

Points du protocole de Tolérance Zéro convenus entre le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST) et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) la Société Financière Internationale (SFI) et le Programme Better Work (Better Work)

Contexte

Les Conseillers aux Entreprises de Better Work peuvent constater de graves violations des droits de l'homme dans le cadre des visites consultatives et des évaluations dans les usines. En général, l'Equipe de Better Work garde de façon confidentielle les informations recueillies lors de ces visites, et les partage en se basant sur le protocole d'accord signé entre Better Work et les usines en question. Toutefois, des mesures immédiates doivent être prises dans les cas où des points critiques, ou circonstances qui représentent une menace pour la santé, la sécurité et les droits des travailleurs, sont détectées. Ce protocole définit quels points seront considérés en tant que "tolérance zéro" et identifie les procédures que l'Equipe de Better Work prendra lorsque de tels problèmes seront soupçonnés et/ou détectés vis à vis d'une usine active.

Définition du point de la tolérance zéro

Le Conseiller aux Entreprises considéra les violations des droits de l'homme, comprenant le travail des enfants, le travail forcé, la violence sexuelle, et les questions qui représentent une menace grave et imminente pour la santé et la sécurité des travailleurs comme problèmes de tolérance zéro. En particulier, la non-conformité présumée des points suivants émanant de l'outil d'évaluation de conformité déclenchera le protocole identifié ci-dessous:

Enfants travailleurs

- Tout travailleur âgé de moins de 15 ans
- Tout travailleur âgé de moins de 18 ans soumis aux pires formes de travail des enfants (travail forcé, la prostitution, la pornographie et les activités illicites)

Travail forcé

- Ne pas permettre aux travailleurs de quitter le lieu de travail à tout moment, y compris pendant les heures supplémentaires afin de les forcer à travailler contre leur gré ;
- Usage de la violence ou la menace de la violence pour intimider les travailleurs et les forcer à travailler

La Violence Sexuelle:

- *La violence sexuelle ou menace imminente de la violence sexuelle, y compris le viol, ou toute autre agression sexuelle, consommée ou tentée avec violence, menaces, surprise ou pression psychologique*

La santé et sécurité au travail (SST)

- La répression des travailleurs qui se retirent des situations de travail qu'ils considèrent comme dangereux pour leur vie et santé
- Violations qui représentent une menace grave et imminente pour la santé et la sécurité des travailleurs

La liberté d'association (FOA)



- Violations extrêmes de la liberté syndicale, par exemple, la violence ou menace imminente de la violence contre les syndicalistes, ou des actes par l'employeur pour détruire un syndicat, peuvent être considérées par le Directeur du programme Better Work comme un point de tolérance zéro.

Le présent protocole s'applique également si l'une des conditions énumérées ci-dessus sont trouvées dans les logements fournis aux ouvriers par l'employeur, logement qui est contrôlé dans le cadre d'une visite de l'usine.

AA

d

Protocole d'accord entre Better Work et le MAST
Sur les points de la tolérance zéro identifiés

1. Les Conseillers aux Entreprises doivent faire part immédiatement au Directeur du programme Better Work de toutes violations ou de violations soupçonnées d'ordre de tolérance zéro citées ci-dessus, qu'ils rencontreraient lors des visites en usines. Dans le cas où les Conseillers aux Entreprises identifient des victimes de violence sexuelle, ils doivent informer ces dernières qu'elles doivent avoir recours à un appui et donner les renseignements qui leur seront demandés.
2. Si le Directeur du programme Better Work considère qu'une violation a eu lieu, il/elle doit en informer par écrit dans les 48 heures qui suivront le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST). En cas de violence sexuelle, les violations et l'identité des victimes ne sont révélées que sur demande produite par des autorités compétentes.
3. La direction du travail du MAST ouvrira une enquête sur cette question dans les 48 heures après avoir été informée pour déterminer si la violation a bien eu lieu.
4. Le Directeur du programme Better Work assurera le suivi avec le MAST dans les 72 heures après avoir informé la direction du travail du MAST de cette violation de façon à définir un plan d'action. Ce plan d'action varie en fonction de la violation en question et des causes sous-jacentes, mais il doit inclure à la fois l'enquête et les mesures correctives. Dans les situations impliquant des violations criminelles, la direction du travail du MAST coordonne avec les institutions haïtiennes compétentes..
5. Suite à l'ouverture de l'enquête initiale, le Directeur du programme Better Work se mettra en accord avec le MAST sur les mesures correctives proposées. Ces mesures varient en fonction du type de violation identifiée et des causes sous-jacentes (Voir les annexes pour des exemples d'approches de redressement recommandées). Dans les cas de violations criminelles, les mesures correctives seront prises en conformité avec le Code Pénal. De surcroît, toutes les mesures correctives prises par le MAST seront en conformité avec les lois haïtiennes régissant la matière. Dans le cas d'un conflit entre les approches recommandées dans les annexes et les lois haïtiennes régissant le travail celles-ci l'emportent.
 - a. Annexe 1: Approche recommandée pour la remédiation des cas des enfants travailleurs
 - b. Annexe 2: Approche recommandée pour la remédiation des questions relatives au travail forcé
 - c. Annexe 3: Approche recommandée pour remédier à la violence sexuelle
 - d. Annexe 4: Approche recommandée pour la remédiation des cas relatifs à la santé et sécurité au travail (SST)
 - e. Annexe 5: Protocole avec les acheteurs
6. Tout au long de l'enquête et de la mise en place des mesures correctives, le bien-être et la l'identite de la victime de violation sont préservés et toute action prise ne doit en aucune façon placer la victime en danger ou la rendre vulnérable à toute éventuelle représaille.
7. Le MAST informera Better Work par écrit ou verbalement des conclusions de l'enquête et des résultats des mesures correctives.

8. Le ministère du Travail ne divulguera aucune information fournie par BWH à des tiers en rapport à ce présent Protocole ; ou des renseignements recueillis dans le cadre de la mise en oeuvre du Protocole à des parties autres que Better Work au-delà de ce qui est nécessaire pour appliquer le Protocole, y compris l'application des mesures correctrices.

Remarque : Les délais mentionnés représentent le délai maximum pour réagir. Le cas échéant, les actions pourront être complétées plus tôt.

Rien de ce protocole de tolérance zéro ne doit être interprété comme constituant une renonciation aux privilèges et immunités de l'OIT, ni aux conventions internationales applicables, en particulier Conv. 81, ratifiées par Haïti, ni au mandat et attributions du MAST.

X


Monsieur Ariel HENRY
Ministre
Ministère des Affaires Sociales et du Travail

NIF:

003-147-929-5

Date:

30/10/15

X


Madame Claudine FRANÇOIS
Conseillère Technique Principale
Better Work Haiti

NIF: 003-431-004-2

Date:

30/10/2015

Annexe 1 : Approche recommandée pour la remédiation des cas des enfants travailleurs

1. Le cas est soumis immédiatement au département concerné au sein du MAST. Une enquête approfondie est menée, et l'employeur est soumis à des sanctions adéquates si le résultat des investigations menées par le MAST révèle la violation du droit haïtien. Si nécessaire, l'âge de l'enfant est confirmé par le biais d'entrevue et de documentation. S'il n'est pas possible de confirmer l'âge du travailleur, le MAST prendra les dispositions qui s'imposent et en informera le directeur de programme de Better Work.
2. Si l'identité d'un enfant est révélée lors d'une évaluation, l'enfant cesse immédiatement de travailler à l'usine.
3. Les personnes clés et les institutions dont le concours est requis pour s'occuper de la situation des enfants travailleurs sont identifiées. Selon les circonstances, ces institutions peuvent inclure : les départements compétents au sein du MAST et d'autres Ministères, l'employeur, l'agent de recrutement (si applicable), le travailleur, la famille de l'enfant, les représentants syndicaux, les acheteurs, les ONG, et les fournisseurs de soins de santé et de services de conseils.
4. Si nécessaire, un tuteur est désigné pour représenter les meilleurs intérêts de l'enfant. Les enfants d'âge et de maturité suffisants participeront à toutes les décisions susceptibles de les affecter.
5. L'enfant est placé dans un établissement d'enseignement ou une filière de formation professionnelle conformément au principe de l'intérêt supérieur de l'enfant, jusqu'à l'âge de 15 ans.
6. L'employeur paie les frais associés au placement de l'enfant dans un établissement d'enseignement ou de formation professionnelle, et les frais de logement si l'enfant ne réside pas avec sa famille.
7. L'employeur verse à l'enfant une indemnité mensuelle jusqu'à l'âge de 15 ans, calculée en fonction du salaire antérieur.
8. Le paiement de l'indemnité est versé directement à l'enfant ou son/ses parents/tuteur légal et à lieu un jour après chaque paiement mensuel normal, ou le jour suivant, quand ce jour correspond à un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.
9. Les amendes disciplinaires en suspens ou toutes autres sommes dues par l'enfant à l'employeur sont exemptes.
10. Le suivi est effectué pour vérifier que l'enfant participe à des programmes éducatifs et la réception des paiements correspondants.
11. Si l'enfant le souhaite, l'employeur devra le/la re-embaucher quand il/elle atteindra l'âge de 15 ans, toujours en conformité avec des restrictions et des protections légales au travail des mineurs.
12. L'employeur veille à ce que l'âge de l'ensemble des travailleurs est vérifié via des documents fiables avant le recrutement (y compris les travailleurs recrutés par des agents).

13. L'employeur veille à ce que les travailleurs qui ont entre 16 et 18 ans ne sont pas soumis aux pires formes de travail des enfants, y compris au travail dangereux.
14. Better Work travaille avec l'usine dans le cadre des services consultatifs afin de s'assurer que les points de non-conformité relatifs au travail des enfants soient abordés de manière durable, et que toutes les mesures prises soient dans le meilleur intérêt de l'enfant.

Annexe 2 : Approche recommandée pour la remédiation des questions relatives au travail forcé

1. Les mesures correctives qui s'imposent sont prises pour aider et protéger les travailleurs, selon le type de violation. Par exemple,
 - L'employeur supprime les restrictions à la liberté de circulation des travailleurs, et les travailleurs sont informés de la modification de la politique qui limitait leur liberté de circulation
 - Les personnes accusées de menaces ou d'actes de violence sur le lieu de travail sont immédiatement suspendus en attendant les résultats de l'enquête; les personnes responsables de menaces ou d'actes de violence sont sanctionnées convenablement par l'employeur (et, le cas échéant, par les services de poursuite du gouvernement,).
2. Le MAST et BWH se coordonnent afin que les cas flagrants de restriction de liberté du travailleur, ou d'abus physique ou psychologique sont reportés aux autorités chargées de l'application des lois.. Par exemple:
 - Autorités chargées de l'application de la loi fournissent aux travailleurs un lieu sûr pour rester et les réfèrent aux services dont elles ont besoin, y compris les soins de santé, des conseils, des abris, l'aide juridique et d'autres services; l'employeur assume le coût de ces services nécessaires, y compris à un logement
3. Le MAST poursuit les mesures d'application appropriées qui s'imposent contre l'employeur, en coordination avec d'autres autorités gouvernementales si possible en fonction des circonstances.
4. Better Work travaille avec l'usine lors des services consultatifs afin de s'assurer que les points non-conformes relatifs au travail forcé soient abordés de manière durable, et que toutes les mesures prises soient dans le meilleur intérêt de la victime.

Annexe 3 : Approche recommandée pour remédier à la violence sexuelle

1. En cas de violence sexuelle, les violations et l'identité des victimes de violence sexuelle sont divulguées uniquement à la demande des victimes. En cas de divulgation, la confidentialité est préservée dans la mesure du possible et est appropriée aux circonstances.
2. Les institutions chargées de l'application des lois sont notifiées (uniquement à la demande de la victime).
3. Les autorités chargées de l'application de la loi --offrent aux victimes un lieu sûr pour rester et les réfèrent aux services dont elles ont besoin, y compris les soins de santé, d'orientation, d'abris, d'aide juridique et d'autres services; l'employeur assume le coût de tous les services nécessaires, y compris le logement.

4. Le travailleur a la possibilité d'être transféré dans une autre section de l'usine (contrairement à l'auteur des actes de violence). Les coûts associés sont couverts par l'employeur.
5. Les personnes accusées d'actes de violence sur le lieu de travail sont immédiatement suspendues en attendant les résultats de l'enquête ; les personnes ayant commis des actes de violence sexuelle sont sanctionnées convenablement par l'employeur (et, le cas échéant, par les institutions haïtiennes chargées de l'application des lois).
6. L'employeur s'assure que tous les employés, y compris la direction et les travailleurs, participent à une formation sur le harcèlement et la violence sexuelle.
7. L'usine adopte une politique en matière de harcèlement sexuel, et développe des mécanismes d'examen des plaintes transparents, impartiaux et fiables pour lutter efficacement contre le harcèlement et la violence sexuelle.

Annexe 4 : approche recommandée pour la remédiation des cas en rapport à la santé et la sécurité au travail (SST)

1. Les travailleurs ont un droit de retrait en cas de danger grave et imminent.
2. Le MAST poursuit les mesures coercitives et préventives qui s'imposent contre l'usine, en coordination avec d'autres autorités gouvernementales si nécessaire.
3. Le Comité paritaire en santé et sécurité au travail traite les questions de santé et de sécurité et peut recommander la correction des conditions et pratiques dangereuses ou nocives, des règles et procédures afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.
4. Better Work travaille avec l'usine lors des services consultatifs afin de s'assurer que les points non-conformes relatifs à la santé et à la sécurité au travail soient traités de manière durable.

Annexe 5 : Protocole avec les acheteurs

1. Better Work est tenu de notifier tous les acheteurs affiliés à l'usine où l'infraction a eu lieu dans les 48 heures suivant l'identification de l'infraction en question. Dans le cas de violence sexuelle, les violations et l'identité des victimes de violence sexuelle sont divulguées aux acheteurs uniquement avec le consentement de la victime. .
2. Better Work est tenu de notifier tous les acheteurs affiliés à l'usine du plan d'action retenu en accord avec le Ministère des Affaires Sociales et du Travail dans les 24 heures suivant l'accord en question.
3. Better Work est tenu d'impliquer les acheteurs dans les efforts correctifs qui seront entrepris, si nécessaire, et de les garder informés des différentes marches à suivre.
4. Better Work est tenu de notifier tous les acheteurs affiliés à l'usine et de solliciter leur soutien si durant les efforts de redressement l'usine n'est pas coopérative ou ne fait pas de progrès.