assure pas l'égalité des citoyens dans l'accès à la fonction publique et la compétence requise pour occuper les postes à pourvoir. La pratique de «parrainage» politique ou autres dans le recrutement des fonctionnaires, répandue dans toute la fonction publique Haïtienne, enlève au MAS/T toute possibilité d'avoir une maîtrise non seulement sur la compétence des agents recrutés mais aussi sur les effectifs. Par exemple, au moment du passage de la mission, la Direction Administrative se débattait pour trouver une solution au cas de quelques de 200 contractuels, en fonction au MAS/T et sans contrat.

Autre effet pervers de ce type de recrutement, c'est la disparité salariale qui fait par exemple qu'à grade et ancienneté égale, deux fonctionnaires exerçant dans un même service n'aient pas le même salaire; qu'un subalterne soit mieux payé que sont supérieur hiérarchique. C'est ainsi que l'on peut trouver dans une direction régionale, un agent de sécurité payé 14 000 Gourdes et un inspecteur du travail payé à 8 000 Gourdes!

Face à cette situation, la Direction Administrative se voit cantonner à faire une gestion administrative du personnel du MAS/T en lieu et place d'une vision globale et à long terme. Cette posture de simple gestionnaire du personnel prive le ministère d'une véritable politique d'anticipation basée sur des données profil/emploi et aussi d'une politique de formation des personnels.

Certes les ressources du MAS/T sont extrêmement limitées et cette situation milite pour qu'on en fasse l'usage le plus approprié, le plus efficace. Par exemple, le MAS/T dépense 1500 dollars par mois en location de voiture mais avec un tel montant, le ministère pourrait s'acheter 3 voitures au bout d'une année.

Direction de la Planification

Elle compte un effectif de 26 agents et chapeaute les services suivants: (i) statistiques, (ii) documentation, (iii) études, projections et élaboration de projets, (iv) évaluation des

projets. Le service de la promotion communautaire prévu par la Loi Organique n'est pas fonctionnel.

Comme les autres directions, la direction de la Planification souffre du manque d'espace physique, d'un manque de personnel qualifié et bien formé. Par exemple, lors du passage de la mission, la direction ne disposait même pas de Chef de service des statistiques alors que dans le cadre de la DSRP il est prévu la création d'une direction des statistiques qui produirait les statistiques sociales et du travail.

Le manque de moyen qui est général à toutes les directions est un handicap pour: (i) effectuer des enquêtes courantes dont la dernière a été menée en 1990, (ii) traiter la quantité de données disponibles, la direction ne disposant que de deux appareils.

Bureaux Régionaux des Affaires Sociales

Les Bureaux régionaux, services extérieurs du MAS/T, ont été structurés à l'image du ministère et on devrait y retrouver la représentation des différents services centraux. Bien qu'il existe treize bureaux régionaux (BR), la mission n'a pu visiter qu'une seule, celle appelée Bureau Régional de l'Ouest et qui ne dispose que de trois services fonctionnels sur la dizaine que prévoit la loi organique: inspection du travail, conciliation et organisations sociales, située à Port au Prince; selon nos interlocuteurs, elle est suffisamment représentative de la situation des autres services extérieurs sur les plan des ressources matérielles et humaines. Par exemple, elle est la seule d'Haïti à disposer d'un véhicule pour l'inspection du travail qui doit contrôler 80 entreprises totalisant 18 000 employés. Autre exemple sur le chapitre de l'équipement du BR: la mission a dénombré trois machines à taper mécaniques pour 6 agents de saisie.

Pour le personnel, le Bureau Régional de l'Ouest compte 126 agents, tous statuts confondus avec 25 agents inspecteurs du travail et 25 agents conciliateurs qui font face à environ 2000 plaintes par an. Toutefois, il faut le souligner, les agents faisant fonction d'inspecteurs du travail et de conciliateurs sont recrutés selon les mêmes exigences et ils peuvent indistinctement être affectés dans ou l'autre des corps pour veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres lois et règlements. La seule différence réside dans le fait que les conciliateurs reçoivent les plaintes et les parties en conflits dans les locaux de la direction régionale et procèdent au règlement, tandis que les inspecteurs du travail font des visites d'inspection des entreprises.

Les inspecteurs du travail tout comme les conciliateurs, et cela est valable pour toutes les directions régionales, n'ont pas reçu de formation initiale et quasiment pas de formation en cours d'emploi. Au-delà du manque de locaux adéquats ou adéquatement aménagés, au-delà du manque d'équipement pour accomplir leurs missions, ce qui semble le plus manquer aux inspecteurs du travail, c'est la formation, ce sont des outils et méthodes modernes de gestion et de planification.

L'organisation des services de l'inspection du travail au sein des bureaux régionaux se fait sans plan ni programme, sans détermination des priorités ni véritable évaluation des résultats. L'inspection du travail souffre non seulement du manque de formation initiale et continue mais également du manque de méthodes et d'instruments de travail comme le guide méthodologique d'inspection du travail, de formulaire type pour les rapports d'inspection. Que se soit en matière de législation du travail, de méthodes et techniques d'inspection du travail, de sécurité & santé au travail, de techniques de conciliation, de planification du travail, d'organisation des locaux, de classement des dossiers et des archives, d'accueil et d'écoute des usagers, sur tous ces points essentiels à l'exécution des missions d'inspection du travail, le manque de formation est patent.

Par ailleurs, selon les textes en vigueur, les inspecteurs soumettent leur rapport d'inspection, pour appréciation et suivi, au Directeur du bureau régional. La mission se

gardera d'apprécier la qualité des rapports rédigés par les inspecteurs du travail car n'ayant pas pu en consulter.

L'Office d'Assurances Accidents du Travail. Maladie et Maternité (OFATMA)

Etablissement sous tutelle du MAS/T, l'OFATMA a été créé en 1967 avec pour mission la gestion du régime d'assurance accidents du travail, maladie et maternité, en assurant la prévention des maladies professionnelles, le traitement et la prise en charge des accidents du travail.

Dans les faits, la branche assurance maladie n'est pas fonctionnelle car, aux dires de la direction de l'office, cela exige des mesures d'accompagnement tout comme le service de prévention ne couvre que le secteur tertiaire.

L'OFATMA a le projet non seulement d'informatiser ses services afin de rendre sa base de données plus fiable, de renforcer le service des statistiques mais également d'aller vers le secteur informel, ce qui permettrait d'étendre la couverture au profit du plus grand nombre.

Bien que prévu par les textes, l'office n'a toujours pas de conseil d'administration au passage de la mission.

L'Office National d'Assurance Vieillesse (ONA)

L'Office nationale d'Assurance Vieillesse, créée en 1965, a pour mission principale d'assurer aux employés du secteur privé ayant atteint l'âge de la retraite ou qui sont atteints d'incapacité une pension pour faire face aux besoins les plus essentiels. Le système en vigueur à l'ONA est le système de répartition. L'ONA a un effectif de 1800 employés pour 220 000 assurés.

Bien que né depuis plus de 40 ans, l'ONA fonctionne, comme dit son premier responsable, dans la routine; une situation qui a nécessité d'envisager une étude sur la restructuration qui sera l'occasion pour revisiter le cadre légal. Cette démarche est rendue nécessaire par le fait que l'ONA ne compte dans ses livres que 2000 pensionnés et qu'il ambitionne d'étendre ses prestations en direction du secteur informel. Pour «enrôler plus de monde et couvrir plus de risques», l'ONA a deux préoccupations: l'assurance chômage et l'extension assurance vieillesse.

Les chiffres et les statistiques de l'ONA, de l'aveu même de son directeur, sont à prendre avec précaution. Par exemple, l'office ne dispose pas de statistique sur le passif de pensionnés et l'on ignore si la caisse est en déficit ou en excédent!

Par ailleurs, il est utile de le signaler, l'ONA est aussi une banque qui reçoit les dépôts, les rémunère mais ne peut pas les investir.

Enfin, tout comme l'OFATMA, l'ONA n'a pas de conseil d'administration pourtant prévu par les textes.

6. Recommandations

6.1. Les actions urgentes

Créer un environnement de travail décent au MAS/T

L'état de l'immeuble du MAS/T et des locaux de ses entités déconcentrées est tel qu'il est urgent de trouver une solution à cette question, en identifiant des locaux pouvant abriter certains services centraux du ministère, en réhabilitant les bureaux régionaux et enfin en les équipant du minimum. Il n'est pas inutile d'insister sur l'urgence de la mise en conformité des locaux du MAS/T avec les normes de sécurité et de convivialité.

Renforcer les capacités managériales du Ministère

La situation d'organisation et de fonctionnement fait du renforcement des capacités managériales une action prioritaire car elle permet au ministère d'améliorer ses méthodes d'intervention. Plus spécifiquement, il serait souhaitable de renforcer les capacités institutionnelles et managériales de la Direction Générale du Ministère et des Bureaux Régionaux.

Il convient également de développer un bon système d'information et de communication pour l'efficacité de l'action du MAS/T. Plus particulièrement, au plan interne, il faut renforcer l'obligation de tenue des réunions de coordination à tous les échelons, que se soit de manière hebdomadaire ou mensuelle, ce qui permettra le suivi des activités de chaque service, la mise en cohérence et la synergie entre unités administratives complémentaires.

Développer les synergies et optimiser les moyens d'intervention

Ce point qui concerne le ministère dans son ensemble est particulièrement vrai pour l'OFTMA et l'ONA, les deux organismes de sécurité sociale. En effet, ces deux structures peuvent développer un fichier intégré, une base de donnée unifiée, établir une carte unique d'assuré, un guichet unique de perception et même un service de vérification extérieure. Cette possibilité de synergie peut s'étendre à l'inspection du travail qui effectue les visites et les contrôles des entreprises.

Par ailleurs, du fait de la rareté de moyens financiers, l'amélioration des conditions de travail exige une hiérarchisation des priorités. L'équipement des services suppose une analyse préalable des besoins, les satisfaire ensuite en accordant la priorité à ceux qui ont des missions opérationnelles. Il est également utile d'accorder une attention particulière aux structures de coordination, de contrôle et d'assistance.

Reprendre le processus de relecture du code du travail et de la loi organique

Ces deux textes de loi qui datent aujourd'hui de plus d'un quart de siècle, adoptés dans un contexte où ne prévalaient pas l'état de droit et la démocratie doivent être revus. Pour le code du travail il s'agira de reprendre le processus de relecture qui a été interrompu pour le moderniser comme le souhaite les partenaires sociaux. En ce qui concerne la loi organique, il s'agira de la revoir dans le but de réorganiser le MAS/T avec pour objectif la recherche de l'efficacité par rationalisation des structures. A cette occasion les structures existantes et celles qui n'ont pas pu être mises en place, seront passées en revues. Ce sera l'occasion pour le ministère d'ériger une véritable direction de l'emploi, en lieu et place de la direction de la main-d'œuvre actuelle, pour véritablement prendre en main l'élaboration, le suivi et l'évaluation d'une politique nationale de l'emploi dans ce pays dont 84 pour cent

de la population active est au chômage. Puisque le changement de l'organigramme du MAS/T en dépend, la relecture de la loi organique sera aussi une opportunité pour se conformer aux prescriptions de la DSRP de création d'une direction des statistiques. En effet, sur ce dernier point, il faut améliorer le système actuel de recueil, de traitement et d'exploitation des informations dont ont besoin les organes de l'administration du travail en mettant fin à la dispersion qui pose le problème de fiabilité. On pourrait solutionner la situation actuelle en envisageant une structure centrale, dotée de personnel compétent et de moyens adéquats pour recueillir, traiter et diffuser toutes les informations et les statistiques du travail et de l'emploi (marché du travail, salaires, accidents du travail et maladies professionnelles, climat social...); en adoptant cette suggestion, on se conformera à l'esprit de la convention 150 de l'OIT sur l'administration du travail.

Améliorer l'action des inspecteurs du travail dans les entreprises

Actuellement, l'intervention des inspecteurs du travail dans les entreprises fait apparaître des disparités aussi bien dans la programmation que dans la conduite des activités. Il s'avère urgent par des circulaires et des notes de services, des formulaires de formaliser et d'uniformiser l'action des inspecteurs du travail dans les entreprises et que s'exerce effectivement le pouvoir de contrôle dévolu aux échelons supérieurs. L'outil approprié pour uniformiser l'intervention de l'inspection du travail de manière harmonisée et efficace sur tout le territoire haïtien est le guide méthodologique d'inspection du travail, à l'élaboration duquel le BIT pourra contribuer.

Par ailleurs, il s'avère aussi urgent de revoir et de renforcer le système de recueil des informations et d'exploitation au niveau des inspections du travail tel qu'envisagé par la convention n° 81 de l'OIT sur l'inspection du travail.

Engager une politique volontariste de formation des agents

La mission a évoqué plus haut l'absence d'une véritable politique de formation des agents du MAS/T aussi bien au niveau de la formation initiale que de la formation en cours d'emploi. Il convient d'entreprendre une politique volontariste pour renforcer les capacités du personnel par la formation.

Le BIT pourrait apporter son appui pour l'élaboration d'une politique de formation du MAS/T aussi bien dans l'élaboration de curricula que dans l'identification du dispositif de formation à mettre en place.

Moderniser la gestion des ressources humaines

Cela exige que le MAS/T passe d'une gestion administrative des dossiers du personnel à une gestion prévisionnelle des compétences et des carrières qui suppose de: (i) décrire les postes du MAS/ pour une meilleure répartition des tâches au sein du service; (ii) mettre en place une gestion prévisionnelle du Personnel; (iii) Mettre en place un système de compétition interne; (iv) acquérir un personnel compétent de manière transparente; (v) définir les plans de carrière.

6.2. Actions à moyen et long termes

Renforcer le dispositif des outils et le dispositif de gestion

Elaborer une politique nationale du travail et de l'emploi. La Politique Nationale du Travail et de l'emploi est un guide d'actions publiques prescrivant, en termes généraux, les moyens d'actions permettant d'atteindre des résultats anticipés dans le domaine du travail et de l'emploi. Elle permet de ne pas changer d'orientation générale au gré des mouvements d'opinion ou de changement des personnes et résulte d'un consensus après

une étude sérieuse. Elle doit se présenter comme un pacte social, capable de préserver aussi bien les intérêts des employeurs que des travailleurs et tient compte des conditions nationales de développement économique et social.

Renforcer les outils et moyens de gestion du ministère

Améliorer les conditions de travail par le renforcement des équipements. A cause de la rareté de moyens financiers, l'amélioration des conditions de travail exige une hiérarchisation des priorités. L'équipement des services suppose une analyse préalable des besoins, les satisfaire ensuite en accordant la priorité à ceux qui ont des missions opérationnelles. Il est également utile d'accorder une attention particulière aux structures de coordination, de contrôle et d'assistance.

7. Conclusion

Les constats qui ont été dressés par la mission sont le fruit des discussions avec les différents cadres du ministère, de la consultation de la documentation disponible et de l'analyse des choses. Il reste qu'elles doivent être interprétées comme étant une photographie de l'état de fonctionnement du MAS/T à un moment donné et en cela elles ne sauraient broser toute la situation dans sa complexité. C'est pourquoi la mission, aussi bien dans le diagnostic que dans les recommandations, se veut humble. Pour la mission l'exercice est avant tout un plaidoyer pour que le MAS/T relève les défis qui sont les siens, qu'il dispose auprès des hautes autorités des moyens et des ressources en rapport avec ses missions.

Enfin, le Programme d'administration et d'inspection du travail du BIT (LAB/ADMIN) marque sa constante disponibilité à accompagner le ministère des Affaires Sociales et du Travail pour le renforcement des capacités dans l'optique de la mise en œuvre de ses options stratégiques en matière de travail décent.

ANNEXE 1

Diagnostic du ministère des Affaires sociales et du Travail du 8 juillet au 16 juillet 2009			
PLANNING DES RENCONTRES			
Date	Heure	Organisation	Personnes rencontrées
Jeudi 9 juillet	8:30 - 10:00	Ministère du MAST	Madame la Ministre Gabrielle Prévillon Beaudin
	10:00 - 12:00	Direction générale du Travail	Monsieur Louis Pierre Joseph
	13:30 - 15:30	Direction du Travail	Madame Marie France Mondésir
	15:30 - 17:30	Direction de la Main-d'œuvre	Messieurs Serge François et Wilky Joseph
Vendredi 10 juillet	9:00 - 11:00	Direction des questions administratives	Monsieur Paul-Henri Boisvert
	13:30 - 15:30	Direction de la Planification	Monsieur Volmy Desrameaux
	15:30 - 17:30	Direction du Bureau régional de l'ouest	Messieurs Moise Jules et Siméon
Samedi 11 juillet	9:00 - 12:00	Fédérations syndicales	Messieurs Carlo Napoléon/Yves Hériveaux/Ulrick Pierre/Réginald Petit'Homme et madame Peggy Petigny
Dimanche 12 juillet	Journée libre ou de tourisme dans les environs de PAP (Croix des Bouquets, Fort Jean, Maison Baptiste)		
Lundi 13 juillet	9:00 - 11:30	OFATMA	Monsieur Charles Jean-Jacques
	14:00 - 15:30	ONA	Monsieur Jean Alix Boyer
	15:30 - 17:30	IBESR	Madame Jeanne Bernard Pierre
Mardi 14 juillet	9:00 - 11:00	EPPLS	Monsieur Elonge Othelot
	13:30 - 15:30	Commission tripartite	Anciens membres de la commission
	15:50 - 17:15	Ministère du MAST	Madame la Ministre Gabrielle Prévillon Beaudin
Mercredi 15 juillet	7:30 - 9:15	AMCHAM	Monsieur René Max Auguste et madame Francesca François
	9:30 - 10:30	ADIIH	Monsieur Georges Sassine
	11:15 - 12:00	Cabinet Salès	Me Jean-Frédéric Salès
	13:30 - 15:30	Ministère du MAST	Madame Marie France Mondésir et monsieur Louis Pierre Joseph
	17:30 - 20:00	Debriefing	Monsieur Richard Lavallée
Jeudi 16 juillet	7:00 - 8:30	Petit déjeuner	
	08:30	Départ de l'hôtel Montana	
	11:10	Départ sur Air France	

28



Programme d'administration
et d'inspection du travail – LAB/ADMIN
Bureau international du Travail (BIT)
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

Téléphone: 0041.22.799.70.59
Télécopieur: 0041.22.799.87.49
LABADMIN@ilo.org
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/labadmin/>