

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LE SENDIKA OUVRIYE CODEVI WANAMENT (SOKOWA)
SYNDICAT DES OUVRIERS DE CODEVI, OUANAMINTHE

accord

ET

[Signature]

LA COMPAGNIE DE DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL
S.A. (CODEVI)

[Signature]

DECEMBRE 2005

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signatures]

TABLE DES MATIERES

A) PREAMBULE

B) CHAPITRE I: DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

- 1.1 But de la Convention
- 1.2 Durée, Révision, Dénonciation
- 1.3 Champ d'application
- 1.4 Définitions:
 - 1.4.1 Entreprise
 - 1.4.2 Ouvrier
 - 1.4.3 Langue de travail
 - 1.4.4 Syndicat
 - 1.4.5 Comité Paritaire
 - 1.4.6 Délégué syndical
 - 1.4.7 Salaire
 - 1.4.8 Salaire de base
 - 1.4.9 Salaire minimum
 - 1.4.10 Efficience
 - 1.4.11 Efficacité
 - 1.4.12 Unité de production
 - 1.4.13 Temps standard
 - 1.4.14 Convention
 - 1.4.15 Parties

C) CHAPITRE II: RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.1 Liberté syndicale et d'opinion
- 2.4 à 2.4.11 Exercice du droit syndical

D) CHAPITRE III: CONDITIONS DE TRAVAIL

- 3.1 Horaires
- 3.2 Heures supplémentaires
- 3.3 Jours fériés
- 3.4 Congés
- 3.5 Cantine

E) CHAPITRE IV: HYGIÈNE, SANTE ET SECURITÉ

- 4.1 à 4.3.3 Soin médical
- 4.4 Environnement sain et matériel de protection
- 4.5 Couchette ou brancard
- 4.6 à 4.7.5 Formation d'une Commission de santé et de sécurité au travail

F) CHAPITRE V: SALAIRES

- 5.1 Principes généraux
- 5.2 Augmentation salariale

5.3 à 5.3.7 Objectifs de production

5.4 Salaire pour transfert ou changement temporaire de poste de travail

G) CHAPITRE VI: PROTECTION DE LA MATERNITE ET HARCELEMENT SEXUEL

H) CHAPITRE VII: AVANTAGES SOCIAUX

I) CHAPITRE VIII: RESOLUTION DE CONFLICTS

J) CHAPITRE IX: DISPOSITIONS FINALES

H) CHAPITRE X: SIGNATURE DE LA CONVENTION

PRÉAMBULE

CONVENTION COLLECTIVE ENTRE LES SOUSSIGNÉS:

- 1) La Compagnie de Développement Industriel S.A. (CODEVI), société anonyme de droit haïtien ayant son siège à Ouanaminthe, Haïti, autorisant à fonctionner selon l'avis dans le Moniteur No. 9 du 9 décembre 2002 et représentée à Ouanaminthe par le gérant principal, Monsieur Luis GIL, dénommé ci-après **l'Entreprise**, d'une part.

Et

- 2) Le Sendika Ouvriye Codevi Wanament (SOKOWA)/Syndicat des Ouvriers de Codevi à Ouanaminthe, enregistré au No. STA4-02349 au Ministère des Affaires Sociales et du Travail, organisation affiliée à l'Intersyndicale Premier Mai Batay Ouvriye, toutes deux régies par la loi No. VI, Titre IV du Code du Travail, représenté par les membres de la Commission de Négociation dûment mandatés par l'Assemblée Générale de cette organisation, dénommé ci-après **le Syndicat**, d'autre part.

Considérant qu'à l'article 5 du protocole d'accord signé entre la Codevi et le SOKOWA en date du 5 février 2005 stipulant que les parties désignées ci-dessus s'étaient mises d'accord pour élaborer et conclure une convention collective dont elles détermineront les clauses.

Considérant que cette convention collective s'inscrit dans la continuité de la mise en oeuvre de nouvelles pratiques en matière de relations de travail entre la Codevi et le Sokowa, comme s'était convenu dans le protocole d'accord mentionné ci-dessus.

Considérant que la Convention 98 de la OIT relative à l'application des principes du droit d'association et de négociation collective prévoit que des mesures appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collective.

Considérant que l'article 5 du Code du travail haïtien stipule que «tout travailleur a le droit de participer par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective de ses conditions de travail. L'état encourage ces négociations en vue de la conclusion de contrats collectifs de travail ».

Considérant enfin que l'article 5 du protocole d'accord stipule que la convention devrait insérer toute procédure de résolution des conflits de travail pour maintenir des relations harmonieuses entre la Codevi et les ouvriers et ouvrières.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE:

CHAPITRE I.- DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

Article 1.1 *But de la Convention*

Le but de cette Convention Collective est de garantir de meilleures conditions de travail, des salaires adéquats, de faciliter le règlement des conflits de travail et de définir des bénéfices sociaux permettant de promouvoir un climat de justice sociale et des relations stables entre l'entreprise, les ouvriers et le syndicat.

Article 1.2 *Durée, Révision, Dénonciation*

a) Durée. La présente convention est conclue pour une durée de trois ans à compter de sa date de signature et de son enregistrement au Ministère des Affaires Sociales et du Travail.

b) Révision. Deux ans après l'entrée en vigueur l'une ou l'autre partie signataire peut demander la révision de la présente convention moyennant un préavis d'un mois. Cette révision sera demandée par lettre adressée à l'autre partie, indiquant les articles mis en cause et proposition de nouvelle rédaction.

c) Dénonciation. La dénonciation peut se produire que moyennant un préavis de deux (2) mois avant la date d'expiration de la convention.

La convention dénoncée reste en vigueur pendant un délai de six (6) mois à compter la date de son expiration. Si, à l'issue de ce délai, une nouvelle convention n'a pas été signée, la convention dénoncée cessera de produire ses effets.

d) L'entreprise convient qu'elle n'adoptera et n'appliquera aucun règlements ou mesures qui auraient pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la présente convention.

Article 1.3 *Champ d'Application*

La convention s'applique à tous les ouvriers et ouvrières dans l'assemblage des pièces à la machine, activités manuelles, la distribution, le magasinage de matières premières, l'embarquement des produits finis et le nettoyage ou l'entretien des usines fonctionnant dans l'espace du parc industriel Codevi ayant signé un contrat de travail. Tous les employés ayant une position de direction seront totalement exclus de cette convention..

La présente convention concerne les conditions générales de travail de tous les ouvriers et ouvrières de Codevi S.A., incluant les usines existantes dans le parc industriel et les entreprises de même nature ou raison sociale qui pourront s'installer dans le futur. Néanmoins, elle ne concerne pas le personnel de supervision, de direction, de l'école d'apprentissage et dans tous les espaces de service communs de Codevi.

Article 1.4 Définitions

Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots, termes et expressions dont la signification est déterminée dans le présent article, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés:

1.4.1 L'entreprise: La Compagnie de Développement Industriel S.A. (CODEVI) ayant le statut de zone franche fonctionnant selon la loi portant sur les zones franches en date du 24 juillet 2002 et représentée par les membres de sa direction.

1.4.2 Ouvrier: Toute personne faisant partie du personnel s'adonnant à l'assemblage des pièces de vêtements comme opérateur de machines, la distribution, activités manuelles, le magasinage de matières premières, l'embarquement des produits finis et à l'entretien des bâtiments des unités de production de Codevi ayant dûment signé un contrat de travail. Néanmoins, elle ne concerne pas le personnel de supervision, de direction, de l'école d'apprentissage et les espaces de service communs de Codevi.

1.4.3 Langue de travail: Les langues de travail entre l'employeur et les Ouvriers sont le Créole et le Français conformément à la Constitution Haïtienne de 1987, sous réserve de la nécessité d'utiliser d'autres langues.

1.4.4. Syndicat: Le Sendika Ouvriye Codevi Wanament/Syndicat des Ouvriers de Codevi à Ouanaminthe (SOKOWA) représenté par les membres du comité exécutif de toutes ses sections dûment signifiés par écrit à la direction de Codevi.

1.4.5 Comité Paritaire: Un comité composé de 6 membres dont trois (3) représentants de chacune des parties pour faciliter de bonnes relations de travail dans les différentes usines du parc industriel de Codevi. Chaque comité paritaire devra élaborer ses propres règlements intérieurs.

1.4.6 Délégué syndical: c'est un membre désigné par le syndicat ou de son comité exécutif pour représenter et défendre les intérêts des ouvriers auprès de la direction administrative de chaque usine établie dans le parc industriel Codevi.

1.4.7 Salaire: C'est la rémunération économique que reçoit un ouvrier ou une ouvrière pour l'exécution de son travail.

1.4.8 Salaire de base: Pour la présente convention, c'est le salaire à recevoir par un ouvrier ou une ouvrière à 100% d'efficacité en fonction des standards établis par l'entreprise.

1.4.9. Salaire minimum: Pour la présente convention, c'est le montant le plus petit du salaire que peut gagner un ouvrier ou une ouvrière moyennant qu'il/elle accomplisse une journée de travail. Ce salaire ne sera jamais en dessous du salaire minimum établi par les lois haïtiennes.

1.4.10 Efficience: C'est le résultat de la division du temps utilise pour exécuter une activité déterminée par le temps standard préalablement établi.

1.4.11 Efficacité: C'est le terme utilisé pour indiquer quand un ouvrier ou une ouvrière réalise la quantité d'unités de production requise par l'entreprise.

1.4.12 Unité de production: Sont des unités élaborées par un ouvrier ou une ouvrière de manière individuelle conformément aux exigences du client ou/et de l'entreprise.

1.4.13 Temps standard: C'est le temps déterminé pour l'exécution d'une activité dans les conditions normales de travail.

1.4.14 Convention: La présente convention collective.

1.4.15 Parties: le Syndicat et l'Entreprise Codevi S.A.

CHAPITRE II RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

Article 2.1 *Liberté syndicale et d'opinion*

Les parties contractantes reconnaissent à tous, la liberté d'opinion politique ou religieuse, ainsi que la liberté pour les employeurs et les ouvriers et ouvrières de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts économiques, sociaux et professionnels respectifs conformément aux dispositions du code du travail haïtien et des conventions internationales de travail et d'appartenir ou de ne pas appartenir, d'adhérer ou de ne pas adhérer au syndicat ainsi constitué.

En conséquence, l'employeur s'engage à ne pas prendre en considération ni le fait d'appartenir ou non au syndicat, ni les opinions politiques, religieuses, la nationalité ou autres, pour la conclusion ou la résiliation du contrat de travail

Les ouvriers et ouvrières, le Syndicat s'engagent à laisser à tous la liberté d'opinion politique, religieuse ou autre et la liberté d'adhésion ou de non adhésion au syndicat.

Les deux parties, reconnaissent que la zone franche Codevi S.A. est uniquement un lieu de travail, veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessous et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en assurer le respect intégral.

Les deux parties s'engagent également à instaurer et à maintenir un environnement de travail fondé sur la dignité et le respect mutuel, le maintien d'un milieu de travail sain et sécuritaire ainsi que des emplois stables et valorisant pour tous les travailleurs. Ce principe doit valoir pour tous les rapports sociaux de travail dans les usines de la zone franche Codevi.

Article 2.2 La Codevi reconnaît le Sendika Ouvriye nan Wanament/Syndicat des ouvriers et ouvrières de Ouanaminthe (SOKOWA) comme représentant exclusif des Ouvriers de Codevi pour la présente convention. Le SOKOWA est une organisation syndicale dument constituée et enregistrée à la Direction du Travail du Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST) jouissant de la personnalité civile Conformément à la Loi II du Code du Travail (CTH) en vigueur.

Article 2.3 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'entreprise, ni ses représentants ne doivent exercer de discrimination contre un ou une ouvrière sous prétexte de sa nationalité, de son sexe, de son âge, de sa langue, de ses croyances religieuses, ou de ses opinions politiques, de sa classe sociale ou de ces activités syndicales.

Article 2.4 *Pour faciliter l'exercice du droit syndical*

Le respect du droit de tout ouvrier/ère de former un syndicat sans être victime d'aucune mesure de représailles ou d'actes de discrimination, d'intimidation ou de menaces de congédiement venant des membres de la direction, des cadres intermédiaires étranger ou haïtien et des agents de sécurité de la compagnie Codevi.

Article 2.4.1 Le syndicat s'engage à ne cautionner ni d'appuyer aucun acte d'agression physique ou verbale contre les dirigeants de l'entreprise ainsi que de participer ou de commettre des actes de violence contre le personnel ou les biens de l'entreprise. De la même manière, le syndicat ne s'associera à des actes de sabotage ni des activités qui pourront produire de terreur ou léser le droit au travail des autres.

Article 2.4.2 L'entreprise s'engage à ne point recourir à aucune force armée de quelque nature que ce soit (militaire ou agent de sécurité) dans les conflits de travail, sauf en cas d'acte de violence au sein de l'entreprise contre les personnes ou les biens de l'entreprise.

Dans cette hypothèse, l'entreprise pourra faire intervenir immédiatement des forces de sécurité, garantissant le droit des personnes et les biens de l'entreprise. Elle fera appel aussi aux autorités judiciaires compétentes pour faire ce que de droit et y donner les suites légales.

De plus, l'entreprise s'engage à organiser des séances de formation au profit des agents de sécurité travaillant à la Codevi en vue d'accomplir leurs tâches dans le respect du droit des personnes.

Article 2.4.2 bis Un panneau d'affichage sera réservé aux informations syndicales et professionnelles pour mettre les ouvriers au courant des actions du SOKOWA et de ses sections dans chaque usine.

A cet effet, le syndicat s'engage à ne pas utiliser un langage offensant pour l'image de l'entreprise et de ses dirigeants.

Article 2.4.3 Le syndicat aura une section dans chaque usine de la Codevi représentée par 3 délégués qui seront membres du Comité paritaire. Les noms des délégués seront présentés auprès de la direction et seront affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Article 2.4.4 Les membres du comité exécutif de Sokowa représentent les ouvriers auprès de la direction de Codevi. Ils peuvent intervenir en matière de: a) durée et condition de travail; b) salaires; c) hygiène et sécurité; d) consultation sur toutes questions pertinentes aux ouvriers.

Article 2.4.5 Les délégués syndicaux peuvent utiliser la sonorisation dans les usines pour communiquer avec les ouvriers. Pour cela, ils devront par écrit, demander l'autorisation à l'avance à la direction de l'entreprise, laquelle pourrait aussi solliciter une modification du contenu du message à passer.

Article 2.4.6 L'entreprise mettra à la disposition du Syndicat dans la zone franche un espace auquel servira de bureau de travail au service du comité exécutif du syndicat.

Article 2.4.7 Le Syndicat a le droit de tenir des réunions relatives aux questions du travail et syndicales pour les ouvriers et ouvrières dans les locaux destinés à cette fin dans la zone franche Codevi une fois par mois, sauf en cas d'urgence, en dehors des journées de travail en coordination avec la direction de l'entreprise.

Article 2.4.8 Les membres du comité exécutif disposent d'un crédit mensuel de quarante-huit (48) heures et les délégués disposent de vingt-quatre (24) heures pour exercer leurs fonctions à l'intérieur ou à l'extérieur de la Codevi. Ces heures seront considérées comme période de travail effectif. En conséquence, elles devront être rémunérées. Les heures ne seront pas accumulatives.

Article 2.4.9 Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres du comité exécutif peuvent, durant leurs heures de délégation, se déplacer hors de l'établissement et de circuler librement dans toutes les usines du parc industriel Codevi sous réserve de ne pas perturber le fonctionnement de l'usine.

Article 2.4.10 Les membres du comité exécutif bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement, lequel ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail du Ministère des Affaires Sociales et du travail. Ils ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination et ont la possibilité de se former dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale. Cependant, les mesures de licenciement décidées à l'encontre d'un délégué seront prises en consultation avec le comité exécutif du syndicat.

Article 2.4.11 Des autorisations d'absence seront accordées aux membres du comité exécutif et les délégués pour assister aux activités syndicales sur la base d'une demande écrite, présentée une semaine au moins avant la date d'absence prévue. Ces absences seront considérées comme période de travail effectif. Néanmoins, elles devront

correspondre au crédit mensuel stipulé dans l'article 2.4.8 de la convention. Si les crédits d'heures sont épuisés les journées d'absence ne seront pas rémunérées. Les parties s'emploieront à ce que les autorisations d'absence n'apportent pas de gêne sensible à la production.

CHAPITRE III.- CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 3.1 Horaires

L'horaire de travail est de 7h.00 a.m. jusqu'à 5h00 p.m, sauf accord écrit entre les parties.

Le jour du samedi est libre et facultatif. Aucun ouvrier ne peut être forcé de travailler le samedi. Mais si la décision de travailler le samedi s'avère nécessaire, elle serait communiquée préalablement au comité paritaire et aux ouvriers et ouvrières de l'usine concernée. Les conditions de rémunération seront établies en fonction de la loi.

L'entreprise et les travailleurs pourront s'entendre sur un horaire différent selon les nécessités de travail sans toutefois excéder les limites de la journée ordinaire antérieurement établies.

L'entreprise prendra toutes dispositions pour respecter les horaires de travail et du repos intercalaire dans la journée.

Article 3.2 Heures supplémentaires

Tout travail exécuté par un ouvrier ou une ouvrière en plus de l'horaire établi par semaine dans chaque entreprise, est considéré comme temps supplémentaire et doit être rémunéré selon la loi.

3.2.1 Les heures supplémentaires devraient être notifiées à l'ouvrier le plus tôt possible et au plus tard deux heures avant l'arrêt normal du travail. Sauf en cas de force majeure, cas fortuits et imprévus.

Article 3.3 Jours fériés

L'entreprise reconnaît que tous les ouvriers et ouvrières doivent bénéficier des jours fériés et des jours de chômage prescrits dans le code du travail et ceux autorisés par arrêté présidentiel.

Article 3.4. Congés

3.4.1 Congé Annuel: l'entreprise s'engage à porter à la connaissance des Ouvriers et ouvrières au moins 3 mois à l'avance la date fixée du congé annuel après notification au syndicat.

3.4.2 Congé maladie: les ouvriers ont droit à un nombre total de 15 jours de congé de maladie par an, sans diminution de salaire. Et pour en bénéficier, ils doivent présenter un

certificat médical. Ce certificat doit être délivré gratuitement par la Clinique de Codevi après consultation ou d'un service de Santé Publique.

3.4.3 Congés exceptionnels: Il sera accordé aux ouvriers des congés exceptionnels payés justifiés par les motifs suivants:

- mariage d'un ouvrier: 3 jours;
- décès du conjoint ou d'un enfant: 3 jours;
- décès du père ou de la mère de l'ouvrier: 2 jours;
- décès des grands-parents de l'ouvrier: 1 jour;
- décès d'un frère ou d'une sœur de l'ouvrier: 2 jours;
- Congé parental pour la naissance d'un enfant: 1 jours.

Il sera accordé aux ouvriers des congés exceptionnels non payés justifiés par les motifs suivants:

- Congé pour subir les examens d'Etat sur présentation de la fiche de l'élève ou de l'étudiant.
- Mariage d'un enfant: 1 jour;
- Décès de la belle-sœur ou du beau-frère de l'ouvrier: 1 jour;
- Décès du beau-père ou de la belle- mère de l'ouvrier: 1 jour.

Pour que ces congés exceptionnels soient accordés par la direction de l'usine concernée, les ouvrières et ouvriers devront présenter une pièce ou un document valide correspondant à leurs cas respectifs.

Article 3.5 Cantine

Les parties s'engagent à travailler ensemble afin d'améliorer les conditions actuelles des vendeuses de nourriture destinées aux ouvriers et ouvrières de la Codevi et de trouver une solution provisoire à partir du mois de janvier 2006.

Il est entendu que cette solution provisoire ne concernerait que les 16 vendeuses qui font partie de la liste que l'entreprise a reçu du syndicat au mois de décembre 2005.

CHAPITRE IV – HYGIENE, SANTE ET SÉCURITE

Article 4.1 L'entreprise s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires pour se conformer aux prescriptions légales en vigueur en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité ainsi que les services médicaux du travail.

Article 4.2 L'entreprise s'engage à embaucher un médecin de nationalité haïtienne pouvant s'exprimer en créole, langue comprise par tous les ouvriers et ouvrières, à la clinique médicale de Codevi et sera au service permanent des ouvriers et de tout autre membre du personnel sans aucune forme de discrimination. Ce médecin doit être techniquement et moralement indépendant à l'égard de l'entreprise et des travailleurs et doit être imbu aussi de la médecine de travail.

Les parties s'engagent à contacter le bureau de la OFATMA, afin d'exiger les Services de cette dernière, et de permettre aux ouvriers et ouvrières de bénéficier des prestations médicales et pécuniaires accordées par l'institution.

Article 4.3 La clinique devrait être équipée en personnel compétent et en médicaments essentiels aux ouvriers et ouvrières en cas d'urgences. Dans chaque fabrique, il y aura au moins une trousse de premiers soins comportant matériel médical et pharmaceutique placée en évidence dans un endroit facilement accessible.

Les parties s'engagent à faire des démarches auprès des autorités de la santé publique et des organismes nationaux ou internationaux pour l'installation d'une pharmacie de médicaments essentiels à prix modique.

4.3.1 De plus, la clinique devrait prodiguer des soins de médecine préventive en collaboration avec d'autres institutions médicales haïtiennes ou étrangères en organisant des journées de sensibilisation et de consultation de façon périodique selon les normes établies par les autorités nationales de Santé Publique.

4.3.2 La clinique doit organiser une semaine de promotion de santé reproductive et de santé infantile destinés aux employés de Codevi et de leur époux et épouses ainsi que des consultations périodiques des yeux et des voies respiratoires à l'intention des travailleurs sous la supervision des autorités de santé publique.

Article 4.4 *Environnement sain et matériel de protection*

L'entreprise s'engage à maintenir une ambiance de travail adéquate, prenant les mesures appropriées en conformité avec les lois haïtiennes sur l'hygiène et la sécurité ainsi que les Conventions Internationales sur la Santé et la Sécurité dans les lieux de travail ratifiées par l'état haïtien, par rapport à la diminution du bruit, les températures et éclairages nécessaires, la propreté des édifices et les bonnes conditions de sécurité des appareils et autres instruments de travail, incluant les installations électriques.

Article 4.4.1 L'entreprise s'engage à maintenir des services sanitaires suffisants, des équipements de protection en bon état de fonctionnement et s'accorde pour éliminer tout obstacle à ce que les ouvriers et ouvrières puissent les utiliser.

En ce sens, l'entreprise doit mettre à la disposition des ouvriers/ères opérant les machines à coudre et ceux et celles s'adonnant à la distribution des pièces à assembler et à la collecte des vêtements finis, des tabliers, ceux des Services Généraux des masques ou des lunettes de protection et ceux de l'embarquement, des ceintures de sécurité et des gants de modèles appropriés pour la manipulation des vêtements et des équipements ou outils de travail, en cas de besoin et en conformité à la tâche spécifique.

Les parties s'engagent à surveiller et à contribuer à la formation des ouvriers et ouvrières relative à l'utilisation adéquate des équipements de protection et outils de travail dans les usines.

Article 4.4.2 L'entreprise s'engage à maintenir propre les toilettes des usines, qui contiendront savon, eau, papier et tout autre matériel que l'administration considère adéquat à l'utilisation des ouvriers et ouvrières. De même que le syndicat s'engage à collaborer pour que les ouvriers donnent une utilisation adéquate à des installations et des produits mis à leurs dispositions.

Article 4.4.3 L'entreprise s'engage à maintenir un système de traitement d'eau potable adéquat et devra faire des tests de vérification de façon périodique et régulière pour garantir la bonne qualité de l'eau disponible dans toutes les usines du parc industriel. Et ces résultats seront affichés et communiqués au syndicat.

Article 4.4.4 L'entreprise s'engage à prendre des mesures appropriées pour réduire les bruits et assurer une bonne circulation de l'air dans les usines, afin de maintenir un environnement sain.

Article 4.4.5 Les ouvriers ont l'obligation de communiquer à leur superviseur immédiat et/ou au responsable du département concerné ou le département des Ressources Humaines s'il y a un danger qui pourrait affecter leur santé et la sécurité sur le lieu du travail. L'entreprise s'engage à porter des corrections selon ce que nécessite le cas ou bien démontrer que la situation n'est pas dangereuse pour la santé et la sécurité des ouvriers.

Article 4.5 *Couchette ou Brancard.*

L'entreprise s'engage à maintenir une couchette en bon état dans chaque usine, afin de transférer des ouvriers ou ouvrières à des lieux respectifs d'assistance médicale.

Article 4.6 *Formation d'une Commission de santé et de Sécurité au travail*

Dans chaque usine sera formée une Commission de santé et de sécurité au travail qui se chargera de veiller en permanence à l'ambiance adéquate dans le parc industriel Codevi qui ne met pas en danger la santé, la sécurité et la vie des ouvriers et ouvrières et qui réalisera des activités éducatives et exécutera des programmes et projets pour former et créer la conscience du personnel de ces entreprises sur les bénéfices d'un environnement adéquat de travail. Chaque commission sera intégrée par des représentants de l'usine et des ouvriers.

Article 4.6.1 Chaque commission fera tous ses efforts pour que les ouvriers et ouvrières utilisent adéquatement, veillent sur et protègent les équipements de sécurité et de protection fournis par l'entreprise pour l'exécution des travaux.

Article 4.6.2 Chaque usine s'engagera à faire les efforts nécessaires pour que la Commission de santé et de sécurité au travail puisse réaliser des activités d'information sur la santé et l'hygiène, la prévention du Syndrome d'Immunodéficience Acquise (SIDA) et d'autres maladies sexuellement transmissibles (MST) ayant pour but de mettre en pratique une campagne d'information parmi les travailleurs sur les effets et méthodes de la prévention de ces maladies.

Article 4.6.3 Chaque commission a pour fonctions:

- D'enquêter sur toute question relative à la sécurité, à l'hygiène et à l'amélioration de l'environnement physique de travail;
- De formuler des recommandations appropriées à la direction de chaque usine laquelle y accordera une attention prioritaire;
- De veiller à ce que chaque usine et les ouvriers et ouvrières respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail;
- De participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux équipements de travail.

Article 4.6.5 Les travailleurs participant aux réunions et activités de la commission seront rémunérés pour les heures correspondantes durant la journée de travail.

CHAPITRE V - SALAIRES

Article 5.1 Principes généraux

Tout travailleur doit être rémunéré sur la base d'un système qui garantit le principe de l'égalité des salaires pour travail égal dispensé dans des conditions égales d'efficacité et d'efficience. Les déductions faites aux salaires des travailleurs seront : celles autorisées par le travailleur et celles qui sont régies par les lois ou conventions internationales applicables.

Article 5.2. Augmentation salariale

Les deux parties s'entendent à un salaire de base de neuf cent (900) gourdes par semaine pour un ouvrier ou une ouvrière à 100% d'efficience.

Les deux parties s'entendent pour une augmentation graduelle du salaire minimum établi par l'entreprise. Cette augmentation se réalisera de la manière suivante:

- Vingt pour cent (20%) durant la première année.
- Quinze pour cent (15%) durant la deuxième année.
- Dix pour cent (10%) durant la troisième année.

Article 5.3 Objectifs de production

Quand il est nécessaire, l'Entreprise expliquera au Syndicat tout ce qui concerne les objectifs et toutes modifications relatives à la production dans le but de rendre un climat de transparence et d'échange sur les visées de la direction de Codevi ou de l'usine concernée et aussi de connaître les inquiétudes et les positions des ouvriers et ouvrières, en respectant à tout moment les exigences des clients.

5.3.1 Le calcul des prix à la pièce sera faite de manière équitable. Et les ouvriers et ouvrières payés sur une base de travail à la pièce, ou sur toute autre base visant à augmenter la production. L'entreprise doit soumettre aux ouvriers et ouvrières une copie du registre mentionnant le nombre de pièces exécutées chaque semaine et le prix à la pièce aux fins de bien vérifier toute erreur sur leur salaire. De plus, ces registres doivent être gardés dans l'entreprise, là où le travail est exécuté, pendant au moins 6 semaines.

5.3.2 L'encouragement de production sera toujours une quantité supplémentaire payée aux ouvriers et ouvrières en conformité avec leur rendement sur le salaire minimum établi.

5.3.3 Toute augmentation du standard de l'opération doit être accompagné d'une augmentation du prix correspondant en fonction du salaire de base.

5.3.4 Le système de rémunération affiché doit être respecté et appliqué sans aucune forme de discrimination ou de favoritisme par les responsables.

5.3.5 Quand il y a erreur dans le calcul des salaires d'un ouvrier ou d'une ouvrière celui ou celle concerné(e) communiquera à son superviseur et/ou au Syndicat qui doivent le canaliser au plus tard le jour suivant le paiement, et si l'erreur se confirme, l'entreprise la corrigera dans le plus bref délai.

5.3.6 Quand il y a une panne survenue dans le fonctionnement de l'usine dépassant 2 heures de temps, les ouvriers et ouvrières ne doivent pas être pénalisés pour une question qui n'est pas de leur responsabilité. Ils doivent être rémunérés pour le temps perdu sur la base du salaire minimum établi par l'entreprise. Quand cette interruption est provoquée par un ouvrier ou une ouvrière, l'entreprise agira conformément à la loi.

Article 5.4. *Salaire pour transfert ou changement temporaire de poste de travail*

Quand un ouvrier ou une ouvrière est temporairement transféré à un autre poste, il ou elle sera rémunéré en fonction du travail réalisé.

CHAPITRE VI - PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET HARCELEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

Article 6.1 Les parties reconnaissent que l'ouvrière durant la période de grossesse et durant les premiers six mois suivant l'accouchement, nécessite des conditions de travail spéciales qui lui permettent d'harmoniser son rôle de mère avec le travail productif, c'est pourquoi les conditions suivantes sont établies:

- a) L'entreprise garantira que sous aucune circonstance une ouvrière enceinte ou récemment accouchée fera l'objet de discrimination ou d'autres pratiques analogues et établit le principe de la stabilité au poste de travail, s'engageant à ne pas chasser. Cependant l'entreprise pourra exercer son droit de terminer le contrat de travail quand son attitude est contraire à ce qui est établi par le Code du Travail haïtien.
- b) Faciliter le transfert vers une autre activité quand le travail réalisé peut affecter la santé de l'ouvrière et de l'enfant à naître. L'entreprise s'engage à la chercher autres postes de travail.
- c) Afin que les permis octroyés à l'ouvrière pour allaiter l'enfant soient bien utilisés, l'entreprise s'engage, si l'ouvrière le sollicite, à réunir les trois repos prévus à l'article 331 du Code du travail, lui octroyant un permis payé de

quarante cinq minutes à la fin de la journée selon la convenance de la travailleuse et sans que cela n'affecte les horaires de repas et de sortie.

- d) L'entreprise accordera à la travailleuse accouchée un permis non payé d'un jour par mois durant la première année de naissance de l'enfant pour le conduire à l'assistance pédiatrique.
- e) L'entreprise offrira à la travailleuse accouchée, une corbeille digne.

Article 6.2 Le harcèlement fondé sur le sexe consiste en une pression indue exercée sur une personne, pour obtenir des faveurs sexuelles, qui a pour effet de compromettre son droit à l'égalité dans l'emploi, son droit à des conditions de travail justes et raisonnables, son droit à recevoir en toute égalité des services ordinairement offerts à tous les ouvriers et ouvrières et son droit à la dignité.

Les ouvriers et ouvrières ont droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel; à cet effet, l'entreprise prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.

Article 6.3 Les parties reconnaissent que le harcèlement sexuel est un acte répréhensible Et s'efforcent d'en décourager la pratique en milieu de travail. Les parties collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel, notamment par la mise sur pied de moyens appropriés de sensibilisation et de formation à être convenus entre elles.

CHAPITRE VII – AVANTAGES SOCIAUX

Article 7.1 L'entreprise et le syndicat s'entendent pour réaliser une évaluation en vue de déterminer quels sont les ouvriers ou ouvrières qui peuvent bénéficier un mois avant le commencement de l'année scolaire en vue de réaliser des efforts pour remettre des outils scolaires pour les enfants des employés conformément à la réalité économique de chaque entreprise de Codevi

Article 7.2 Les parties reconnaissent que la formation continue peut contribuer à la participation des travailleurs dans son milieu de travail ainsi que dans la communauté. Ainsi, il est dans l'intérêt de toutes les parties concernées de promouvoir la formation continue. L'Entreprise facilitera l'accès aux ouvriers et ouvrières des séminaires, stages ou autres cours suivant une politique de formation continue en collaboration avec le syndicat.

Article 7.3 En cas de participation à un séminaire, à un congrès, à un examen, à des cours de perfectionnement ou de formation professionnelle, après une demande produite et dûment signée du bénéficiaire puis transmise à la direction de l'entreprise, l'ouvrier ou l'ouvrière bénéficiera d'un congé payé à cette fin seulement si l'activité a été organisée par l'entreprise durant la journée de travail.

Article 7.4 L'entreprise s'engage avec le soutien du Syndicat de créer un fonds commun d'appui à la formation professionnelle ayant pour but d'aider les ouvriers ou ouvrières à

apprendre un métier de leur choix après la journée de travail. Dès lors que les fonds sollicités par les deux parties auront été obtenus, le Comité Paritaire dans chaque usine déterminera son affectation.

Article 7.5 Les parties s'engagent que le fonds de Solidarité accepté par les deux parties dans le cadre du Protocole d'accord du 5 février 2005 soit destiné à un fonds collectif de formation professionnelle.

Article 7.6 Les deux parties s'engagent à former une Commission bipartite pour organiser et gérer les activités sociales visant l'amélioration des conditions de vie des ouvriers et ouvrières et de la communauté ouanaminthaise.

Article 7.7 A la date de l'anniversaire de Codevi, l'entreprise s'engage à réaliser des activités interactives avec des institutions du département du Nord'Est et s'engage à offrir des fournitures scolaires a au moins 15 enfants de la communauté de Ouanaminthe. Le choix des bénéficiaires sera à la charge de la commission bipartite

CHAPITRE VIII – RESOLUTIONS DE CONFLITS

Article 8.1 Chaque entreprise installée dans le parc Codevi en conjonction avec le Syndicat formera un Comité Paritaire composé par trois représentants de l'entreprise et trois représentants du Syndicat qui devront rechercher les alternatives nécessaires pour résoudre la situation quotidienne qui se présente au sein de l'entreprise.

Article 8.2 Chaque Comité Paritaire se réunira régulièrement un jour fixe chaque mois de manière ordinaire et extraordinairement autant que nécessaire. Le Comité Paritaire élaborera ses propres règlements.

Article 8.3 En cas de conflits de travail, chaque responsable des Ressources humaines se chargera de la première étape de leur résolution. Et le Comité Paritaire sera la deuxième instance avec une attribution de médiation dans tous les différends présentés dans l'entreprise, aussi examiner les propositions que peuvent présenter pour améliorer les conditions de travail de l'entreprise.

Article 8.4 Quand le Comité Paritaire n'arrive pas à un accord au sujet d'un point déterminé, ses membres solliciteront l'intervention d'un tiers qui devra fait parti de l'entreprise ou du syndicat qui assistera à une seconde réunion, en tant qu'amiable compositeur. En cas de désaccord réitéré, les parties se soumettront volontairement à la médiation d'un représentant du Ministère des Affaires Sociales et du Travail.

Article 8.5 Les mesures disciplinaires de l'entreprise seront appliquées par les Ressources Humaines conformément aux règlements intérieurs et le code du travail haïtien. En cas ou un ouvrier ou une ouvrière ne veut pas reconnaître la faute signifiée par le dit département, il ou elle pourra recourir au comite paritaire pour présenter sa plainte. Le Comité Paritaire examinera la pertinence ou non de la dite plainte. Et en cas nécessaire, la plainte sera résolue en conformité du code du travail haïtien.

Article 8.6 Les règlements intérieurs de l'entreprise doivent être révisé et adapté en fonction de la présente convention, cette révision sera soumise et approuvée par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail.

CHAPITRE IX – DISPOSITIONS FINALES

Article 9.1 La présente convention ne doit, en aucun cas, être la cause de restrictions aux d'avantages acquis individuellement ou collectivement prévus par la législation haïtienne et les conventions internationales de travail.

Article 9.2 Les lois, décrets, règlements et conventions internationales de travail plus avantageux pour les travailleurs seront appliqués de préférence à cette convention collective.

Article 9.3 Toute entente particulière entre un ouvrier et l'employeur, ayant pour effet de diminuer une condition de travail prévue à la présente convention, est nulle et de nul effet.

Article 9.4 N'importe quelle réclamation faite par l'une des parties pendant la durée de la présente convention en vue de modifier ou de diminuer les conditions de travail seront considérée nulle. Le syndicat s'engage à ne pas encourager n'importe quelles attitudes contraires à ce qui est établi dans la présente convention, par un ouvrier ou un groupe d'ouvriers, surtout quand cela provoque une perturbation dans n'importe quelle partie du processus de production.

CHAPITRE X – SIGNATURE DE LA CONVENTION

Article 10.1 La direction de Codevi et le SOKOWA signent la présente convention.


Fait de bonne foi, en toute connaissance de cause en quatre (4) copies originales à Ouanaminthe, Haïti, le treize (13) décembre 2005.

Pour le SOKOWA


Borgella TELOR


Diédonné PAUL



Gesner SERAPHIN


Yannick ETIENNE


André IBREUS


Pour la CODEVI


Luis GIL


Milton RAY GUEVARA


Jean DENAUD


Luis OLALLA


Ana Edith GIL

