DÉFENSEURS PLUS
COLLECTIF DÉFENDANT LES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT

SUR LES VIOLENCES FAITES A L'ÉGARD DES FEMMES OUVRIÈRES AUX PARC INDUSTRIEL MÉTROPOLITAIN DE LA SONAPI

DECEMBRE 2023

www.defenseursplus.org
defenseursplus@gmail.com
509 29 18 55 59
509 37 15 72 99

Défenseurs Plus

Collectif Défendant les Droits de la Personne

Rapport sur les violences faites à l'égard des femmes ouvrières du Parc Industriel Métropolitain de la SONAPI

Décembre 2023

Les personnes qui ont contribué à la rédaction du rapport

1. Madoché CHERENFANT
2. Frimens Deverson DUVAL
3. Lekene Jensen DUFORT
4. Fedeline ESTHINPHIL
5. Wilkenson Franklin Junior JN DENIS
6. Elvire Shoultzie PRUSS
7. Dahana DERVIL
8. Antonal MORTIME

Publication et diffusion : Carline CHERELUS et Junior LOUISSAINT

Table des matières

Remerciement 5
I. INTRODUCTION 6
II. MISE EN CONTEXTE 7
III. MÉTHODOLOGIE 9
IV. CADRE LÉGAL PROTÉGEANT LE DROIT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES 10
4.1. Sur le plan international 10
4.2. Sur le plan national 12
V. LES VIOLENCES À L'ÉGARD DES FEMMES DANS EN MILIEU DU TRAVAIL 14
5.1. Définition de la Violence 14
5.2. Les différents types de violence 15
5.3. La violence en milieu de travail 16
5.4. Violence basée sur le genre 17
5.5. Violence basée sur le genre (féminin) en milieu de travail 18
VI. CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES AU PARC INDUSTRIEL MÉTROPOLITAIN DE LA SONAPI 19
6.1. Présentation de la SONAPI 19
6.2. Parc industriel métropolitain 19
6.3. Conditions de travail des femmes dans le Parc industriel métropolitain de la SONAPI 20
6.4. Cas des femmes victimes de violence basée sur le genre à SONAPI 22
VII. OBSTACLES RENCONTRÉS LORS DE L'ÉLABORATION DU RAPPORT 26
7.1. Obstacles administratifs : 26
VIII. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS 26
8.1. Aux autorités étatiques 27
8.2. Aux responsables d'usine 28
8.2. Aux organisations de femmes et de la société civile et aux ouvrières de la SONAPI 28
IX. BIBLIOGRAPHIE ET WEBGRAPHIE 29
X. LES ANNEXES 31

Remerciement

L’élaboration de ce rapport a été possible grâce à la collaboration des membres du collectif Défenseurs Plus, des membres de la fondation « Zanmi Timoun » et des volontaires du Parc industriel métropolitain de la Société Nationale des Parcs Industriels. Ce document est le fruit d’un travail ardu dans le cadre d’une recherche sur la condition de travail et des violences faites aux femmes dans ledit parc. Par conséquent, la Direction du collectif Défenseurs Plus exprime sa profonde gratitude envers tous ceux et toutes celles qui ont aidé à la réalisation de ce travail ; les collaborateurs de Défenseurs Plus, les femmes des différentes usines qui ont accepté de participer aux entretiens, le personnel de quelques usines qui nous ont fourni des informations pertinentes.

Le collectif Défenseurs Plus souhaite également exprimer sa reconnaissance envers les syndicalistes qui, en partageant le souci de défense et de protection des droits humains, nous ont fourni des informations importantes à l’élaboration de ce rapport. La lutte pour la jouissance effective des droits humains est ardue mais elle représente le sûr chemin vers une société démocratique basée sur le bien-être collectif.

I. INTRODUCTION

La violence quotidienne à l'égard des femmes est un phénomène qui s'installe dans l'intégralité de son environnement. Christine Delphy, féministe et sociologue affirme que la distinction entre hommes et femmes est socialement construite par le patriarcat et les catégories « hommes » et « femmes » sont pensées comme des classes sociales antagonistes. En effet, cette distinction se poursuit même en milieu de travail. Dans le monde et Haïti n'est pas exempt, le patriarcat est un système socio-politique qui organise l'oppression des femmes. Il se manifeste principalement par la violence et sous différentes formes : psychologique, verbale, économique, physique et sexuelle.

Le cas des victimes de violences sexiste et sexuelle à l'égard des femmes en milieu de travail est une des pratiques les plus répandues dans le monde. Elle s'inscrit dans une problématique assez large et prend racine dans l'inégalité entre les sexes, l'abus de pouvoir et les normes néfastes. Cependant, ces violences sont définies en fonction des différences linguistiques et culturelles. Le Bureau international du travail définit la violence en milieu de travail comme « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable, par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre ou du fait direct de son travail »[1]. Par ailleurs, les femmes sont doublement victimes à la fois de l'exploitation du capitalisme et de l'exploitation de l'oppression du patriarcat.

Parallèlement, ce type de violence est plus criant dans les milieux de travail du domaine de la sous-traitance en Haïti et ailleurs. Considérant que ces entreprises sont conscientes de la nécessité de stabiliser la main-d'œuvre féminine qui fait montre d'une rigidité dans leur activité économique liée à leur responsabilité domestique et familiale, elles mobilisent plus la force de production des femmes que celle des hommes. Les femmes travaillant dans les industries de sous-traitance évoluent dans des conditions de travail catastrophique et sont exposées à des violences de toute sorte entrainant les violations des droits humains. Ces violations se présentent à travers des comportements menaçants, des menaces orales ou écrites (toute expression d'une

[1] Institut National de santé publique du Québec, « Les définitions et les différents types de violences en milieux de travail », [En ligne], URL : Les définitions et les formes de violence en milieu de travail | Institut national de santé publique du Québec (inspq.qc.ca), consulté le 16 Novembre 2023.

intention malsaine), des excès verbaux (insultes ou langage condescendant) et des agressions physiques. Et cette situation ne fait que s'ajouter à toutes les péripéties qui traversent la société haïtienne depuis plusieurs années.

II. MISE EN CONTEXTE

Depuis environ 5 ans, Haïti connaît une crise politique sans précédent qui affecte la vie sociale autant que la vie économique. La désintégration des institutions régaliennes de l'État, l'absence d'autorité publique légitime, l'aggravation de la situation sécuritaire constituent des éléments constants qui caractérisent la réalité du pays durant ce temps considéré. Les différents acteurs de l'arène politique nationale n'arrivent pas à établir un cadre démocratique où l'organisation de la vie dans ses multiples dimensions constituerait le fil conducteur menant à la création d'un monde commun garantissant le bien-être collectif, véritable visée de la politique.

Pour l'heure, les conditions de vie de la population s'aggravent de façon continue, la qualité de vie est de plus en plus critique, la population s'enfonce dans une précarité énorme. A en croire les chiffres fournis par la Coordination Nationale de la Sécurité Alimentaire (CNSA), du mois d'août 2023 à février 2024, 44% de la population présente « une insécurité alimentaire élevée et a besoin d'une action urgente pour combler les déficits de consommation et protéger les moyens d'existence »[2] comme prévision. Les économistes témoignent d'une croissance négative durant ces 5 dernières années où la productivité de l'économie haïtienne connaît une baisse importante. L'inflation, le sous-emploi, le chômage figurent constamment dans le lot du quotidien des Haïtiens et des Haïtiennes. En vue de pallier cette crise économique et sécuritaire, nombreuses sont les personnes qui migrent vers d'autres contrées en quête de meilleures conditions de vie et à la recherche de protection.

Les groupes armés contrôlent 80% du territoire de la capitale et d'autres villes de province, la population est donc exposée à une violence inouïe sous le regard passif ou impuissant des autorités en place. La situation des déplacés internes se chiffrent au moins de deux cent mille

[2] Coordination Nationale de la Sécurité Alimentaire (CNSA), « Fiche de communication IPC- Classification de l'insécurité alimentaire aigue », août 2023, [en ligne], URL : Fiche de communication IPC - Classification de l'Insécurité alimentaire aigue, Août 2023 - CNSA Haïti %, consulté le 16 novembre 2023.

(200,000).[3] Parallèlement les femmes et les filles sont exposées à toute sorte de violence, notamment à des violences sexuelles perpétrées par les bandes armées.

Ajouter à ce tableau sombre décrit plus haut, il est important de souligner que l'espace industriel est conçu comme étant conflictuel où constamment les intérêts des propriétaires divergent de ceux des ouvriers et des ouvrières qui procurent leur force de travail aux détenteurs des moyens de production. Animé par l'accumulation du capital, ce secteur est souvent propice à la violence, ou à des violations de droits des travailleurs (ses). En contexte de crise, il n'est pas de moindre importance de s'intéresser à la dynamique de travail, à d'autres formes de violences qui sévissent dans ce milieu. D'autre en plus que l'État haïtien n'arrive pas à définir une politique de l'emploi qui vise réellement à « harmoniser les rapports du capital et du travail » et « d'assurer le bien-être du travailleur en favorisant le relèvement de son niveau de vie sur le plan physique, moral, matériel et spirituel », tel que cela est stipulé dans le code du travail régulant le droit du travail en Haïti.

D'un autre côté, la violence à l'égard des femmes en milieu de travail est un phénomène bien connu. Il importe de souligner que la majorité des personnes travaillant dans ce secteur sont des femmes. A l'heure où les débats fusent dans les espaces publics autour des violences dont les femmes sont victimes, où les organisations, les institutions publiques encouragent la création de mécanismes institutionnels pour prévenir, voire contrecarrer les violences en milieu de travail, l'espace industriel paraît imperméable à ces discours.

Le **collectif Défenseur Plus** en tant qu'organisme qui s'intéresse aux droits humains et aux droits de la Femme en Haïti comme catégorie spécifique, vise à travers ce rapport à comprendre la dynamique qui s'installe dans les espaces de travail précités. Ce rapport s'inscrit dans la lignée des travaux déjà réalisés par des défenseurs.res des droits de la femme ou encore des femmes-ouvrières en vue de mettre à jour leur condition de travail. Il se portera plus précisément sur les violences basées sur le genre en milieu de travail au Parc Industriel métropolitain de la Société Nationale des Parcs Industriels SONAPI. Toutefois, faut-il préciser que ce document ne

[3] Organisation Internationale pour la Migration (OIM*), Haïti nécessite 21 millions de dollars pour les abris d'urgence et les services de protection, tandis que les déplacements se multiplient, 10 octobre 2023,* [en ligne], URL : Haïti nécessite 21 millions de dollars pour les abris d'urgence et les services de protection, tandis que les déplacements se multiplient | International Organization for Migration (iom.int), consulté le 16 novembre 2023.

saurait suffire pour saisir toute la dimension du problème puisque l'espace considéré pour réaliser ce travail n'est qu'un parmi tant d'autres.

III. MÉTHODOLOGIE

Le milieu de travail haïtien se présente comme étant un milieu assez complexe d'intervention de recherche à cause de la multitude de variable à prendre en compte. Ce choix étant basé sur le fait que les conditions de travail des travailleurs et des travailleuses a un impact sur leur situation de vie voire même sur la société, il faut considérer un nombre nécessaires et efficaces de paramètres. Ce processus décisionnel devient plus conscient dans la phase ethnographique de la recherche en confrontant directement les sujets en questions.

En vue de produire ce rapport, une enquête a été produite sur une période de trois mois allant de septembre à novembre 2023. Ainsi avons-nous procédé à un échantillonnage, une des techniques méthodologiques qui consiste en la sélection d'un groupe restreint d'individus, à interroger dans le cadre d'une enquête à grande échelle. L'échantillon retenu est un sous-groupe représentatif de l'ensemble des travailleuses du Parc industriel métropolitain de la SONAPI. Cependant, vu la situation délicate des variables du problème, il a paru intéressant de privilégier les entretiens semi-directif dans les méthodes d'approche. En effet, l'entretien semi-directif comme technique qualitative a été élaboré à travers un recueil d'informations permettant de centrer le discours des personnes interrogées autour des thèmes définis, se dirigeant vers un résultat escompté. Il a été préalablement construit dans un guide sous forme de questionnaire qui fut utilisé de manière non systémique. Par ailleurs, comme illustration, nous avons présenté une grille d'analyse comparative des données dans des diagrammes.

Enfin, nous avons effectué un ensemble d'observation directe dans différentes usines du Parc Industriel Métropolitain de SONAPI, des dialogues avec des victimes et des discussions avec différents acteurs (syndicalistes, responsables d'usines) travaillant dans le domaine. En outre, nous avons privilégié la recherche documentaire en utilisant de nombreux documents produits

sur le secteur, des monitorings provenant de sources médiatiques et de l'ensemble de nos rapports hebdomadaires.[4]

IV. CADRE LÉGAL PROTÉGEANT LE DROIT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

Bon nombre d'instruments juridiques nationaux et internationaux traitent du respect et de la protection des femmes afin de pallier les discriminations, violences et autres mauvais traitements à leur égard. Faisant partie des catégories les plus vulnérables et exposées aux violences, les femmes et les filles doivent bénéficier d'une protection spéciale. Des activités, des campagnes de sensibilisation, d'éducation doivent être toujours entreprises afin de combattre toutes formes de violences à l'égard des femmes et des filles. Les cadres légaux constituent la pierre angulaire de toutes ces activités. D'où l'importance de mentionner quelques références juridiques dans le cadre de ce travail.

4.1. Sur le plan international

- **La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme**

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme adoptée le 10 décembre 1948 traite de la dignité humaine et de l'égalité. Elle dispose dans son article 23 que « toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage ».

- **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels**

Les articles 6 et 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels disposent du droit au travail et précisent que la rémunération, le salaire équitable, la sécurité et l'hygiène du travail, la même possibilité de promotion considérée sur la durée des services accomplis et les aptitudes, le repos et la limitation raisonnable de la durée du travail doivent être assurés à tous. L'article 8 dudit pacte dispose du « droit qu'ont les syndicats d'exercer librement

[4] Selon les chiffres du Bureau des Avocats Internationaux (BAI) et *Famm Viktim Leve Kanpe* (FAVILEK), *Violations du Droit du travail,* 2016. Document soumis au Conseil des Droits Humains des Nations Unies à l'occasion de la 26ème session du Groupe de Travail sur l'Examen Périodique Universelle.

leur activité, sans limitations, autres que celles qui sont prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui ».

- **Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical**

La convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical dispose que « toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts ». Cependant, la formation des syndicats doit se faire sous la seule réserve des règles fixées par l'organisation intéressée, en vue de favoriser et de protéger ses intérêts économiques et sociaux.

- **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**

La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, vise « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine ».

Selon le préambule de ladite convention, l'égalité des droits de l'homme et de la femme dans l'exercice de tous les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques doit être assurée. La discrimination à l'encontre des femmes entrave la participation des femmes, dans les mêmes conditions que les hommes à la vie politique, sociale, économique et culturelle de leur pays, elle fait obstacle à l'accroissement du bien-être de la société et de la famille et elle empêche les femmes de servir leur pays et l'humanité dans toute la mesure de leurs possibilités.

- **Convention interaméricaine pour la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme "CONVENTION DE BELEM DO PARA"**

Dans son article 7, la convention dispose que « les Etats parties condamnent toutes les formes de violence contre la femme et conviennent d'adopter par tous les moyens appropriés et sans délais

injustifiés, une politique visant à prévenir, à sanctionner et à éliminer la violence » ; ils s'engagent entres autres :

 À ne commettre aucun acte de violence et à ne pas pratiquer la violence contre les femmes et à s'assurer que les autorités, les fonctionnaires et les agents et institutions respectent cette obligation ;

- À agir avec la diligence voulue pour prévenir la violence contre la femme, à mener les enquêtes nécessaires et sanctionner les actes de violence exercés contre elle ;
- À adopter les dispositions d'ordre juridique pour obliger l'auteur des actes de violence à s'abstenir de harceler, d'intimider et de menacer la femme, de lui nuire ou de mettre sa vie en danger par n'importe quel moyen qui porte atteinte à son intégrité physique ou à ses biens ;
- À prendre toutes les mesures appropriées, y compris celles d'ordre législatif, pour modifier ou abroger les lois et règlements en vigueur ou pour modifier les pratiques juridiques ou coutumières qui encouragent la persistance ou la tolérance des actes de violence contre la femme ;
- À instituer des procédures juridiques équitables et efficaces à l'intention de la femme qui a été l'objet d'actes de violence, notamment l'adoption de mesures de protection, la réalisation d'instructions opportunes et l'accès effectif à ces procédures ;
- À mettre au point les mécanismes judiciaires et administratifs nécessaires pour assurer que la femme sujette à des actes de violence soit effectivement dédommagée, qu'elle reçoive des réparations ou bénéficie d'une compensation par tout autre moyen équitable et efficace ;
- À adopter les mesures législatives ou autres qui s'avèrent nécessaires pour donner effet à la présente Convention.

4.2. Sur le plan national

- **Constitution haïtienne**

La Constitution haïtienne amendée de 1987 établit que l'État est chargé du respect des droits humains en disposant que « l'État a l'impérieuse obligation de garantir le droit à la vie, à la santé, au respect de la personne humaine, à tous les citoyens sans distinction, conformément à la

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Elle traite de la liberté syndicale en disposant en son article 35-3 que « La liberté syndicale est garantie. Tout travailleur des secteurs privés et publics peut adhérer au syndicat des activités professionnelles pour la défense exclusive de ses intérêts de travail ».

- **Décret du 22 octobre 1981 créant un organisme autonome de droit public, à caractère industriel et commercial dénommé "Société Nationale des Parcs Industriels" (SONAPI)**

Ce décret régit l'organisation et le fonctionnement de la SONAPI. En effet, elle prévoit les règles de droit public haïtien et les règlements internes qui seront arrêtés par son Conseil d'administration. Il définit les buts principaux de la SONAPI qui sont d'implanter, d'organiser et de gérer à travers la République d'Haïti des Parcs Industriels.

- **Décret du 6 juillet 2005 prévoyant les sanctions en matière d'agressions sexuelles**

Ce décret modifie les articles 269 à 287 du Code pénal haïtien. L'article 2 du décret dispose que « quiconque aura commis un crime de viol, ou sera coupable de toute autre agression sexuelle, consommée ou tentée avec violence, menaces, surprise ou pression psychologique contre la personne de l'un ou l'autre sexe, sera puni de dix ans de travaux forcés.»

Dans son article 11, il traite la question des meurtres et des blessures à la suite d'agressions sexuelles. Il dispose que « le meurtre ou les blessures, s'ils ont été immédiatement provoqués en réaction à une agression sexuelle, seront considérés comme meurtre ou blessures excusables ».

- **Code du travail haïtien**

Le Code du travail haïtien fait mention, dans ses articles 316 à 331, des conditions de travail des femmes. L'article 316 dispose que « la femme a les mêmes droits et les mêmes obligations que l'homme sous l'empire de la législation du travail, sans autres exceptions que celles établies dans le présent chapitre ». Et l'article 320 mentionne les droits et obligations liés aux femmes enceintes. Toute femme enceinte a droit, sur production d'un certificat médical indiquant la date présumée de son accouchement, à un congé de maternité au cours duquel elle sera rémunérée comme si elle continuait à travailler.

Dans la première section, le code fait mention des conditions de la résiliation de plein droit du contrat individuel de travail. La deuxième section fait état de la résiliation du contrat individuel de travail par le consentement mutuel des parties. Et ensuite dans la troisième section, le code fixe les conditions de la résiliation du contrat individuel de travail par l'une des parties.

- **Décret du 8 novembre 1994 créant le Ministère à la condition féminine et aux droits de la femme ayant pour but de promouvoir et de défendre le droit fondamental de la femme.**

Malgré la ratification et l'adoption des différentes conventions et déclarations et des différents mécanismes de protection au niveau national, les cas de violence faite aux femmes et aux filles augmentent en Haïti. Qui pis est, les survivantes de violence ne bénéficient d'aucune assistance juridique ni de protection de l'État. Le respect des droits des femmes n'est toujours pas effectif dans le pays. Dans le cadre de ce travail, nous nous sommes accentués sur les violences basées sur le genre faites aux femmes dans le Parc industriel métropolitain de la SONAPI.

V. LES VIOLENCES À L'ÉGARD DES FEMMES EN MILIEU DE TRAVAIL

5.1. Définition de la Violence

Il n'est pas aisé de trouver une définition de la violence de manière générale. Les chercheurs l'utilisent dans leur réflexion sans prendre le temps de le définir de manière brute. On trouve des définitions de la violence psychologique, de la violence basée sur le genre, de la violence physique, de la violence symbolique, concept bourdieusien, mais rarement une définition qui tient vraiment la route pour la violence. Probablement parce que suivant la forme que prend la violence, elle peut avoir plusieurs manifestations qui ne peuvent former un tout cohérent. Conscients de cette situation, nous avons pu trouver une auteure qui définit la violence comme un abus de force avec un caractère intense, brutal et aveugle sans relation à l'autre[5]. Elle continue pour dire que la violence est souvent assimilée à la violence physique[6].

[5] Timsitt-Berthier Martine, *Définitions de la violence*, 2018, [en ligne], URL:Chapitre 1 : DÉFINITIONS DE LA VIOLENCE - 2res-systemica.org/afscet/resSystemica/Violence04/timsit-berthier.pdf · Ce concept implique

Si nous partons de cette définition et de notre compréhension du concept, nous pouvons ajouter que la violence peut être comprise comme une utilisation de la force de manière abusive envers l'autre. Ce dernier peut avoir une force proportionnelle à la nôtre, par exemple dans certains cas de violence psychologique ; ou encore dans la majeure des cas une force inférieure à la nôtre, souvent dans les cas de violences physiques, violences sexuelles entre autres.

5.2. Les différents types de violence

Pendant longtemps et comme dans la réflexion de Timsitt-Berthier, la violence était synonyme de violence physique mais avec l'évolution des sciences sociales, la naissance de nouvelles problématiques, les nouvelles réflexions sur les droits humains, les luttes féministes, il y eut toute une nouvelle classification de la violence. Nous dresserons une taxinomie des formes de violence les plus répétées dans les réflexions sur la violence. Nous distinguons :

- La violence physique
- La violence psychologique (il y a une forme de violence verbale dans certaines littératures, nous l'incluons dans la violence psychologique)
- La violence sexuelle
- La violence économique

Tous ces types de violence peuvent être manifestés dans plusieurs contextes, c'est la raison pour laquelle on parle aussi de :

- Violence sociale
- Violence en milieu urbain
- Violence en milieu rural
- Violence sur les enfants
- Violences basées sur le genre
- Violence en milieu de travail

---

une rencontre, une relation. Le comportement - [PDF Document] (vdocuments.mx), consulté le 17 novembre 2023.

[6] Ibid.

- Violence en milieu de travail sur les femmes
- Violence sur les femmes en milieu industriel

Il est important de souligner comme nous l'avons mentionné que dans ces contextes précités, la violence peut se manifester en une ou plusieurs formes (physique, sexuelle, etc.). Dans le cadre de notre rapport, nous allons nous intéresser à la violence basée sur le genre dans le contexte des violences en milieu de travail, sur les femmes et en milieu industriel.

5.3. La violence en milieu de travail

Le travail se définit comme une activité "à vocation productive". C'est parce que le travail a vocation de produire qu'il a de la valeur. Dans la pensée de Max Weber dans son ouvrage : "*L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*", le travail serait une valeur sociale née avec le développement du capitalisme.[7] Le capitalisme en soi est un système économique qui s'est institué par la violence [8] et qui continue de perdurer grâce à elle. Nous avons fait ce parallèle entre capitalisme et travail pour tenter de comprendre comment dans l'ordre économique capitaliste, le travail occupe une place fondamentale car c'est par le travail que se réalise la production des biens et des services et comment cette violence intrinsèque au capitalisme peut imprégner le milieu de travail. En milieu de travail, la violence peut prendre plusieurs formes : la violence physique, la violence psychologique, la violence verbale et menaces de violence, le harcèlement sexuel, le harcèlement discriminatoire et la violence entre partenaires intimes.

La violence physique s'explique par elle-même, c'est le fait de se voir infliger des coups, d'être victimes de jets d'objets et autres, tout ce qui peut nuire à l'intégrité physique de la personne victime de violence. La violence psychologique, quant à elle, peut être volontaire ou involontaire et peut prendre la forme d'humiliation, de rabaissement ou de paroles blessantes qui peuvent nuire à la santé mentale de la personne victime soit dans son travail ou dans sa vie en général. La violence psychologique en milieu de travail est aussi parfois liée au harcèlement moral en milieu

[7] *Cf.* François Vatin, *Le travail : activité productive et ordre social*, Paris, Presses universitaires de Paris Nanterre, 2014.

[8] Richard Sobel, *Le capitalisme est-il un système intrinsèquement violent ? Une lecture benjaminienne du concept d'accumulation primitive chez Karl Marx, Rosa Luxemburg et David Harvey*, [en ligne], URL : Le capitalisme est-il un système intrinsèquement violent ? Une lecture benjaminienne du concept d'accumulation primitive chez Karl Marx, Rosa Luxemburg et David Harvey | Cairn.info, consulté le 18 novembre 2023.

de travail. Le harcèlement sexuel prend diverses formes allant de l'usage d'un langage cru, de blagues grivoises, de remarques désobligeantes, de rebuffades, de brimades, d'injures et d'insultes aux menaces, de voies de fait ou d'autres agressions, en passant par des caricatures, graffitis et dommages causés à la propriété de la victime ou aux lieux et objets mis à sa disposition[9]. Ce type de violence en milieu de travail touche majoritairement les femmes, et les hommes sont les harceleurs selon les recherches effectuées, mais dans certains cas, les hommes sont aussi touchés par le harcèlement sexuel. Le harcèlement discriminatoire en milieu de travail constitue au fait que quelqu'un soit traité de manière inférieure en raison de sa race, son sexe, son identité ou l'expression de son genre, son état civil, son âge, sa religion, sa condition sociale, un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. La violence entre partenaires intimes au travail peut prendre toutes les formes qui viennent d'être détaillées à l'exception près du harcèlement discriminatoire.

5.4. Violence basée sur le genre

D'une part, la violence basée sur le genre est définie par les Nations unies comme un terme générique désignant « tout acte préjudiciable perpétré contre la volonté d'une personne et fondé sur des différences (de genre) socialement attribuées entre les femmes et les hommes ». Elle peut prendre toutes les formes citées précédemment mais dirigée vers un genre distinct considéré comme étant vulnérable. D'autre part, selon la Déclaration sur l'élimination des violences à l'égard des femmes, les termes « violence à l'égard des femmes » désignent tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée. Partout dans le monde, la violence sexiste est endémique aux femmes et omniprésent dans leur environnement, dans tous les pays et dans toutes les cultures. Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) on estime que 37 % des femmes vivant dans les pays les plus pauvres ont subi des violences physiques et/ou sexuelles de la part d'un partenaire intime au cours de leur vie, certains

[9] Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général), [1998] R.J.Q. 3397, [1998] no AZ-98171043 (T.D.P.Q.), paragr. 168.

de ces pays ayant une prévalence s'élevant à une sur deux.[10] Toutefois, 6 % des femmes dans le monde déclarent avoir été agressées sexuellement par quelqu'un d'autre que leur mari ou leur partenaire[11].

5.5. Violence basée sur le genre (féminin) en milieu de travail

La violence basée sur le genre en milieu de travail est un type de violence perpétrée sur les femmes dans le contexte de son milieu de travail sur différentes formes mais se dirigeant à son encontre comme catégorie de genre spécifique. C'est une forme liée à la subordination et un moyen de contrôle sur les employées qui s'inscrit dans le caractère historiquement construit des inégalités entre hommes et femmes. Ce type de violence peut compromettre le travail des femmes en termes de productivité et d'efficacité et entraine souvent des séquelles pour la femme et la famille de la survivante.

Cette situation encourage l'inégalité des revenus et freine toute lutte pour l'élimination de toutes formes de violences à l'égard des femmes. Par ailleurs, elles sont susceptibles de les faire perdre leur salaire et restreindre leur capacité à prendre soin d'elles-mêmes et de leurs enfants. En effet, la violence basée sur le genre en milieu de travail traduit le rapport de domination des hommes sur les femmes en guise de soumission économiquement causée très souvent par la précarité dans les pays sous-développés comme Haïti. Le travail est donc un espace de prolongement de la violence dans la vie quotidienne des femmes. En outre, cette violation de droits humains nuit à l'estime de soi et peut affecter non seulement la santé physique, mais aussi la santé mentale, et peut entraîner des comportements d'automutilation, l'isolement, la dépression, voire des tentatives de suicide.

Nous venons de voir globalement différentes approches de la violence en milieu de travail et de la manière dont elle peut toucher la femme comme catégorie de sexe et de genre considérée comme vulnérable d'une part et dans un secteur bien particulier d'autre part qu'est le Parc industriel métropolitain.

---

[10] Organisation Mondiale de la Santé (OMS), *Une omniprésence dévastatrice: une femme sur trois est victime dans le monde*, 9 mars 2021, [en ligne], URL : Devastatingly pervasive: 1 in 3 women globally experience violence (who.int), consulté le 20 novembre 2023.
[11] Organisation Mondiale de la Santé (OMS), *ibid*.

VI. CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES AU PARC INDUSTRIEL MÉTROPOLITAIN DE LA SONAPI

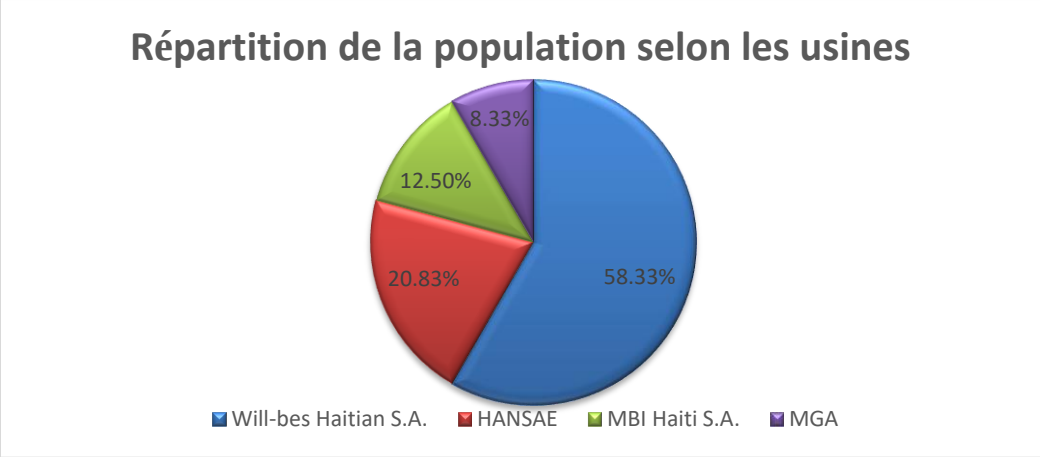
6.1. Présentation de la SONAPI

La Société Nationale des Parcs Industriels communément appelée SONAPI est un organisme autonome de l'État placé sous la tutelle du Ministère du commerce et de l'industrie. Celle-ci est contrôlée par un conseil d'administration et dirigée par un directeur général dont l'actuel directeur général est Petricks Justin. L'institution est créée par le décret du 22 octobre 1981 dénommé Décret créant un organisme autonome de droit public, à caractère industriel et commercial. Conformément à l'article 2 dudit décret, la SONAPI a pour but d'implanter, d'organiser et de gérer les Parcs Industriels du pays; de mettre à la disposition de toutes firmes […] des locaux et terrains destinés à loger les entreprises industrielles; de travailler à l'implantation de nouvelles activités industrielles dans le pays; d'accorder toute assistance technique aux industries établies dans ses parcs; de rechercher tous investissements, tous fonds, tous prêts en vue d'assurer le développement des présents parcs industriels, et l'implantation de nouveaux parcs; de mettre des structures d'accueil ainsi que les facilités techniques à la disposition des entreprises installées dans les parcs; de proposer au Gouvernement toute législation, tous règlements, toutes mesures propres à assurer un développement harmonieux et complet des activités du Parc et une amélioration des services que la SONAPI fournit aux industriels.

6.2. Parc industriel métropolitain

La SONAPI compte à ses actifs deux parcs industriels : le Parc industriel métropolitain et le Parc industriel de Caracol. Cependant, notre priorité est accordée au Parc industriel métropolitain car c'est sur ce dernier que porte notre rapport. Le Parc Industriel Métropolitain (PIM) est situé au boulevard Toussaint Louverture (commune de Delmas). Elle s'étend sur une superficie de 66 hectares de terrain, et est divisée en 53 bâtiments de 30 000 à 50 000 pieds carrés. Actuellement, le Parc industriel métropolitain ne contient que six usines qui fonctionnent qui sont : Hansae Haïti S.A, MBI Haïti S.A, MGA, Will-Bes Haitian S.A, Centrigroup et Pacific sport. Une grande

partie des usines sont des multinationales sud-coréennes. En 2016, MBI Haïti S.A exploitait 60 lignes d'assemblage dans trois usines avec une capacité de production d'environ 2 millions de vêtements par mois et employait plus de 3,000 salariés haïtiens-es, en constante augmentation alors que maintenant leur quantité de production s'est nettement réduite et emploie actuellement que 1,800 personnes en 2023. Certains responsables des administrations affirment qu'ils sont en suspension et réduction d'employé vue le contexte socio-politique et le détournement fréquent de leur camion de marchandises. Cependant nous n'avons pas pu obtenir d'autres informations supplémentaires telles que le nombre d'employés travaillant au PIM d'une manière générale et/ou des informations relatives à tous les espaces. Toutefois, nous avons constaté qu'une certaine partie du parc est transformée en dépôt de marchandises pour des compagnies spécialisées dans la vente. Ce qui se traduit par une incertitude de vie pour les usines créatrices d'emploi. Ici-bas, un diagramme de la population étudiée.



6.3. Conditions de travail des femmes dans le Parc industriel métropolitain de la SONAPI

Même si la plupart des conditions de travail que nous allons traiter ici sont les mêmes pour tous les employés du parc, nous sommes restés liés à notre thème. Donc, dans cette section et durant les phases de visite et de question, nous nous sommes particulièrement intéressés aux conditions de travail des femmes dans les différentes usines de manufacture du parc.

D'abord, les recrutements se font en invitant les intéressés à remplir un formulaire, et selon les besoins des usines, et impliquent à la fois des travailleurs/euses qualifiés (es) et non qualifiés

(es). Les travailleurs/euses non qualifiés (es) sont recrutés (es) le plus souvent lorsque les usines ont beaucoup de commandes. Du temps leur est accordé pour apprendre les rouages de l'usine. Cependant, on a remarqué qu'il y a beaucoup plus de femmes que d'hommes. Deux réponses différentes nous ont été données à cette question. Si pour certains responsables, c'est parce que les femmes sont plus enclines à faire ce genre de travail lié à la couture, pour certaines ouvrières, il y a beaucoup plus de femmes recrutées car elles sont plus soumises et ont parfois beaucoup plus de responsabilités familiales, donc elles se rebelleront beaucoup moins. La majorité des usines débutent à 7h pour finir à 16h. Même si certaines ouvrières habitent les environs, beaucoup d'autres viennent de zones plus éloignées comme Canaan, Carrefour, Fontamara, etc. Les ouvrières ont 9 heures de temps de travail, coupées en 2 avec une pause repas vers 11h jusqu'à 12h30, soit 1 heure pour chaque usine.

Selon les syndicalistes, les femmes enceintes ne sont pas bien traitées. L'usine refuse de leur payer le congé maternel, ce qui est contraire à l'article 320 du Code du travail. Il y a des cas où l'on refuse le salaire journalier à une femme enceinte parce qu'elle ressentait un malaise qui l'empêchait de remplir la tâche qui lui était attribuée. Or, il y a un nombre considérable de femmes enceintes qui travaillent dans les usines et certaines ouvrières dénoncent elles aussi que des femmes enceintes sont obligées de rester debout durant toute la journée de travail sans qu'aucune considération ne soit faite pour leur cas. La configuration de l'espace de travail à la chaîne nécessite que des travaux soient faits sur des machines, donc dans ce cas, l'ouvrier peut s'asseoir, mais d'autres ouvriers travaillent debout, et parfois durant toute la journée de travail. Cependant, il n'y a pas de différence de salaire entre ceux qui sont debout et ceux qui sont assis.

Sur le plan sanitaire, il y a une certaine inadéquation entre les propos de certains responsables et ceux des ouvrières. En effet, les responsables interviewés affirment qu'au niveau sanitaire tout se fait dans les normes. C'est-à-dire qu'il y a des toilettes adéquates, que les ouvrières peuvent demander assez raisonnablement des pauses pour aller faire leurs besoins, et qu'il y a de l'eau adéquate pour elles. Pourtant, selon les ouvrières, les toilettes sont en piteux état, l'eau n'est pas vraiment potable et à plusieurs reprises certaines d'entre elles ont eu des coliques à la suite de la consommation de l'eau. Celles interviewées se sont aussi plaintes du comportement anormal des superviseurs qui les suivent aux toilettes pour les contraindre à regagner leur travail alors qu'elles viennent tout juste d'y aller.

Certains frais d'hôpitaux des ouvriers devraient être en principe couvert par l'OFATMA, en réalité, ce n'est pas toujours le cas. De plus, pour justifier un congé maladie, les ouvrières doivent se présenter en personne devant les responsables et parfois elles n'ont tout simplement pas droit au congé maladie ou de maternité. Le bureau de ressources humaines de certaines usines refuse parfois d'accorder un congé maladie alors qu'il a été recommandé par un médecin de l'usine.

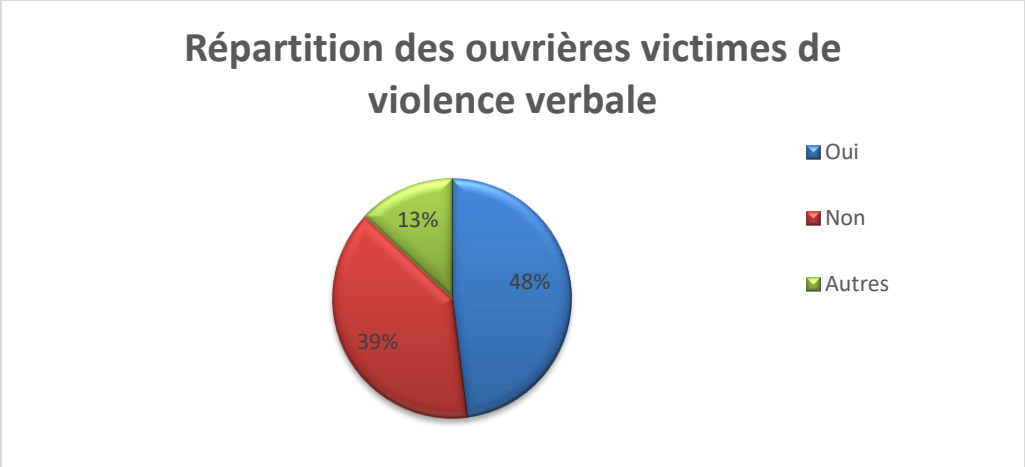
La camaraderie est fortement bridée durant les heures de travail. En effet, les différentes usines fonctionnent avec un haut-parleur diffusant des musiques assourdissantes durant toute la journée, ce qui défavorise la communication entre les différentes lignes de travail. Certaines ouvrières font état de conditions de travail difficiles causées par les pressions psychologiques des superviseurs pour finir les tâches demandées. Parfois certaines sont victimes de remarques désobligeantes sur leurs corps pour n'avoir pas été assez performantes. De plus, la liberté syndicale est systématiquement bannie dans certaines usines.

Les ouvrières travaillent pour un salaire journalier fixé par l'État qui est de 685 gourdes. Même si les responsables disent qu'ils ont fixé des primes pour ceux et celles qui travaillent beaucoup plus que le tarif requis, durant notre visite, on a remarqué que des ouvrières ne prenaient même pas le temps pour manger afin de finir à temps le tarif de base. De plus, ce salaire dérisoire ne suffit même pas pour couvrir les besoins de ces dernières. Lors de chaque paye, une horde de marchands vient les accueillir directement à la sortie de l'usine afin de recouvrer les sommes pour les dettes de nourriture et autres. Le peu qu'il leur reste est selon eux, insuffisant pour subvenir à leurs besoins.

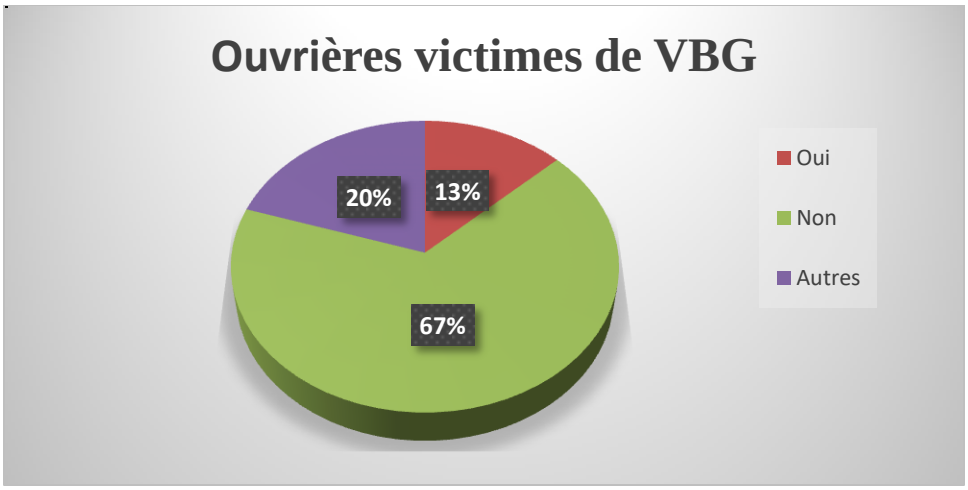
6.4. Cas des femmes victimes de violence basée sur le genre à SONAPI

Les pratiques de violences basées sur le genre sont effectivement des actes injustes et inégaux dirigés à l'égard des femmes. Le Parc industriel métropolitain est selon ce que révèle l'enquête un foyer idéal de violence basée sur le genre en plus de toutes les autres formes de violences que les femmes subissent dans le milieu comme la violence économique. L'une des violences les plus fréquentes en ce milieu de travail selon les résultats de nos recherches est la violence psychologique qui se manifeste fréquemment par des violences verbales. Selon les informations recueillies sur le terrain 48% des employés ont déclaré avoir été victime de violences verbales,

39% ont déclaré ne pas avoir été victime de violences verbales et le reste ignore ou décide de ne pas répondre.



En effet, elles prennent souvent la forme d'humiliation, de rabaissement ou de paroles blessantes qui peuvent nuire à la santé mentale de la personne victime comme certaines qui révèlent que les supérieurs haussent le ton et leur lancent des propos désobligeants comme : *« sa ranyon sa vin fè la » « Makak » « eske se nan bouda ou tande »*. Cette même violence en milieu de travail est parfois liée au harcèlement moral. Cependant, cela ne s'arrête pas là. Elle évolue en harcèlement sexuel qui prend diverses formes allant de l'usage d'un langage cru comme prétexte de motivation, de blagues grivoises sur leur corps et/ou leur habit. Selon les témoignages, à partir du plus bas de l'échelle remontant jusqu'aux supérieurs hiérarchiques, les commentaires négatifs et les blagues malsaines ne sont que routine. A partir des entretiens réalisés, 38% des réponses obtenues des ouvrières affirment que les VBG viennent soit des managers soit des superviseurs soit des directeurs.



Contrairement à l'article 316 du Code du travail qui dispose que la femme a les mêmes droits et les mêmes obligations que l'homme sous l'empire de la législation du travail, les femmes sont les plus marginalisées et ne reçoivent des promotions que conformément à l'humeur du responsable. Le calvaire s'étend par des injures sexistes, d'insultes aux menaces de révocation et des exploitations sexuelles par des étrangers qui apparemment sont au sommet de la hiérarchie des usines. Selon les dires de plusieurs ouvrières interviewées, plusieurs d'entre eux, soit superviseur, manager ont enceinté des ouvrières et leur ont exigé d'avorter sans leur consentement afin de passer outre les suspensions et les révocations. Ces cas sont recensés dans trois des six usines à savoir MBI, HANSAE et Will Bes.

Cependant, l'administration de la MBI affirme que les VBG sont réellement présentes dans l'usine mais que les victimes ne viennent pas porter plaintes pour qu'ils puissent procéder a des prises en charge. Toutefois il y a eu un cas de révocation pour agressions sexuelles. Par ailleurs, les deux autres usines refusent catégoriquement tout entretien avec le collectif Défenseurs Plus. Ce qui nous empêche de confronter les données recueillies auprès des ouvrières avec celles des administrations. Comme pratique répétée dans plusieurs réponses, les managers emmènent parfois les ouvrières dans leur bureau pour exercer leur harcèlement en les faisant des propositions obscènes et comme ultimatum la révocation d'après certaines ouvrières.

13% des ouvrières ont déclaré avoir été victime de VBG, 58% des ouvrières connaissent d'autres employés qui sont victimes de VBG et 17% ne connaissent pas et n'arrivent pas à les nommer car elles n'ont pas été sensibilisé là-dessus. Elles ne font que décrire les situations illustrant les violences. Ce qui est clair c'est que ni les ouvriers/ères ni les patrons n'ont été sensibilisés sur la

question, car les personnes refusent d'admettre qu'ils ont été victime. Nonobstant que la violence réduit très souvent au silence celles et ceux qui en sont victimes. Paradoxalement, 67% des ouvrières ont déclaré n'avoir jamais été victime de VBG alors que 58% de cette population connaissent des femmes victimes de VBG.

Cependant, il n'existe aucun mécanisme de plainte ou de prise en charge lié à ce phénomène comme des procédures de signalement, des procédures d'enquête, une politique de dénonciation encore moins une politique de prise en charge. En guise d'illustration, 58 % des ouvrières ne connaissent aucun mécanisme de plaintes dans les usines. En outre, dans le peu d'usine où il y a une boite à suggestion, elle est une boite à tout problème et parfois les accusés sont à la fois juge et partie. En ce qui attrait aux chances d'évoluer professionnellement dans le milieu, elle est moindre, ce qui est contraire aux articles 6 et 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels qui disposent que nous devrions tous être exposés à la même égalité de chances.

En effet, à travers des rencontres effectuées avec des responsables de syndicats, nous avons également recueilli des données. Selon eux, la violence à l'égard des ouvrières est une réalité qui existe au sein des usines. Que ce soit le harcèlement sexuel, l'agression verbale, exploitation…les ouvrières sont exposées à toutes ces formes de violences. Ces dernières proviennent des supérieurs hiérarchiques et parfois des ouvriers syndicalistes. Un des responsables d'usines (étranger) a mis une ouvrière enceinte. Il exige la femme à interrompre la grossesse sans son consentement. Au moment où nous réalisons l'enquête le dossier est par devant les bureaux des responsables de l'usine, les syndicalistes attendent la décision qui sera prise. Un autre exemple, est un syndicaliste qui a usé de son accointance avec les responsables de l'usine pour faire révoquer une femme qui refusait d'avoir des rapports avec lui tandis qu'elle a une relation avec un manager.

Il n'y a pas de mécanisme propre pour lutter contre les VBG mais parfois les syndicalistes exigent que l'on prenne des sanctions contre les coupables. Certains ouvriers ne sont pas conscients du problème de la violence basée sur le genre et il n'y a pas de sensibilisation dans les usines. Comme conclusion, le respect des droits de la personne humaine dans ce milieu se trouve dans l'obscurité des inégalités construites entre les hommes et les femmes ainsi que dans l'illégalité des normes juridiques.

VII. OBSTACLES RENCONTRÉS LORS DE L'ÉLABORATION DU RAPPORT

La majorité des contraintes rencontrées pour l'élaboration de ce rapport ont été administratives. En effet, pour acquérir les données ou même rentrer dans les usines, on a rencontré pas mal de difficultés qui ont impacté grandement le travail.

7.1. Obstacles administratifs :

a) Difficultés pour acquérir les données et accéder aux usines[12].
b) Absence de suivi concernant les lettres déposées pour obtenir une autorisation de visite
c) Rétention d'informations de la part de l'administration de la SONAPI.

7.2. Réactions des responsables d'usines et réticence des ouvrières :

a) Désaccord manifesté par certains responsables d'usines face à ce type de travail.
b) Certaines ouvrières ont été réticentes à parler et ont même omis des informations par peur de représailles.

Tous ces obstacles ont eu pour effet de conduire à un manque de détails techniques et de données.

VIII. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

La violence basée sur le genre (VBG) est l'une des violences les plus répandues dans le monde comme souligné dans les précédents paragraphes. Ce phénomène sociétal est présent dans la vie de la quasi-totalité des femmes partout dans le monde, notamment dans les pays pauvres comme Haïti. Elle se développe dans leur vie privée mais aussi dans leur vie publique comme dans le contexte de la violence en milieu de travail. Tel a été le cas pour le Parc industriel métropolitain de la SONAPI, où le **collectif Défenseurs Plus** a jugé nécessaire de faire un rapport thématique pour attirer l'attention de l'État et soulever la conscience collective de la société civile en faveur

[12] Seulement deux usines ont voulu répondre aux questions de l'enquête : MBI Haïti S.A, Pacific Sport.

des femmes victimes de violence basée sur le genre dans les usines en vue de renforcer la lutte contre toutes les formes de violences à l'égard des femmes.

Par ailleurs, l'organisation croit qu'une société basée sur l'égalité entre les femmes et les hommes est favorable à la protection des droits humains, à la défense de la démocratie et à la préservation de l'État de droit démocratique. D'après plusieurs organismes nationaux et internationaux, il a été établi que la lutte contre la violence liée au genre est synonyme de meilleure santé pour les femmes et de l'augmentation de l'activité économique et de plus l'inclusion. En outre, elle favorise l'élimination de l'extrême pauvreté et le renforcement de la prospérité partagée car elle s'attaque aux inégalités économiques et sociales systémiques. Dans l'ensemble de nos questionnaires et après analyses surtout des demandes d'accompagnement des ouvrières, le **collectif Défenseurs Plus** comme avant-gardiste des droits humains formule un ensemble de recommandations aux autorités étatiques, à l'administration des usines et aux organisations de la société civile.

8.1. Recommandations aux autorités étatiques

1. Le Ministère des affaires sociales et du travail doit veiller à l'application des instruments juridiques, en particulier le Code du travail qui protègent les femmes dans leur milieu de travail. Par exemple, appliquer l'article 320 du Code du travail qui traite des obligations liées aux femmes enceintes ;

2. Rendre fonctionnel le Conseil Supérieur des Salaires avec des représentants et des représentantes légitimes des ouvrières et des ouvriers afin de renégocier la question salariale en vue d'améliorer la situation économique des ouvrières ;

3. Renforcer la présence des inspecteurs du Ministère des affaires sociales et du travail en vue de protéger les intérêts des ouvriers/ères face au patronat ;

4. Mettre des politiques efficaces visant à transformer les relations de genre en matière d'égalité salariale et aux lois qui soutiennent l'égalité de genre ;

5. Procéder à une évaluation des normes sociales inéquitables et à une réforme des lois discriminatoires tout en renforçant les réponses juridiques et psychologiques entre autres ;

6. Développer une collaboration entre tous les secteurs de la société civile et les médias pour une prise en compte continue de la lutte contre les formes de violences à l'égard des femmes notamment les VBG en milieu de travail dans les rédactions, à travers des campagnes de communication et de sensibilisation.

8.2. Aux responsables d'usine

7. Intégrer et renforcer dans leur politique institutionnelle des mécanismes de prévention et de protection des ouvrières contre les violences basées sur le genre ;

8. Rendre accessible les informations relatives aux conditions de travail des ouvriers/ères, le mode de fonctionnement des usines et les rapports de travail qui y sévit ;

9. Faciliter les visites des observatrices et des observateurs des organisations des droits humains et des médias dans les usines en cas de sollicitation ;

8.2. Aux organisations de femmes et de la société civile et aux ouvrières de la SONAPI

10. Etendre leur travail aux ouvrières des usines de la sous-traitance afin qu'elles puissent être sensibilisées sur la violence basée sur le genre et connaitre leurs droits et de participer à leur défense ;

11. Intégrer les associations de femmes dans le pays afin de lutter contre la violence basée sur le genre et de participer au mouvement des droits humains en Haïti ;

12. Fonder des associations syndicales afin de défendre les intérêts des ouvrières dans le pacte industriel.

IX. BIBLIOGRAPHIE ET WEBOGRAPHIE

- *Code du travail haïtien* annoté par SALÈS Jean-Frédéric, Port-au-Prince, Presses de l'Université Quisqueya, 1992.
- *Code pénal haïtien* annoté par PIERRE-LOUIS Patrick, Port-au-Prince, Editions Zémès, 2011.
- DELPHY, Christine. *L'ennemi principal. Tome I : Economie politique du patriarcat,* Paris, Syllepse, 2013.
- VATIN, François. *Le travail : activité productive et ordre social*, Paris, Presses Universitaires de Paris Nanterre, 2014.
- Convention interaméricaine pour la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme, 1994.
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979.
- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.
- Décret du 06 Juillet 2005 prévoyant les sanctions en matière d'agressions sexuelles.
- Décret du 22 Octobre 1981 créant un organisme autonome de droit public, à caractère industriel et commercial dénommé "Société Nationale des Parcs Industriels" (SONAPI).
- Décret du 8 novembre 1994 créant le Ministère à la condition féminine et aux droits de la femme.
- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, 1948.
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966.

Coordination Nationale de la Sécurité Alimentaire (CNSA), *Fiche de communication IPC-Classification de l'insécurité alimentaire aigue*, août 2023, [en ligne], URL : Fiche de communication IPC - Classification de l'Insécurité alimentaire aigue, Août 2023 - CNSA Haïti %, consulté le 16 novembre 2023.

RICHARD, Sobel. *Le capitalisme est-il un système intrinsèquement violent ? Une lecture benjaminienne du concept d'accumulation primitive chez Karl Marx, Rosa Luxemburg et David Harvey*, [en ligne], URL : Le capitalisme est-il un système intrinsèquement violent ? Une lecture benjaminienne du concept d'accumulation primitive chez Karl Marx, Rosa Luxemburg et David Harvey | Cairn.info, consulté le 18 novembre 2023.

Institut National de Santé Publique du Québec, *Les définitions et les formes de violence en milieu du travail, rapport québécois sur la violence et la santé*, [en ligne], URL : Les définitions et les formes de violence en milieu de travail | Institut national de santé publique du Québec (inspq.qc.ca) consulté le 16 novembre 2023.

Organisation Internationale pour la Migration (OIM*). Haïti nécessite 21 millions de dollars pour les abris d'urgence et les services de protection, tandis que les déplacements se multiplient, 10 octobre 2023*, [document internet], Haïti nécessite 21 millions de dollars pour les abris d'urgence et les services de protection, tandis que les déplacements se multiplient | International Organization for Migration (iom.int), consulté le 16 novembre 2023.

Organisation Mondiale de la Santé (OMS). *Une omniprésence dévastatrice : une femme sur trois dans le monde est victime de violence*, Communiqué de presse, Genève/ New York, 2021, [document internet], Url : Une omniprésence dévastatrice : une femme sur trois dans le monde est victime de violence (who.int), consulté le 20 novembre 2023.

SOBEL, Richard. *Le capitalisme est-il un système intrinsèquement violent ? Une lecture benjaminienne du concept d'accumulation primitive chez Karl Marx, Rosa Luxemburg et David Harvey*, Cairn.info, Revue de philosophie économique, Vol. 22, pages 159 à 190, 2021, [document internet], URL : bing.com/ck/a?!&&p=20d97eeca479c0d4JmltdHM9MTcwMzIwMzIwMCZpZ3VpZD0xZGNmYjIxZC00ZWM3LTY3YzItM2ExNy1hMWNiNGYwMDY2NjgmaW5zaWQ9NTE3OQ&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=1dcfb21d-4ec7-67c2-3a17-a1cb4f006668&psq=Le+capitalisme+est-il+un+système+intrinsèquement+violent+%3f+Une+lecture+benjaminienne+du+concept+d'accumulation+primitive+&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuY2Fpcm4uaW5mby9yZXZ1ZS1kZS1waGlsb3NvcGhpZS1lY29ub21pcXVlLTIwMjEtMS1wYWdlLTE1OS5odG0&ntb=1, consulté le 20 novembre 2023.

TIMSITT-BERTHIER, Martine. *Définitions de la violence*, 2018, [en ligne], URL:Chapitre 1 : DÉFINITIONS DE LA VIOLENCE - 2res-systemica.org/afscet/resSystemica/Violence04/timsit-berthier.pdf · Ce concept implique une rencontre, une relation. Le comportement - [PDF Document] (vdocuments.mx), consulté le 17 novembre 2023.

X. LES ANNEXES

Annexe 1: Fich antretyen ak ouvriyèz SONAPI

Prezantasyon/kontèks

Mwen se …yon anplwaye Defenseurs Plus, yon òganizayon ki la pou defann dwa moun. Lè nou di dwa moun , nou fè referans ak dwa sivil ak politik, dwa ekonomik sosyal ak kiltirèl dwa kategori espesifik yo(fanm, migran, timoun).

Nan kad travay Defenseurs Plus, li tanmen yon pwosesis pou reyalize yon rapò sou kondisyon travay ouvriyèz nan SONAPI, an patikilye sou vyolans fanm ap sibi nan milye a.

Nan sans sa, Antretyen sa ap pèmèt nou ranmase enfòmasyon pou nou kapab reyalize rapò sila. Se pou sa a, nou sible kèk ouvriye nan plizyè izin nan Sonapi pou n reyalize antretyen sa a.

1- Eske ou dako pou ou fe antretyen sa avèk « Defenseurs Plus » ?

☐ Oui ☐ on

2- Ki kote ou rete? Konbyen tan ou pran pou rive nan SONAPI chak jou ?

……..

Depi kilè wap travay nan SONAPI?

……..

3- Nan ki izin wap travay anndan SONAPI? Ki nimewo Imèb la?

……..

4- Ki travay ou fè anndan SONAPI?

.....

.....

5- Eske yo konn di ou vye pawol anndan SONAPI?

……...

6- Eske ou estime ou konn viktim vyolans anndan SONAPI ? Tankou ki vyolans ?

……

……

7- Si ou menm ou pa sibi vyolans (oudimwens anplis de ou menm), èske ou konn tande lòt moun di yo sibi vyolans ?

……

……..

8- Si Wi, konbyen fwa ou viktim vyolans sa yo ? Siw vle ou ka di kiyès ki konn fè vyolans sa yo sou ou ?

……

9- Eske gen yon kote anndan SONAPI, moun ki sibi vyolans ka pote plent?

……..

10- Koman ou ta renmen « Defenseurs Plus » akonpanye ou ?

……

……

Annexe 2: Fich antretyen ak sendikalis SONAPI

Prezantasyon/kontèks

Mwen se …yon anplwaye Defenseurs Plus, yon òganizayon ki la pou defann dwa moun. Lè nou di dwa moun , nou fè referans ak dwa sivil ak politik, dwa ekonomik sosyal ak kiltirèl dwa kategori espesifik yo(fanm, migran, timoun).

Nan kad travay Defenseurs Plus, li tanmen yon pwosesis pou reyalize yon rapò sou kondisyon travay ouvriyèz nan SONAPI, an patikilye sou vyolans fanm ap sibi nan milye a.

Nan sans sa, Antretyen sa ap pèmèt nou ranmase enfòmasyon pou nou kapab reyalize rapò sila. Se pou sa a, nou sible kèk ouvriye nan plizyè izin nan Sonapi pou n reyalize antretyen sa a.

1- Eske ou dako pou ou fe antretyen sa avèk « Defenseur Plus » ?

☐ Oui ☐ on

2- Depi konbyen tan w ap milite kòm sendikalis ?

……..

3- Kisa ou konnen sou kondisyon travay moun nan peyi a ?

……

……..

4- Kisa ou konnen sou kondisyon travay fanm nan SONAPI?

……

……..

5- Nan milye travay anpil fanm konn sibi vyolans paske yo se fanm eske ou panse reyalite sa egziste nan SONAPI ?

……...

6- Eske ou panse kondisyon travay nan globalman favorize vyolans sou fanm yo nan izin yo ? Si Wi, poukisa ?

……

……..

7- ki rapò moun ki pi wo yo devlope ak medam yo ? eske ou panse yo konn fè vyolans sou yo (asèlman, chantaj…)

……
……..

8- Ki rapò ouvriye yo devlope ak ouvriyèz yo ? Eske yo konn fè vyolans sou yo menm jan sa konn fèt nan lòt espas travay yo ?

……
……..

9- Eske ou panse moun yo konsyan nan izin yo (ouvriye, ouvriyèz, siperyè) konsyan de vyolans ki chita sou Sèks fanm (VBG) ?

……
……..

10- Eske gen mekanis nan izin yo dirijan yo mete pou pwoteje ouvriyèz yo kont volans ki chita sou seks (VBG) ?

……
…….

11- Eske annda senzika yo nou konn abòde tematik sa ak ouvriye yo, oubyen ak dirijan yo ?

……
……..

12- Sa rive déjà nou jwenn ka kote fanm viktim vyolans anndan SONAPI ? Si wi, eksplike nou ka sa yo ?

……
……..

13- Ou panse li nesesè pou n gen sansibilizasyon ki fèt nan milye a sou tematik sa epi mete anndan izin yo mekanis pou pwoteje medam yo kont vyolans ki chita sou sèks ?

……
……

14- Eske gen yon bagay ou ta renmen ajoute, yon kòmantè , konsèy ?

……..

Annexe 3 : Kesyonè SONAPI

1- Konbyen izin ki nan pak la ?

……

2- Éske gen lòt aktivite nan pak la aprè izin soutretans yo ? Si wi kiyès yo ye ? Kisa y'ap fè ?

……

3- Eske ou gen yon ide sou konbyen ouvriye/èz ki gen nan SONAPI ?

……

4- Kijan kriz ki gen nan peyi a pandan 5 ane sa yo afekte aktivite ki gen nan pak la ?

……

5- Eske gen miltinasyonal oubyen etranje kòm pwopriyetè anndan pak la ?

……..

6- Miltinasyonal oubyen pwopriyetè etranje ki nan pak la nan ki rejyon yo soti ?

……..

Annexe 4 : Décret créant un organisme autonome de droit public, à caractère industriel et commercial dénommé "Société Nationale des Parcs Industriels" (SONAPI)

Liberté - Égalité - Fraternité
République d'Haïti

DÉCRET

Jean-Claude DUVALIER
Président à vie de la République

Vu les articles 68, 93, 95, 96, 149, 160 et 161 de la Constitution;

Vu le Décret du 20 Janvier 1967 amendant la loi organique de la Société d'Équipement National (SEN) et réglementant son fonctionnement;

Vu le Décret du 16 Octobre 1969 conférant à la SEN le privilège exclusif de gérer les Parcs Industriels;

Vu la Loi du 18 Juillet 1974 instituant et réglementant sur le territoire de la République des zones clôturées dénommées "Parcs Industriels";

Vu la Loi du 17 Août 1979 créant la Banque de la République d'Haïti;

Vu la Loi du 7 Juillet 1980 réorganisant la Secrétairerie d'État des Finances et des Affaires Économiques;

Vu le Décret de la Chambre Législative en date du 12 Septembre 1981, accordant pleins pouvoirs au Chef du Pouvoir exécutif, pour lui permettre de prendre jusqu'au deuxième Lundi d'Avril 1982, par Décrets ayant force de Lois, toutes les mesures qu'il aura jugées nécessaires à la sauvegarde de l'intégrité du Territoire National et de la Souveraineté de l'État, à la consolidation de l'ordre et de la paix, au maintien de la stabilité économique et financière de la Nation, à l'approfondissement du bien-être des Populations rurales et urbaines, à la défense des intérêts généraux de la République;

Considérant que la politique économique du Gouvernement a porté un nombre de plus en plus grand d'investisseurs nationaux et étrangers à installer des entreprises en Haïti;

Considérant qu'il a été constaté une carence au niveau des structures d'accueil, notamment en matière de locaux industriels et qu'il importe d'y remédier sans délai;

Considérant qu'il est nécessaire d'organiser sur des bases rationnelles l'aménagement, l'administration et le développement des Parcs Industriels à travers la République;

Considérant qu'il est donc indispensable de créer un organisme autonome chargé de la gestion des Parcs Industriels existants et de l'implantation de nouveaux parcs et qu'il convient de donner à cet organisme les moyens de mener à bien sa mission;

Sur le rapport du Secrétaire d'État des Finances et des Affaires Économiques;

Et après délibération en Conseil des Secrétaires d'État;

DÉCRÈTE

Article 1er :

Il est créé par le présent Décret un Organisme Autonome de droit public, à caractère industriel et commercial, jouissant de la personnalité civile et doté de l'autonomie financière, dénommé "Société Nationale des Parcs Industriels" (SONAPI) et dont l'organisation et le fonctionnement sont régis par le présent Décret, les règles de droit public haïtien et les règlements internes qui seront arrêtés par son Conseil d'Administration.

Article 2 :

La Société Nationale des Parcs Industriels a pour buts :

a. d'implanter, organiser et gérer à travers la République d'Haïti des Parcs Industriels tels que définis à l'article 1er de la Loi du 27 Août 1974 sur les Parcs Industriels;

b. de mettre à la disposition de toutes firmes nationales ou étrangères, à caractère privé mixte ou public, au moyen de location, baux à loyer ou autrement, des locaux et terrains destinés à loger les Entreprises Industrielles;

c. de travailler de concert avec tous autres organismes concernés, à la recherche et à l'implantation de nouvelles activités industrielles dans le pays;

d. d'accorder, en coopération avec les Institutions intéressées, nationales et internationales, toute assistance technique aux industriels établis dans ses Parcs;

e. de rechercher, avec le concours du Ministère des Finances, tous investissements, tous fonds, tous prêts en vue d'assurer le développement des présents Parcs Industriels, et l'implantation de nouveaux

Parcs; de mettre des structures d'accueil ainsi que les facilités techniques à la disposition des entreprises installées dans les Parcs;

g. de proposer au Gouvernement toute législation, tous règlements, toutes mesures propres à assurer un développement harmonieux et complet des activités du Parc et une amélioration des services que la SONAPI fournit aux industriels.

Article 3 :

La SONAPI a son siège principal et son administration centrale à Port-au-Prince. Elle établira des Bureaux et des Parcs dans toute ville de la République où le besoin se fera sentir.

Article 4 :

La SONAPI exerce ses activités sous le contrôle d'un Conseil d'Administration.
Ce Conseil d'Administration est composé de cinq membres :

Le Secrétaire d'État des Finances et des Affaires Économiques;
Le Secrétaire d'État du Commerce et de l'Industrie;
Le Gouverneur de la Banque Centrale;

Le Directeur Général de l'IDAI;
Le Directeur Général de la SONAPI.

En cas d'empêchement, les Secrétaires d'État ainsi que le Gouverneur de la Banque Centrale pourront donner délégation à toutes personnes qu'ils auront désignées pour les représenter valablement au sein du Conseil.

Article 5 :

Le Conseil d'Administration a les pouvoirs les plus étendus pour, dans le cadre des lois en vigueur et de la politique économique du Gouvernement, prendre toutes les mesures susceptibles de favoriser l'implantation et le développement des Parcs Industriels dans le pays. Il établit les règlements internes de la SONAPI. Il nomme et révoque les employés de la Direction de la SONAPI, fixe leur salaire et leurs attributions et décide de l'établissement de nouveaux critères d'éligibilité pour les entreprises à la recherche de locaux dans les Parcs Industriels. Il autorise toutes opérations financières et techniques relatives au développement et à l'implantation des Parcs Industriels. Il accepte et autorise toutes acquisitions de biens, la constitution de toutes hypothèques sur les biens fonciers de la SONAPI, de tous gages ou nantissements, l'établissement de tous documents engageant la SONAPI, l'aliénation de

tous biens, meubles ou immeubles. Cependant les obligations contractuelles prises en faveur de la SONAPI par l'IDAI auront la priorité. Il autorise l'acceptation de tous prêts à consentir à la SONAPI, en détermine les conditions et modalités, émet toutes obligations qui engagent la SONAPI. Il approuve le budget de fonctionnement et sanctionne les rapports et états financiers de la SONAPI. Il autorise l'exercice de toutes actions judiciaires. Il décide de l'établissement de nouveaux Parcs Industriels et en autorise le fonctionnement. La présente énumération n'est pas limitative.

Article 6 :

Le Conseil d'Administration se réunit d'office chaque six (6) mois à une date qu'il fixera et sur convocation du Secrétaire d'État des Finances et des Affaires Économiques ou du Commerce et de l'Industrie et à n'importe quel moment de l'année toutes les fois que c'est nécessaire.

Article 7 :

Le Conseil d'Administration peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs au Directeur Général de la SONAPI.

Article 8 : La SONAPI est dirigée par un Directeur Général nommé par le Président à Vie de la République sur recommandation du Conseil d'Administration pour une durée de trois ans. Le Directeur Général a la gestion quotidienne des activités de la SONAPI et exerce ses attributions sous le contrôle du Conseil d'Administration dont il exécute les décisions. Il représente l'organisme devant toutes entités nationales ou internationales, toutes institutions nationales ou internationales de financement, tous établissements publics ou privés de financement, toutes sociétés industrielles ayant les rapports contractuels avec l'organisme. Il représente la SONAPI devant les instances judiciaires tant en demandant qu'en défendant. Ses attributions seront complétées par les règlements internes de la SONAPI.

Article 9 :

La SONAPI comprend deux divisions :

a. la Division Administrative;

b. la Division Technique.

À la tête de chaque division, se trouve un chef de division. Ces deux fonctionnaires seront nommés par le Conseil d'Administration. Les attributions de ces divisions seront déterminées par les règlements intérieurs de la SONAPI.

Article 10 :

Le Conseil d'Administration pourra requérir l'assistance technique d'experts nationaux ou étrangers, à titre temporaire ou permanent pour l'aider dans ses attributions.

Article 11 :

Les ressources de la SONAPI proviennent :

1. des fonds, biens, meubles et immeubles, terrains concédés par l'État Haïtien;

2. des revenus provenant de la location des bâtiments aux industriels établis dans les Parcs, des redevances payées par tous concessionnaires de services installés dans les Parcs;

3. des prêts ou ouvertures de crédit consentis par toutes institutions financières nationales ou internationales;

4. des allocations ou dotations qui pourraient lui être consenties par l'État. Les ressources sont gérées par le Directeur Général sous la supervision et le contrôle du Conseil d'Administration.

Article 12 :

La SONAPI est exonérée du paiement des droits et taxes de l'État ou des Communes à l'occasion de toutes opérations qui lui sont propres. Elle bénéficie également de l'exemption des droits à l'occasion de ses importations, matériels, équipements généralement quelconques devant servir à la construction des bâtiments.

Dispositions Transitoires

Article 13 : l'État Haïtien à l'IDAI et à la SEN pour la création des Parcs Industriels et ce, sans préjudicier aux droits des tiers notamment les Institutions Internationales ou Nationales envers lesquelles l'IDAI ou le SEN ont des obligations contractuelles.

Article 14 :

Le présent Décret abroge toutes lois ou dispositions de Lois, tous Décrets ou dispositions de Décrets, tous Décrets-Lois ou dispositions de Décrets-lois qui lui sont contraires et sera publié et exécuté à la diligence des Secrétaires d'Etat des Finances et des Affaires Economiques, du Commerce et de l'Industrie, chacun en ce qui le concerne.

Donné au Palais National, à Port-au-Prince, le 22 Octobre 1981, An 178ème de l'Indépendance.
Jean-Claude DUVALIER.

PAR LE PRÉSIDENT

Le Secrétaire d'État des Finances et des Affaires Économiques : Emmanuel BROS;
Le Secrétaire d'État du Commerce et de l'Industrie : Jacques B. SIMÉON;
Le Secrétaire d'État des Affaires Étrangères et des Cultes : Édouard FRANCISQUE;
Le Secrétaire d'État de la Santé Publique et de la Population : Gérard DÉSIR;

Le Secrétaire d'État de la Présidence : Henry P.BAYARD;
Le Secrétaire d'État des Affaires Sociales : Ulysse PIERRE-LOUIS;
Le Secrétaire d'État de la Justice : Me. Rodrigue CASIMIR;

Le Secrétaire d'État des Travaux Publics, Transports et Communications : Alix CINÉAS;
Le Secrétaire d'État du Plan : Pierre D. SAM;

Le Secrétaire d'État de l'Information et des Relations Publiques : Jean-Marie CHANOINE;
Le Secrétaire d'État des Mines et des Ressources Énergétiques : Fritz PIERRE-LOUIS;
Le Secrétaire d'État de l'Éducation Nationale : Joseph C. BERNARD;

Le Secrétaire d'État de l'Agriculture, des Ressources Naturelles et du Développement Rural : René DESTIN;

Le Secrétaire d'État de la Jeunesse et des Sports : Théodore ACHILLE;

Le Secrétaire d'État de l'Intérieur et de la Défense Nationale : Agr. Édouard D. BERROUET