

Extraits du document:

MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES:
« Compte rendu sur le conflit opposant les responsables de la CODEVI et les ouvriers de la compagnie ».

Date : Jeudi 17 Juin 2004

Plan de rédaction

Introduction

1. Composition de la délégation
 2. Objectif visé par ce déplacement
 3. Présentation des parties
 4. Intervention du Directeur Général de la compagnie de Développement Industriel (CODEVI S.A.)
 5. Intervention des représentants du SOKOWA
 6. Constats de la délégation interministérielle
 7. Conclusion et recommandations
-

Introduction

Suite aux inquiétudes du PDG de la zone Franche, sise à Ouanaminthe et de son équipe, communiquées, aux responsables du MAST par le MCIT, aux doléances des ouvriers parvenues au Bureau Central du MAST via la Centrale syndicale « Batay ouvriye » et aux différentes conversations téléphoniques ayant eu lieu entre le chef du Cabinet du Ministre, Me Karl HERARD, et les responsables de la Banque mondiale, principale source de financement de la CODEVI, une délégation interministérielle « MAST-MCIT-SEE » s'est rendue à Ouanaminthe pour s'enquérir de la situation et chercher à rétablir la confiance dans la tête des deux parties (Responsables de la CODEVI et les ouvriers de la compagnie). Le travail à été énorme et le développement des points suivants permettra à chacun de se faire une idée nette de l'état des choses actuellement dans la zone franche : Composition de la délégation, objectif visé par le déplacement, présentation des parties, intervention du DG de la CODEVI, constats de la délégation. Cette dernière prendra le soin de formuler aussi des recommandations aux parties concernées.

I. Composition de la délégation

Il s'agissait d'une délégation interministérielle composée des Ministères des « Affaires Sociales et du Travail », du « Commerce de l'industrie et du tourisme » et de la Secrétairerie d'Etat à l'Environnement.

Les représentants étaient respectivement :

1. Dukens JEUNE
- Jean René A. NICOLAS

Eugène RICHARD

2. Ing-Agr Alix RAYMOND

3. Ing Joseph ASTREL

Chacun de ces Ministères était représenté dans la zone franche en fonction de son Champ d'action par rapport au problème posé, bien que la position finale doive être : « faire baisser la tension, Sauver le Capital et le travail dans la zone franche et, enfin, faire respecter la législation haïtienne en matière du travail ».

II. Objectif visé par le Déplacement

Par rapport aux doléances d'horizons divers parvenues jusqu'aux oreilles des responsables du Bureau Central du MAST, il s'est avéré important qu'une visite soit effectuée dans la zone franche pour que les responsables puissent s'enquérir de l'état des choses. Voilà pourquoi la délégation s'y est rendue le 17/06/04 pour se faire une meilleure idée de la nature du conflit existant entre les responsables de la CODEVI et les ouvriers afin de se débrouiller pour créer une atmosphère harmonieuse entre les deux parties.

III. Présentation des parties

Le 17/06/04, la délégation interministérielle est arrivée à 1 heure PM dans la zone franche. Elle a pris siège au Bureau de l'Administration de la CODEVI à 1 heure 15 PM. Au départ, tout le monde s'est présenté ; la délégation interministérielle s'est introduite. En suite, les responsables de la CODEVI (grupo M) se sont fait connaître ainsi :

- Limbert CRUZ, Directeur Général de la société
- Luis HILL, Directeur Général de la Factorie (fabrique de pantalons)
- Gustavo GOMEZ, Fondateur du groupe M (Grupo M)
- Vitoria LAURA, Directrice du plan de la compensation
- Lada, Responsable des relations publiques
- Alabredo Peralta, Ingénieur Général de la CODEVI.

Joanis Moïse, Responsable de Ressources Humaines de la Factorie (T-shirt MD)

Jean Renaud, Responsable des Ressources Humaines de la Factorie (jeans AM). Après cette présentation, Monsieur Limbert CRUZ, Directeur Général de la CODEVI, a voulu faire l'histoire de la compagnie. La délégation interministérielle a demandé que les discussions ne se poursuivent sans la présence de quelques représentants des ouvriers, membres du SOKOWA « SENDIKA OUVRIYE KODEVI, WANAMENT » ; tous les responsables de la CODEVI se sont pliés sous cette décision et nous nous étions tous rendus dans la factorie AM où nous pouvions rencontrer les ouvriers. Ainsi, trois ouvriers syndiqués répondant aux noms de Denis Bernadin, Pierre Ronald et Jean-Simon Tchombert ont pris part à la rencontre.

IV. Intervention de Limbert CRUZ

Directeur Général de la CODEVI

Dans son intervention, Monsieur Limbert CRUZ a signalé que le code de conduite de la CODEVI appuie la liberté syndicale qui, heureusement, est déjà garantie par les lois haïtiennes. Il a mentionné aussi avoir été informé de l'existence du syndicat sans que la liste des ouvriers syndiqués lui ait été parvenue. Il a dit aussi avoir accepté la Planification d'un programme de réunions mensuel avec les ouvriers.

Quand la question de la révocation des ouvriers a été soulevée, il a accepté que l'Entreprise ait effectué des révocations en faisant savoir que les ouvriers licenciés ont violé le code de conduite et le règlement intérieur. Il est à noter que le code de conduite et le règlement intérieur n'ont pas été sanctionnés par le Bureau Régional du Nord-Est du MAST. Ainsi, il a été vite question, pour la délégation de réfléchir à la légalité des décisions prises. Des instructions ont été vite passées au Directeur Régional du Nord-est du MAST pour faire rentrer tous les exemplaires du code de conduite et du règlement interne distribués aux ouvriers, et demander aux patrons de soumettre une copie de chacun des deux documents au Bureau Régional du Nord-est du MAST dont le responsable aura à jauger leur conformité par rapport aux lois haïtiennes et formuler aux patrons de la CODEVI, des recommandations, si cela est nécessaire.

Ayant abordé la question relative à la présence des militaires Dominicains sur le site, il nous a fait savoir qu'à cause des menaces venues des gens de Ouanaminthe, lorsque le front du Nord a pris le contrôle de la zone, un accord verbal a été conclu entre les responsables de la CODEVI et l'ex-président Aristide et l'ex-Ministre Jocelerme Privert, relatif à la venue de militaires Dominicains pour sécuriser la zone franche.

Monsieur CRUZ n'a pas pu préciser la date de la conclusion de cet accord verbal, bien que la délégation l'ait questionné trois fois à ce sujet.

Intervention des représentants des ouvriers

En présence de Monsieur Limbert CRUZ, Directeur Général de la compagnie, les représentants des ouvriers ayant pris part à la rencontre, à savoir Bernadin Denis, Pierre Ronald et Jean-Simon Tchombert, ont saisi l'occasion pour poser, en tant que tels, les problèmes auxquels ils sont confrontés dans l'Entreprise. Ils se sont plaints de :

1. Révocations illégales et abusives
2. Non-paiement des heures supplémentaires
3. Inquiétude quant à la jouissance de leur liberté syndicale
4. Avoir été victimes de sévices corporels par des militaires dominicains présents, de manière soutenue dans l'Entreprise
5. Manque d'harmonie entre eux et leurs patrons
6. Manque de sécurité physique et sociale au travail
7. La présence des militaires Dominicains dans la zone franche qui, pour la moindre revendication, font usage de bâtons, pour les molester ; A preuve, ils ont évoqué les cas de Michel Félix dont les blessures au cou et à la taille ne sont même pas encore cicatrisées et de Madame Isemène, une dame enceinte de 7 mois qui, après avoir été giflée, souffre jusqu'à date d'une hémorragie. Ils ont promis à la délégation de lui faire parvenir les documents y relatifs. La délégation a pu rencontrer Michel dans cet état.

V. Constats de la délégation

Les constats faits par la délégation portent sur :

1. L'aspect physique des locaux d'Entrprise
2. L'aspect environnemental de l'Entreprise

3. Les conditions de travail des ouvriers
4. une certaine hypocrisie dénotée chez chaque partie

[N.B. : Les deux pages de ce rapport, concernant l'environnement, ne figurent pas ici. Elles situent la zone franche, le cours d'eau, le pont, l'accès difficile en terre battue ; par contre, dans la zone franche : « comme en territoire étranger » : asphalte, etc... à l'intérieur, tout est impeccablement organisé ». ... Gestion environnementale » : « le plan de gestion prévoit.... Qualité de l'air : « ne présente aucun signe de pollution ou de contamination ». « On a prévu la construction d'une centrale électrique. Cette installation n'est pas encore effective ». Qualité de l'eau : « on prévoit un système de traitement des eaux... on attend encore l'arrivée des filtres pour le fonctionnement du système »... « il était prévu la construction d'un château d'eau potable... ce système n'est pas encore installé ». Cette partie finit avec des considérations sur les résidus solides dont la quantité est « insignifiante », mais avec la construction de la cafétéria « prévu », déchets organiques et matières plastiques suivront. « Le compostage est prévu »... « Un incinérateur est également prévu ».]

En définitive, il est un fait indéniable que l'investissement doit être protégé dans la zone franche. Dans ce cas, le Ministère des Affaires Sociales et du Travail, ayant pour devoir de se comporter en amiable compositeur, est tenu de chercher l'équilibre entre les patrons et les ouvriers de la CODEVI SA. Qui plus est, les Ministères concernés par cette question, dont le MAST, doivent faire front commun pour que l'ordre soit établi là-dedans quant à son avenir combien prometteur ; par exemple, dix mille emplois dans cinq ans. Dans cet ordre d'idées, la délégation du MAST a formulé, aux deux parties, les recommandations que voici :

a) Patrons

1. L'article 42 du Code du Travail Haïtien ne donne pas droit au patron de faire des révocations automatiques. Il doit communiquer au bureau du travail du MAST **son intention de révoquer** en évoquant le motif pour lequel la révocation aura lieu. La Direction du Travail, sitôt touchée par le cas, doit se rendre sur les lieux afin de jauger la pertinence du motif évoqué (art 43). Par la suite, la Direction du Travail analysera le dossier, à partir des données dont elle dispose, pour donner sa réaction au patron par rapport à son intention. Si cette procédure n'est pas respectée, la révocation est considérée comme illégale et abusive (art 49). Dans ce cas, le dossier prend une autre dimension et la Direction du Travail, sur demande de l'une quelconque des parties, adressera une requête au Tribunal du Travail pour les suites légales.
2. Tous les exemplaires du code de conduite et du règlement intérieur distribués aux travailleurs doivent être ramassés. Les dirigeants de l'Entreprise (CODEVI) doivent soumettre une copie de chacun de ces documents à la Direction Régionale du Nord-Est du Ministère des Affaires Sociales pour analyse. Le Responsable Régional, au cas où les documents sont conformes à la légalisation haïtienne, aura à les sceller et les signer page après page. Sinon, il formulera des recommandations pertinentes aux responsables de la CODEVI. Après que les documents seront considérés comme finis, il les scellera et les signera page après page. Le patron aura pour devoir, par la suite, de les afficher dans un endroit accessible à tous les travailleurs (créole, français).
3. Les responsables de la CODEVI doivent s'entendre avec l'Etat haïtien pour conclure un accord écrit quant à la sécurité dans la zone franche afin d'éviter la présence des militaires dominicains sur le site en vue d'empêcher des remous, d'où qu'ils puissent venir.

4. Les lois haïtiennes donnent autorité au Bureau du Travail du Ministère des Affaires Sociales, d'exiger des patrons de la CODEVI le paiement des heures supplémentaires pour les 6 derniers mois (art 160 CTH). Ils doivent aussi éviter que cette pratique se reproduise. A noter que la journée de travail régulière compte 8 heures.
5. Ils doivent laisser les ouvriers jouir pleinement de leur liberté syndicale, heureusement garantie par les lois haïtiennes (art 235-253, titre 4, loi #6cth)
6. La loi haïtienne ne fait pas obligation aux travailleurs d'être syndiqués pour jouir des avantages sociaux, dans le travail, auxquels ils ont droit. Par contre, syndiqués ou pas, les ouvriers doivent être humanisés dans le plein sens du thème.
7. Le Ministère Haïtien des Affaires Sociales et du Travail plaidera toujours pour le respect de la législation haïtienne en matière du travail.
8. Chaque ouvrier, co-signataire du contrat de travail, doit en avoir une copie
9. Les patrons doivent donner, aux ouvriers / à leurs représentants du syndicat, la possibilité de discuter avec eux des sujets qui se rapportent à leurs activités de travailleurs dans l'Entreprise.
10. L'article 31 du Code du Travail Haïtien doit être respecté
11. Les patrons doivent discuter avec les travailleurs, de leur cahier de doléance, pour chercher un modus operandi, le cas échéant.

b) Ouvriers

1. Les ouvriers doivent jouir de leur liberté syndicale dans les limites de la loi haïtienne en la matière
2. Un ouvrier est libre d'appliquer, ou pas, une décision prise par le syndicat. Ainsi, aucune pression, sous quelque forme que ce soit, ne doit être exercée sur lui s'il s'y refuse.
3. Le comité-Directeur doit communiquer, aux responsables de l'Entreprise, les noms de tous les membres du syndicat (art 225-253 titre 4, loi #6 CTH)
4. Les ouvriers doivent chercher une entente avec les patrons concernant les réunions au cours desquelles des sujets qui ont trait à leurs activités de travailleurs seront traités. Il faut éviter toutes rencontres spontanées, sauf en cas d'urgence gérée par une entente entre les deux parties.
5. L'article 30 du code du travail Haïtien fixe les obligations du travailleur.
6. Ils sont tenus d'attendre que le code de conduite et le règlement intérieur de la CODEVI soient approuvés par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail, via le Bureau Régional du Nord-Est avant de les mettre en application.
7. La procédure devant aboutir à l'approbation de ces documents doit être mise en branle ipso facto ; pour cela, les ouvriers doivent collaborer avec les patrons de l'Entreprise.