



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

(MEF)



**Rapport final de l'analyse situationnelle de genre du PIC assorti de la stratégie et du plan
d'actions genre (2021-2024)**

Avril 2021

Table des matières

CHAPITRES

REMERCIEMENTS	4
LISTE DES ACRONYMES	5
NOTE DE SYNTHÈSE	6
I. INTRODUCTION	9
1.1. Mise en contexte	9
1.2. Justification de l'étude	9
1.3. Objectifs et résultats attendus	10
1.3.1. Objectif général	10
1.3.2. Objectifs spécifiques	11
1.3.3. Résultats attendus	11
II. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE ET ORGANISATION DU RAPPORT	12
2.1. Survol méthodologique	12
Le tableau récapitulatif de la mission de collecte des données sur le terrain	13
2.2. Limites et contraintes	15
2.3. Présentation des parties du rapport	16
III. CADRE RÉFÉRENTIEL SPÉCIFIQUE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL DE LA SOUS-TRAITANCE EN HAÏTI	17
3.1. Référentiel de l'analyse	17
3.2. Cadre d'analyse	18
3.2.1. Genre et intersectionnalité sur le lieu de travail	18
3.3. Cadre d'actions	20
3.3.1. Femmes et développement	20
3.3.2. Genre et développement et introduction du concept d'empowerment (puissance d'agir) des femmes	21
3.3.3. Genre et développement et nouvelles formes de masculinités	21
3.4. Références internationales et nationales de la systématisation du genre dans le secteur de la sous-traitance en Haïti	23
IV. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES RÉSULTATS DE L'ANALYSE SITUATIONNELLE SELON LE GENRE DU PIC	24
4.1. Principales conclusions de la revue de la littérature	24

4.1.1.	Autour des perceptions de la sous-traitance en Haïti.....	24
4.1.2.	Autour de la situation en lien au développement du pouvoir des femmes et les nouvelles formes de masculinités.....	25
4.2.	Principales conclusions relatives à la collecte des données au sein du PIC.....	28
4.2.1.	Analyse des cadres législatif, règlementaire, institutionnel, procédural et opérationnel du secteur de la sous-traitance en Haïti.....	28
4.2.2.	Environnement administratif du PIC par rapport au genre.....	28
4.2.3.	Rôles et responsabilités des parties prenantes dans le cadre de la systématisation du genre au sein du PIC.....	34
4.2.4.	Les conditions de travail des travailleurs et des travailleuses au sein du PIC.....	40
4.2.5.	Enjeux d'intégration du genre au niveau du PIC et des programmes, projets et activités connexes au PIC.....	47
V.	CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	51
5.1.	Conclusion.....	51
5.2.	Recommandations spécifiques.....	53
5.2.1.	Institutionnalisation du genre au sein du PIC.....	53
5.2.2.	Renforcement de l'empowerment global des femmes et des nouvelles formes de masculinités.....	54
5.2.3.	Intégration du genre dans le cadre du fonctionnement du PIC.....	55
VI.	ANNEXES	56
6.1.	Stratégies de systematisation du genre au sein du PIC.....	57
6.1.1.	Rappel de la base conceptuelle.....	57
6.1.2.	Objectifs et résultats.....	58
	Objectifs.....	58
	Résultats.....	59
	o Tous les plans de travail des services et/ou sections sont systématiques sur les grands enjeux et orientations du genre ;.....	59
6.1.3.	Présentation des grands axes d'orientations de la stratégie genre du PIC.....	59
6.1.4.	Stratégies de mise en œuvre.....	60
6.1.5.	Présentation et mise en œuvre du dispositif de suivi et d'évaluation participatif du plan d'actions genre.....	63
	PROPOSITION DE PLAN DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF SEP.....	65
	REPERES DE REUSSITE.....	66
6.2.	Proposition de plan d'actions trisannuelles sur le genre.....	67
6.3.	Bibliographie.....	87
6.4.	Liste des personnes rencontrées.....	88
6.5.	Outils de collecte des données (en pièces jointes).....	89

REMERCIEMENTS ⁱ

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont contribué au succès de cette mission et qui nous ont aidés à mener à bien cette analyse situationnelle de genre dans les meilleures conditions possibles.

Tout d'abord, nous adressons nos remerciements à nos répondant.e.s. direct.e.s. au sein de l'Unité Technique et d'Exécution (UTE), soit Monsieur Alain PAMPHILE et Madame Emmanuella NICOLAS, qui ont été d'une aide précieuse et ont toujours été d'une très grande disponibilité pour répondre à l'ensemble de nos demandes et nous ont permis de bien réaliser cette mission. Il(s)/Elle(s) nous ont permis de cibler les personnes-ressources clés, telle que Jeantel CHERAMY. Nous le remercions tout particulièrement pour son travail remarquable dans la gestion du calendrier de rencontres au sein du Parc Industriel de Caracol (PIC). Ce travail de planification quotidienne des rencontres était de toute importance pour la réussite de la mission de collecte des données.

Nous tenons à remercier vivement tous les cadres du PIC, en faisant référence tout particulièrement à Monsieur Paulince NOËL, Philogène BERNADIN, Marc JACKY et Marc-Edouard NERETTE, pour leur disponibilité et leur engagement dans le cadre dudit processus. Ils ont apporté leur connaissance, leur expertise professionnelle ainsi que leur temps de travail pour aider à mener à bien l'analyse des besoins en genre du PIC. Grâce à cet investissement d'une très grande valeur, nous avons pu finaliser ce rapport.

Nous voulons remercier tout spécialement chacun des membres de l'institution, les agent.e.s. s de sécurité et le personnel de soutien, les cadres des usines, les membres du personnel du PIC qui ont participé aux entrevues individuelles ainsi que dans les groupes de discussion.

Nous saluons également l'ensemble des personnes qui, à un niveau ou à un autre, ont participé à la réussite de ce processus et dont malheureusement, nous n'avons pas eu la chance de tous et toutes les rencontrer en personne. Votre participation, votre esprit d'équipe ont contribué à la réalisation de ce travail.

Enfin, nous remercions tout particulièrement, Monsieur, le Directeur exécutif, Pierre Michel JOASSAINT, ainsi que les autres membres de son bureau. Votre engagement et votre motivation pour cette mission ont été évidents du début à la fin.

LISTE DES ACRONYMES

ACS+	Analyse Comparative entre les Sexes +
ADIH	Association des Industriels d'Haïti
AFASDA	Asosyasyon Fanm Solèy D'Ayiti
BID	Banque Interaméricaine de Développement
BSG	Budgétisation Sensible au Genre
CFTV	Centre de Formation des Technologies du Vêtement
CODEVI	Compagnie de Développement Industriel
FED	Femmes et Développement
GED	Genre et Développement
MAST	Ministère des Affaires Sociales et du Travail
MCI	Ministère du Commerce et de l'Industrie
MEF	Ministère de l'Economie et des Finances
OFATMA	Office d'Assurance Accidents du Travail Maladie et Maternité
ONA	Office National d'Assurance Vieillesse
PIC	Parc Industriel de Caracol
PIM	Parc Industriel Métropolitain
REFRAKA	Rezo Fanm Radyo Kominotè
SASK	Sosyete Animasyon ak Kominikasyon Sosyal
SOFA	Solidarite Fanm Ayisyèn
SONAPI	Société Nationale des Parcs Industriels
UTE	Unité Technique d'Exécution
VBG	Violence Basée sur le Genre

NOTE DE SYNTHÈSE

Dans le cadre de la mise en œuvre du processus de systématisation du genre au sein du PIC. L'UTE doit poursuivre le mandat de genre en s'assurant que les différentes recommandations du plan de travail sur le genre de 2014-2015, soient intégrées dans un processus de promotion du genre plus large et devant aboutir à la préparation d'un plan d'action genre 2021-2024 du PIC. Six (6) ans plus tard, une nouvelle mission de genre a donc été mise en œuvre, dont les principaux résultats ainsi que le plan d'actions genre sont présentés dans le cadre de ce rapport.

Nous avons donc réalisé une analyse de la situation actuelle au PIC et avons préparé un plan d'actions, incluant des activités concrètes permettant d'améliorer la situation au PIC au regard du genre et de faciliter le changement de culture au sein de l'institution. Des objectifs spécifiques ont été prévus portant particulièrement sur les changements que le PIC serait en mesure de susciter afin de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes sur une base intersectionnelle. Ces changements constitueront les résultats à atteindre du point de vue transversal, notamment par le traitement de genre au niveau de l'institutionnalisation du genre au sein du PIC, du renforcement de la puissance d'agir du personnel féminin et du développement des nouvelles formes de masculinités dans les usines et de l'intégration du genre au niveau des programmes, projets et activités connexes au sein du PIC.

L'approche méthodologique a consisté principalement en une revue de la documentation qui a été fournie par l'UTE et mobilisée dans d'autres contextes institutionnels et géographiques. D'autres documents de référence en lien avec les orientations nationales en matière de genre dans le secteur de la sous-traitance au niveau mondial et local, ont également été consultés. La phase de collecte de données a comporté une série d'entrevues individuelles et de groupes de discussion avec les cadres supérieurs, intermédiaires et le personnel de soutien, des personnes représentantes, les travailleurs et les travailleuses des usines, de l'OFATMA, du centre de formation, des collectivités territoriales, des associations communautaires et de syndicats.

Nous devons souligner dès le départ que nous n'avons pas fait appel à l'un des outils standards en matière d'analyse de genre, en l'occurrence le Cadre des Relations Sociales (CRS), la Matrice d'analyse des genres (MAG) ou enfin, la méthode de Sara Longwe, pour réaliser l'analyse situationnelle de genre du PIC. Nous avons plutôt adapté systématiquement notre analyse de la

situation dans la continuité de la promotion de l'analyse comparative entre les sexes, assortie de la dimension intersectionnelle (ACS+).

Ainsi, nous avons concentré nos consultations à l'interne au niveau de l'ensemble des structures présentes au sein du PIC et à l'externe, au niveau des collectivités territoriales et des associations communautaires. Sur la base de ces différents enjeux liés à la mission, il est important de noter que nous ne proposons pas une analyse exhaustive ou un plan d'actions global du PIC en matière de genre, mais plutôt axés sur les champs d'intervention progressive et les ressources toutes catégories confondues qui pourraient être mobilisées dans le cadre de la mise en œuvre

Cette analyse nous permet de constater que les femmes, membres du personnel du PIC, désirent prioritairement :

- Un meilleur niveau de participation aux processus de prise de décisions ;
- Une meilleure représentativité de celles-ci aux postes à responsabilités ;
- La possibilité de pouvoir faire carrière au sein de l'institution dans des conditions relativement maîtrisées à leur niveau ;
- Que leurs droits à la promotion juste et équitable soient mieux reconnus et valorisés.

Les travailleuses réclament quant à elles :

- De meilleures conditions de travail au sein des usines ;
- Un salaire plus en adéquation au coût de la vie ;
- Un environnement de travail exempt de violences et de discriminations
- Un accès à des informations en lien à l'éducation financière et à la formation technique et sur les compétences de vie.

Toutefois, ce sont autant d'attentes qui se retrouvent entravées par un ensemble de facteurs liés aux discriminations et aux pratiques institutionnelles sexistes. L'analyse effectuée dans le cadre des besoins spécifiques des femmes et des hommes dans les communautés avoisinantes est insuffisante.

Des analyses complémentaires devront être réalisées au fur et à mesure de la réalisation des actions du plan genre. Les principaux résultats de celles-ci pourraient être présentés au niveau des rapports de travail annuels. Les femmes rencontrées dans le cadre de notre analyse aspirent en résumé dans leur grande majorité, à avoir plus de pouvoir d'influence en matière de gestion institutionnelle et des décisions au sein du PIC et des usines. Elles déplorent le fait que les pesanteurs socioculturelles et institutionnelles les empêchent d'avoir accès à des postes de décisions pour certaines. Les travailleuses pensent que leurs tâches au sein des usines, les mettent en position de vulnérabilité vis-à-vis des hommes qui occupent, plus souvent des postes à responsabilités et à des espaces de pouvoir. Le déficit de contrôle des travailleuses de ces espaces, les rend à risque par rapport aux actes de discriminations et même de violences. Elles les empêchent surtout de mieux participer au processus de décisions en les orientant vers leurs besoins spécifiques avec ceux des hommes sur une base équitable. Les objectifs de cette analyse assortie d'un plan d'actions genre sera donc de proposer une gamme d'actions nécessaires pour valoriser les droits fondamentaux du personnel féminin au sein du PIC et des usines.

I. INTRODUCTION

1.1. Mise en contexte

Le ministère de l'Économie et des Finances d'Haïti (MEF) à travers son Unité Technique et d'Exécution (UTE), voulait réaliser un nouveau plan d'actions genre pour le Parc Industriel de Caracol (PIC) pour la période de 2021 à 2024. Ce document est le rapport d'analyse situationnelle qui constitue le principal livrable dans le cadre de la mission d'élaboration dudit plan d'actions. Il comportera différentes parties et des annexes. Il sera également assorti de la stratégie d'intégration du genre devant présenter les grandes orientations de la chaîne d'actions genre du PIC. Un plan d'actions sera également présenté afin de conserver un document unique valorisant la bonne maîtrise de l'ensemble des étapes ayant mené à la prise en compte du genre au sein de l'institution.

1.2. Justification de l'étude

En Haïti, comme un peu partout dans le monde, les industries de la sous-traitance se sont installées progressivement. Dans le pays, les origines de ce secteur avec une prépondérance du textile, remonte aux années 70-80¹. Il affiche un mouvement balancier de déclin et reprise tout au long de son développement. En dépit de la structuration du secteur par l'Etat haïtien avec la création de la Société Nationale des Parcs Industriels (SONAPI) à travers le décret du 22 octobre 1981, très peu de données en dehors du rapport qui a été cité plus haut, existent sur les conditions de travail des femmes qui sont en majorité dans ce secteur. Cette structure gère actuellement deux parcs ; le Parc Industriel Métropolitain (PIM) ainsi que le Parc Industriel de Caracol (PIC). C'est ce dernier qui nous intéresse plus directement dans le cadre de la mission.

Cette absence de données et d'informations sensibles sur la situation des femmes dans le secteur est à associer par hypothèse, au fait de leur statut secondaire dans la société haïtienne et de leur accès limité aux différentes ressources, les femmes souffrent davantage des effets du changement climatique, du système économique inéquitable qui renforcent les systèmes de domination intersectionnels, concept qui sera repris plus loin au moment de présenter le cadre conceptuel de l'analyse. Elles arrivent donc relativement vulnérables dans les usines de sous-traitance.

¹ <https://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/worker/travail/travail.htm>

A ces inégalités s'ajouteraient leur moindre accès à l'éducation/la formation et à la prise de décisions, leur charge de travail non rémunérée (dont les soins), qui est considérée comme « normale », et les problèmes endémiques relatifs à la violence basée sur le genre (VBG) avec le harcèlement sexuel en milieu du travail en tête de liste, les normes sociales et culturelles discriminatoires, sont aussi à prendre en considération.

Il reste donc un fait que dans le milieu du travail, les femmes sont constamment en proie à toutes sortes de discriminations. Ce n'est pas nouveau et ce n'est un secret pour personne. S'il est vrai que les producteurs manufacturiers préfèrent la main d'œuvre féminine et que ses dernières sont sur-représentées dans les travaux manuels, il n'en demeure pas moins que ces dernières sont terriblement sous-représentées en revanche, dans les postes de décisions au niveau de ce secteur. L'on partira donc de l'hypothèse selon laquelle ces situations désavantageuses peuvent revêtir des formes particulières dans le secteur industriel textile en Haïti et c'est cette diversité de discriminations, de blocages plus structurels et d'obstacles conjoncturels qu'on finira par mettre en évidence en épluchant quelques aspects parmi les plus importants de la littérature existant actuellement autour du sujet, la confrontant avec les données recueillies dans le cadre de la collecte effectuée au sein et dans l'environnement immédiat du PIC.

1.3. Objectifs et résultats attendus

1.3.1. Objectif général

La nécessité de prendre en compte de manière systématique les normes de genre dans le cadre du travail des femmes dans les usines de sous-traitance reste un enjeu fondamental en lien plus directement aux conditions de travail et la protection sociale des droits fondamentaux des femmes. Notre mission a consisté à l'élaboration du plan d'actions genre du PIC qui devrait obligatoirement passer par une analyse de la situation actuelle de la prise en compte du genre dans le cadre du fonctionnement du PIC ainsi que de ses locataires. Privée des données primaires, nous avons donc procédé à une analyse rapide dont les résultats seront traduits en une stratégie pour une meilleure prise en compte du genre qui sera déclinée en plans d'actions pour la période concernée.

1.3.2. Objectifs spécifiques

- ✧ Réaliser une analyse de situation du PIC relatif à la parité entre hommes et femmes, en prenant en compte particulièrement les conditions de travail dans les fabriques situées dans l'enceinte du PIC ;
- ✧ Proposer un plan d'actions d'intégration du genre au PIC, pour la période allant de 2021 à 2024. Le Plan mettra l'accent sur le respect des mesures établies dans le Code du Travail haïtien et des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par Haïti ;
- ✧ Proposer un mécanisme de suivi et un mécanisme d'évaluation du Plan d'actions d'intégration du genre.

1.3.3. Résultats attendus

Les principaux résultats attendus de cette mission sont :

- ✧ L'analyse situationnelle sur les conditions de travail des femmes dans les usines de sous-traitance présentes au sein du PIC ;
- ✧ Le plan d'actions genre découlant des résultats de l'analyse situationnelle qui seront convertis en stratégie de genre pour le PIC ;
- ✧ Un mécanisme de suivi et d'évaluation assorti des indicateurs sexospécifiques dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'actions genre.

II. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE ET ORGANISATION DU RAPPORT

2.1. Survol méthodologique

Notre mandat consistait à élaborer une proposition de plan d'actions sur la base des principaux résultats d'une analyse situationnelle selon le Genre² du PIC. Nous soulignons le fait que c'était une analyse qui était attendue et non une étude de la situation du genre au sein de la structure concernée. Celle-ci a donc démarré de manière classique par la revue documentaire qui n'était pas très volumineuse en somme mais qui nous a permis de faire trois constats en termes de données manquantes pour l'élaboration du plan d'actions de genre :

- 1) Les données relatives à la prise en compte du genre au sein du PIC dans le cadre de son fonctionnement ;
- 2) Les données relatives à la situation actuelle des inégalités et discriminations de genre au sein des usines ;
- 3) Les données relatives à la mise en œuvre du premier plan d'actions genre 2014-2015.

Le devis méthodologique en application dans le cadre de celui-ci s'est donc organisé essentiellement autour d'une recherche de nature qualitative pour pouvoir compléter notre analyse. Dans le cadre de la boîte à outils qui a été validée, nous n'avions donc pas prévu de collecter les données socio-démographiques, ce qui aurait nécessité une approche soit quantitative ou mixte. De plus, nous sommes parties de l'hypothèse que le PIC détient déjà ces données et que collecter ces dernières pour huit à dix personnes, n'apporterait aucune valeur ajoutée à l'analyse d'un point de vue statistique. Cependant, nous avons passé en revue les critères de sélection à l'embauche des travailleurs et des travailleuses afin d'avoir un profil de travail à ce niveau-là.

² C'est un processus de diagnostic actualisé qui peut être mené de manière rapide dans le cadre de l'élaboration de plan d'actions par exemple des besoins des femmes et des hommes basés sur les différences relatives à l'âge, le niveau de pauvreté, la classe sociale, le handicap et d'autres formes de vulnérabilités et ainsi en lien aux violences basées sur le genre (VBG). Cette étape demeure une phase importante pour constituer la ligne de base du programme ou du projet.

Dans la prise en compte du genre dans le cadre d'un programme ou d'un projet. - Beaucoup d'outils peuvent être utilisés à cet effet mais en Haïti, depuis 2014, l'état haïtien fait la proposition d'une boîte à outils dont un directement dédié à l'analyse situationnelle qui est l'Analyse Comparative entre les Sexes (ACS). Une nouvelle version de celui-ci inclut une approche intersectionnelle, est-ce pourquoi de plus en plus, on parle d'ACS+.

Le tableau récapitulatif de la mission de collecte des données sur le terrain

Jour	Activités de collecte
<i>Lundi 1^{er} mars 2021</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Trajet Port-au-Prince/Caracol - Séance de travail avec le personnel de ESS (4 personnes)
<i>Mardi 02 mars 2021</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Groupe de discussion avec les membres du personnel des autres services (13 personnes) - Groupe de discussion avec les membres du personnel de soutien et les pompiers (14 personnes) - Entretien individuel avec l'officier de rétroaction
<i>Mercredi 03 mars 2021</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Portes ouvertes au centre de formation - Entretien individuel avec la directrice du centre - Groupes de discussions avec le réseau des restauratrices et restaurateurs (+ de 10 personnes dont certains noms n'ont pas été notés car arrivant par vagues à la séance de travail)
<i>Jeudi 04 mars 2021</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Deux entretiens individuels avec les organisations communautaires ; - Visites et entretiens individuels à l'OFATMA
<i>Vendredi 05 mars 2021</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Groupe de discussions avec les travailleuses (6 personnes) - Groupe de discussions avec les travailleurs (8 personnes) - Entretiens individuels avec les cadres de MAS Arc-En-Ciel et Ferrer

Nous avons donc pu réaliser deux grandes catégories d'activités de collecte de données ; cinq groupes de discussions avec respectivement ; le personnel de l'ESS, le personnel cadre des autres services, les travailleurs et les travailleuses de manière séparée. Ainsi que le personnel de soutien en groupe mixte et le réseau des restaurateurs-trices. Nous avons dû revoir à la baisse le nombre d'entretiens individuels faute de temps mais également en raison de la complexité d'organiser un tel agenda.

Nous avons finalement pu avoir une dizaine d'entretiens individuels avec le chef de service de l'ESS, l'OFATMA, deux syndicats dont un relativement partiel, le maire de la ville de Caracol, l'officier de rétroaction, deux associations communautaires, le centre de formation de l'ADIH, les responsables de MAS Arc-en-Ciel et de FERRER et pour finir, avec le directeur exécutif de l'UTE. Nous avons aussi effectué trois visites d'observations au niveau du centre des pompiers et pompières, à l'OFATMA ainsi qu'au centre de formation en technologies du vêtement.

En dépit du fait que les données socio-démographiques n'ont pas été collectées de manière systématique, la principale catégorie-cible avec laquelle nous avons collaboré (qui sont les travailleurs et les travailleuses des usines) présentait le profil socio-démographique suivant :

- ✧ Ces dernières avaient entre 22 et 28 ans ;
- ✧ 50% d'entre elles étaient déjà mères, célibataires ou en union libre ;
- ✧ La grande majorité habitaient toujours chez leurs parents.

Les travailleurs, de leur côté, présentaient la même configuration socio-démographique :

- ✧ Certains étaient déjà pères avec les mêmes statuts maritaux que les travailleuses ;
- ✧ Certains vivaient aussi chez leurs parents ;
- ✧ D'autres chez des membres de la famille ou de la belle-famille.

Pour le personnel du PIC, ces questions n'ont pas été posées, car l'analyse concernait directement le milieu du travail. Néanmoins, certains membres féminins ont fait savoir au cours de la discussion qu'elles n'avaient pas encore d'enfants, ce qui facilite le choix de venir travailler au PIC. Nous faisons référence aux membres de l'administration et des autres services.

Pour le personnel de soutien, à l'observation, nous retrouvons les membres les plus âgés du PIC : certains sont même déjà des grands-parents. En seconde position, les membres du corps des pompiers et enfin l'administration, en tant que telle.

La moyenne d'ancienneté au niveau du PIC et des usines autour du personnel rencontré est de deux (2) à quatre (4) ans, ce sont donc des personnes qui sont dans une bonne mesure, capable de bien échanger autour de la réalité du PIC qui demeure une structure assez récente, finalement.

2.2. Limites et contraintes

Une analyse situationnelle a pour vocation de présenter les tendances générales des problématiques sous étude. Dans notre cas, cette dernière est plus que de rigueur. Notre cadrage méthodologique à ratisser très largement la réalité du genre au sein du PIC mais pas en profondeur malheureusement faute de temps mais aussi des ressources toutes catégories confondues qui devraient être mobilisées pour mettre en œuvre un plan d'actions éventuellement de plus grande envergure et surtout budgétivore. Nous voulons donc quant à présent, attirer l'attention sur le fait que d'autres données plus fines et analyses sont nécessaires voire indispensables pour bien valoriser ces premiers résultats afin de proposer à la fois, des actions d'approfondissement de l'analyse sous la base des nouvelles données qui vont être collectées dans le cadre du suivi et de l'évaluation des initiatives entreprises. Des améliorations ainsi que des corrections pourront être apportées à la fin de la première année de mise en œuvre du plan.

La principale contrainte reste le temps de collecte des données qui a dû être relativement réduit face à ce qui avait été présenté dans le cadre de la proposition technique et financière du mandat. Il y a aussi le mode de fonctionnement des usines de la sous-traitance dont le temps matériel constitue la principale ressource et est accordée de manière parcimonieuse pour les besoins d'une analyse situationnelle. À titre d'illustration, nous tenons à préciser que nous n'avons pas pu travailler avec les travailleurs et les travailleuses de S & H Global car les responsables n'ont pas daigné répondre à l'invitation formelle qui leur avait été envoyée par courrier électronique par l'entremise du responsable de liaison avec les usines du PIC. Nous n'avons pas pu interviewé non plus, les cadres de Everest et de S & H Global. Nous sommes donc suffisamment conscients du déficit que ces rendez-vous ratés peuvent apporter à la pertinence de notre analyse. C'est pourquoi, nous proposons à l'équipe interne du genre qui devra être créée dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'actions, de finaliser ces rencontres afin de disposer de données complètes dans le cadre de leur travail.

2.3. Présentation des parties du rapport

Ce document est organisé en sept (7) parties ; La deux premières sont destinées à l'introduction ainsi que la synthèse de l'approche méthodologique et l'ossature du rapport. La présentation des résultats de l'analyse situationnelle combinant les conclusions de la revue de littérature et la collecte des données de terrain, va concerner la troisième partie. La quatrième est consacrée à la conclusion ainsi que les recommandations et les annexes sont présentés au niveau de la cinquième partie.

III. CADRE RÉFÉRENTIEL SPÉCIFIQUE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL DE LA SOUS-TRAITANCE EN HAÏTI

3.1. Référentiel de l'analyse

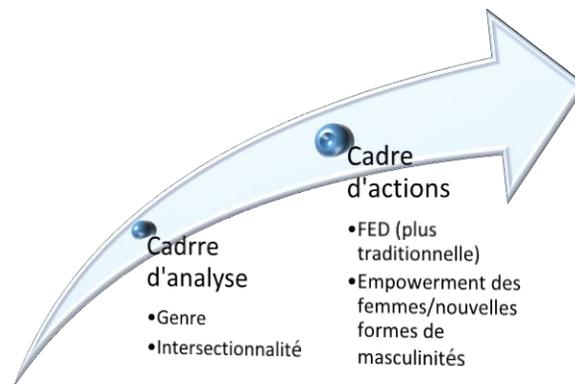
La prise en compte des questions de genre a commencé dès les années 1970 afin de permettre aux femmes d'être aussi les actrices du développement. Les premières approches proposées en lien à la participation des femmes étaient donc l'Intégration de la Femme dans le Développement (IFD³) qui a très vite montrée ses limites. Elle a fait place à la Femme dans le Développement (FED⁴). Celle-ci a également été critiquée pour enfin donner lieu à la systématisation de genre ou encore l'institutionnalisation du genre ou encore le gender mainstreaming en anglais. Cette partie va donc concerner non seulement l'approche phare aux inégalités de genre mais aussi le cadre de références internationales et nationales en Haïti pour la systématisation du genre. Nous faisons référence au Genre et Développement (GED)⁵. Cette dernière va nous aider à porter le concept central de notre analyse qui est l'empowerment ou la puissance d'agir des femmes, assorti de celui des nouvelles formes de masculinités et le développement institutionnel spécifique au genre ou l'institutionnalisation du genre dans le cadre du travail des femmes dans les usines de la sous-traitance en Haïti. Nous allons aussi présenter d'autres concepts connexes à cet exercice de manière progressive, afin de compléter notre cadrage conceptuel. Cette manipulation des approches de genre se fera à deux niveaux : un référentiel d'analyse avec le genre et l'intersectionnalité et un cadre d'actions avec la FED qui peut rester une approche plus traditionnellement retrouvée dans les premières démarches d'intégration du genre et aussi l'empowerment des femmes et les

³ Comme son nom l'indique, vise à intégrer les femmes au processus de développement, sans pour autant remettre en question le modèle de développement dans lequel on voulait les intégrer. Cette approche est liée à « l'approche antipauvreté » qui, reconnaissant le rôle de production des femmes, vise à améliorer leurs conditions de vie à travers de petits projets générateurs de revenus, en lien avec leur rôle traditionnel.. [COURS SUR LE GENRE \(unesco.org\)](https://unesco.org)

⁴ L'approche « Femme et Développement » se fonde sur le postulat que les femmes ont toujours fait partie des processus de développement. Elle met l'accent sur la relation entre les femmes et le processus de développement. Dans cette approche, la mise en valeur de la contribution des femmes est perçue comme un élément de la modernisation économique et sociale. L'accent est mis sur les rendements élevés, en termes de bien-être et de capital humain, de l'investissement dans l'éducation et la participation accrue des femmes, compte tenu notamment du retard accumulé dans ce domaine. [COURS SUR LE GENRE \(unesco.org\)](https://unesco.org)

⁵ Elle se focalise sur les relations entre les hommes et les femmes comme objet, sur les relations inégales comme problème, sur le développement soutenable et équitable comme objectif et sur le pouvoir des groupes désavantagés (avec un accent sur les besoins stratégiques du genre) (Moser, 1993 ; Razavi et Miller, 1995). [COURS SUR LE GENRE \(unesco.org\)](https://unesco.org)

nouvelles formes de masculinités qui constituent les actions spécifiques pour une bonne institutionnalisation du genre.



3.2. Cadre d'analyse

3.2.1. Genre et intersectionnalité sur le lieu de travail

Cette référence a constitué notre principal cadre d'analyse car on sait dorénavant que le secteur de la sous-traitance en général et du textile en particulier change progressivement de profils types. Nous constatons que la cible devient de plus en plus, des jeunes femmes plus jeunes et plus instruites et que beaucoup d'homme ont aussi fait leur apparition dans le secteur. Travailler sur les enjeux de genre dorénavant, revient donc à utiliser une grille d'analyse plus seulement binaire (masculin-féminin) qui nous permette de mieux valoriser les différentes identités des femmes et des hommes qui sont pris dans ces dynamiques renouvelées de travail. Nous savons alors que le sexe se réfère aux différences biologiques⁶ entre les corps des mâles et des femelles et que le genre est surtout un construit social entre les différences entre les femmes et les hommes, les croyances ainsi que les identités qui supportent ces différences et inégalités. Au-delà de cette première catégorisation, plusieurs théoriciens/nes féministes pour la plupart, ont dénoncé ce que nous pouvons appeler l'essentialisme⁷ des identités de genre en proposant à l'analyse, un unique modèle de féminité dominante c'est-à-dire, blanche et occidentale. C'est dans ce sens que des auteurs

⁶ Il faudrait aussi souligner que la réalité sexuelle scindée entre un pôle mâle et un pôle femelle résulte elle-même d'une construction que la philosophe Judith Butler appelle performative. [RAI_012_0099.pdf](#)

⁷ [Petit lexique du genre \(3\): essentialisme, constructivisme, socialisation de genre – Genre ! \(cafaitgenre.org\)](#)

comme Kimberley Crenshaw, Hill Collins et Bell Hooks, aux Etats-Unis, vont proposer le concept d'intersectionnalité⁸ afin d'ouvrir l'analyse des inégalités de genre, à la gamme des systèmes d'oppression qui se chevauchent et que subissent la plupart des femmes et ceci dans différentes sociétés. Nous faisons donc référence au sexisme et les formes de sexualités dominantes bien évidemment mais aussi au classisme, au capitalisme, à l'âgisme et le capacitisme pour ne citer que ces identités-là.

En ce qui a trait plus spécifiquement au sexisme, le creuset le plus évident de ces nouvelles formes de violences envers les femmes travailleuses vont prendre sens et force dans les processus de ciblage et de recrutement des futures travailleuses au sein du PIC. Cette phase a été clairement identifiée par le personnel de l'ESS. Nous nous retrouvons donc avec les trois niveaux de sexisme que nous connaissons de mieux en mieux à travers les nouvelles productions sur cette thématique.

Nous parlons donc à la fois ;

- a) Du sexisme hostile qui semble être en retrait dans les relations entre les femmes et les hommes et qui vont faire place progressivement ;
- b) Au sexisme ambivalent qui est à la fois hostile et relativement bienveillant et le dernier subtil et bienveillant, dit ordinaire. :
- c) «Le sexisme dit 'd'ordinaire', en milieu de travail, prend différentes formes (signes, commentaires, gestes, attitudes, comportements ou actes), plus ou moins négatives et hostiles, à des niveaux de fréquence, d'intensité ou de durée variable, mais qui ont toutes pour objectif de désavantager les femmes, de les ignorer, voire de les exclure⁹ .

Dans la perspective de notre analyse, nous avons utilisé l'intersectionnalité pour faire ressortir les normes de genre prépondérantes dans le cadre du travail des femmes en relations avec les catégories d'hommes dans les usines de sous-traitance mais également celles qui sont présentes au

⁸ L'intersectionnalité peut être utilisée pour comprendre comment le genre interagit avec la race, l'ethnicité et la classe pour façonner les expériences des femmes face aux inégalités et à la violence. L'intersectionnalité permet donc de rendre visibles les réalités de certains groupes de femmes qui sont souvent marginalisées dans les recherches et les discours féministes (hooks, 1984; Davis, 2008). Deuxièmement, comme cadre analytique, elle permet de déconstruire le présupposé voulant que les femmes victimes de violence constituent un groupe homogène partageant des expériences et des besoins universels (Oxman-Martinez et coll., 2002). [CRI-VIFF-Regards sur intersectionnalité \(1\).pdf](#)

⁹ - Christine Lagabriele, Le Sexisme, dans Le dictionnaire des risques psychosociaux, sous la direction de Philippe Zawieja et Franck Guarnieri, Edition Seuil, 2014.

niveau du personnel du PIC. En faisant appel aux expériences des différentes femmes présentes dans la structure du PIC, nous sommes donc en mesure d'identifier dans une certaine mesure, la matrice des oppressions liées au genre, à la sexualité, à la classe sociale, au handicap, à l'âge, la religion et à la région pour ne citer que ces identités-là, qui sont en activités et en processus de reproduction au niveau de la sphère privée c'est-à-dire la maison, et la sphère publique, à savoir, le lieu de travail. La reproduction de l'oppression de genre, de race, de classe et autres dimensions sociales d'après Acker (2006)¹⁰ se réalise à travers les régimes d'inégalités dans le milieu de travail qui consistent en des pratiques vaguement interdépendantes, les processus, les actions et les significations qui sont combinées pour maintenir les inégalités de genre, de race et de classe au sein des structures organisationnelles.

3.3. Cadre d'actions

3.3.1. Femmes et développement

Notre analyse devant déboucher sur un plan d'actions, il va donc falloir passer par l'expérience de l'institution en matière de prise en compte du genre dans le cadre de ses activités. Cette approche qui vise à permettre une meilleure intégration des droits pratiques et des besoins stratégiques des femmes dans les dynamiques de développement, a plus ou moins été adoptée dans le cadre de la promotion de l'Égalité de genre au sein du PIC. On l'a plutôt retrouvée dans sa forme hybride dans le sens qu'elle est cristallisée dans les discours mais certaines actions ont eu tendance à aller plutôt vers une institutionnalisation des enjeux de genre en mettant en avant l'existence du mécanisme de rétroaction assorti des activités de sensibilisation et de communication. Cette première interprétation des initiatives de genre transporte également les prémisses d'un approfondissement de la démarche d'intégration vers l'institutionnalisation c'est-à-dire intégrer le genre à tous les niveaux de la vie institutionnelle.

¹⁰ Joan Acker [From glass ceiling to inequality regimes](#) [Full text] Published in *Sociologie du travail*, Vol. 51 - n° 2 | Avril-Juin 2009

3.3.2. Genre et développement et introduction du concept d'empowerment (puissance d'agir) des femmes¹¹

Cette approche tente de comprendre pourquoi et comment les femmes ont été systématiquement assignées à des rôles inférieurs et secondaires. Celle-ci va plus loin que la seule intégration des femmes dans les activités économiques ou sur le marché du travail pour l'essentiel. Elle vise à opérer de véritables transformations dans les stratégies de développement afin que les inégalités de genre deviennent de plus en plus des priorités pour les acteurs. C'est à ce niveau que le concept de pouvoir va prendre tout son sens dans la compréhension de la position sociale subalterne qu'occupe plus généralement les femmes. Au-delà du jargon idéologique, l'introduction de ce concept va donc surtout permettre de travailler plus systématiquement sur l'empowerment des femmes à savoir le renforcement de leur pouvoir de décisions ainsi que leur niveau de participation et d'influence de ces mêmes processus de décisions. Dans le cadre du PIC, cette approche va donc aider à cerner les transformations d'un point de vue structurel et opérationnel qui devront être créées afin de non seulement renforcer le pouvoir des femmes travailleuses mais également de proposer une meilleure prise en compte de leurs droits fondamentaux. Pour cela, il faut que l'institution continue à prendre en compte la systématisation du genre dans le cadre de son fonctionnement.

3.3.3. Genre et développement et nouvelles formes de masculinités

La masculinité peut être définie comme « une identité ou le sentiment individuel d'être un homme en fonction de ce que l'on sait à propos de ce genre et de ce qu'une société indique à ce sujet » (Vonarx, 2014)¹². La masculinité se construit en fonction de différents repères sociaux. La masculinité caractérise les hommes - et les rôles qu'ils doivent occuper dans une société ou un

¹¹ Le concept d'autonomisation avec ses qualificatifs en lien au social et à l'économique, qui reste une traduction relativement approximative du terme empowerment en anglais, présente des origines diverses qui l'on retrouve a peu de choses près, dans toutes les disciplines à partir de 1960. Cependant, il doit son intégration dans le champ du développement international grâce aux travaux des féministes des pays du Sud notamment en Asie du Sud-est. La publication en 1987 de « *Development, crises and alternatives visions : Third World women's perspectives* » par Gita Sen et Caren Grown et qui constitue, à ce titre, un événement fondateur (Sen et Grown, 1987). Dans son ouvrage *Women's empowerment in South Asia : concepts and practices* (1993) la chercheuse et activiste indienne Srilatha Batliwala, par exemple, définit l'empowerment comme un processus de transformation des relations de pouvoir entre individus et groupes sociaux.

¹² VONARX, Nicolas. Atelier Masculinité. PowerPoint presentation on the CECI training given on 10 April 2014.

groupe social -, leur manière d'être, de vivre certaines expériences, de se comporter dans différentes situations, de s'inscrire dans un environnement, de vivre leurs émotions, etc. La masculinité est donc conçue comme un sentiment identitaire qui signifie que l'on peut avoir le sentiment d'être un homme ou de ne pas en être un véritablement. La masculinité dite « dominante » est associée aux attributs considérés comme caractéristiques dominantes chez les hommes, par exemple: la force physique, la maîtrise des émotions, l'agressivité, le courage, l'intelligence, le pouvoir, etc. Ces traits ne sont toutefois pas exclusifs aux hommes, puisqu'on les retrouve aussi chez des femmes, mais seraient prédominants chez le sexe masculin.

L'idée de travailler sur les nouvelles formes de masculinités plus positives est surtout de faire prendre conscience aux hommes que ces traits dominants associés aux discriminations et aux violences faites sur les femmes dont s'en rendent coupables certains hommes, ce sont des construits et qu'ils peuvent en changer et ne pas rester prisonniers de ces formes de comportements violents la plupart du temps. De plus en plus, on associe le renforcement de la puissance d'agir des femmes, à la promotion des masculinités non violentes et respectueuses des droits des femmes pour deux raisons majeures ; 1) avec l'approche intersectionnelle, on est en mesure de cibler le profil des hommes avec des comportements violents, un double ciblage est opéré et 2) les hommes sont également victimes des systèmes d'oppression et que ces derniers doivent devenir les alliés des femmes pour combattre efficacement les discriminations dont ils et elles sont victimes y compris le sexisme. C'est donc dans cette perspective, que nous allons également proposer des schémas d'action à double orientation.

En conclusion, nous allons donc utiliser l'approche GED avec un élargissement conceptuel autour des concepts d'empowerment global des femmes et les nouvelles formes de masculines afin de présenter le cadre conceptuel et théorique de notre analyse de la situation des droits des femmes au sein du PIC. Nous savons que l'approche Femmes et Développement (FED) continue à être utilisée afin de promouvoir des droits des femmes surtout en milieu du travail où leur seule présence peut ne pas être un gage suffisant de systématisation du genre dans cet espace. Les deux autres approches (GED) et l'intersectionnalité avec une ouverture sur l'empowerment des femmes et les nouvelles formes de masculinités, sera notre boussole afin de nous aider à identifier les grands piliers stratégiques pour l'élaboration du plan d'actions genre à l'issue de la finalisation de l'analyse situationnelle.

3.4. Références internationales et nationales de la systématisation du genre dans le secteur de la sous-traitant en Haïti

Pour monter le plan d'actions genre du PIC, nous allons nous servir comme base stratégique du double référentiel, international et national en matière de prise en compte du genre en milieu du travail. Pour lutter contre la discrimination dans le monde du travail, l'Organisation internationale du Travail dispose de l'instrument le plus global et le plus spécifique sur le sujet, à savoir la Convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Cette convention compte aussi parmi les plus largement ratifiées, avec 169 pays ayant montré leur engagement vis-à-vis des principes inscrits dans cette convention en la ratifiant. Elle stipule que les Etats membres doivent énoncer et mettre en œuvre une politique nationale pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière de profession et d'emplois¹³. Il y a aussi une autre convention fondamentale (no 100) qui concerne l'égalité de la rémunération. Deux autres conventions ont été reconnues comme des conventions fondamentales pour l'égalité des sexes : la Convention (no 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la Convention (no 183) sur la protection de la maternité, 2000.

Au niveau national, nous disposons depuis 2014, d'une politique nationale sur l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (PNEF 2014-2034) qui devra servir de références à l'élaboration des politiques sectorielles sensibles et spécifiques sur le genre. Cette politique propose six (6) grandes orientations à savoir ; pour une égalité de droit et une justice équitable entre les femmes et les hommes, consacrant plus spécifiquement les droits à l'intégrité physique et à la dignité humaine, le droit au travail décent et rémunéré, le droit à la justice, à la participation citoyenne et à la santé génésique et reproductive des femmes. La seconde orientation stipule ; pour une éducation non sexiste et des modèles égalitaires. La troisième s'énonce ; pour un accès à la santé sexuelle et reproductive dans le respect de la dignité des femmes. Pour l'élimination de toutes les formes de violence faites aux femmes et aux filles concerne la quatrième orientation. Pour une égalité économique et un accès équitable à l'emploi entre les femmes et les hommes et Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes aux instances décisionnelles qui constituent respectivement la cinquième et la sixième orientation de la politique nationale. Le plan d'actions genre du PIC est appelé donc à s'inspirer de ce double référentiel dans le cadre de sa conception.

¹³ [wcms_088159.pdf \(ilo.org\)](#)

IV. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES RÉSULTATS DE L'ANALYSE SITUATIONNELLE SELON LE GENRE DU PIC

4.1. Principales conclusions de la revue de la littérature

4.1.1. Autour des perceptions de la sous-traitance en Haïti

La première perception veut que le secteur de la sous-traitance a toujours été considérée comme un secteur traditionnellement réservé aux femmes. Les acteurs qui sont les plus impliqués considèrent cet état de fait comme relevant du fait que les femmes sont perçues comme les plus habiles en matière de couture, la plupart du temps, elles ont de petites mains et sont aussi responsables de repriser les vêtements troués au sein des foyers. En second, lieu, comme étant minoritaires sur le marché du travail, elles pourraient donc se révéler plus dociles dans les négociations à l'embauche et moins enclines à réclamer des conditions de travail plus avantageuses si elles le jugeraient nécessaires. À Caracol. Ces perceptions semblent être comprises par les différentes parties prenantes rencontrées dans le cadre de la collecte des données même si depuis quelques années, les hommes ont commencé à investir de plus en plus, ce secteur mais toujours avec une certaine division sexuelle du travail. Les femmes continuent à coudre et à repasser, les hommes préparent les pièces de tissus. Cette situation peut se révéler un facteur limitatif pour une bonne systématisation du genre au sein de ce secteur, sous prétexte qu'il est déjà dédié presque'exclusivement aux femmes.

L'autre perception veut que ce secteur propose des emplois rapides mais relativement fragiles. En pleine mouvance du néolibéralisme, la compétition fait rage entre les pays capables de présenter les meilleurs coûts de production avec une main-d'œuvre à bon marché. Cette seconde réalité devra être couplée avec la prise en charge de ce secteur directement par l'état car les parcs industriels sont davantage construits et gérés par les structures de l'état. Il y a une attente réelle à ce qu'une partie des exigences relatives à des conditions de travail, respectueuses des normes internationales et nationales, relèvent de la responsabilité directe de l'état. Cependant, un certain coût humain de ce dispositif spécial de la sous-traitance, soit endossé directement par les travailleurs et les travailleuses qui sont en majorité des femmes. Un équilibre difficile entre améliorer les conditions de travail et le risque de faire disparaître ces emplois destinés à la main-d'œuvre peu

ou pas qualifiée, demeure un enjeu de taille dans le cadre de la prise en compte du genre dans le cadre de ce secteur.

4.1.2. Autour de la situation en lien au développement du pouvoir des femmes et les nouvelles formes de masculinités

De mauvaises conditions de travail, ainsi que des incidents de violation des droits du/de la travailleur/se ont été observés et très bien documentés dans l'industrie du textile à travers le monde¹⁴. Ces défis comportent entre autres : le sous-paiement, le paiement à la pièce, le non-paiement des heures supplémentaires, les mauvaises conditions sanitaires et sécuritaires (pas de prévention ni de protection contre les incendies, l'exposition à des composés chimiques toxiques ou à des infrastructures industrielles inadéquates). Il y a aussi des environnements de travail hautement surveillés, hyper stressants et avec une routine systématiquement déprimante, es volumes et des horaires de travail irrégulières, selon la convenance des patron-ne-s ; Nous devons aussi signaler un manque d'accès à des avantages sociaux tels que l'assurance santé et le congé maternité et aussi des cas d'avérés d'agression, de violence et de discrimination dans le milieu du travail. Si les hommes et les femmes font tous deux face à ce genre de défis, il importe de préciser que les femmes y sont beaucoup plus vulnérables. D'ailleurs, elles y sont majoritaires.

4.1.2.1. Industrie du textile : dur labeur des femmes qui ne dirigent rien

D'une part, en Haïti, le cas du Parc Industriel de Caracol¹⁵ montre que les femmes ont peu d'opportunités de promotion. Mme Tamia Moon, directrice des affaires extérieures de S&H (l'entreprise phare du PIC)¹⁶, les femmes constitueraient 60% du total des employés, mais seraient moins de 15% au niveau du groupe de supervision. Malgré le besoin d'emploi de ces femmes et en dépit de la grande demande de leurs services au niveau du PIC, leur taux de rétention est assez faible, ce qui traduirait la précarité de la situation de la main d'œuvre féminine au niveau des industries en Haïti.

¹⁴ **BUSINESS BRIEF, Empowering Female Workers in the Apparel Industry, 2017, p. 8**

¹⁵ MEF, Proposition du Plan d'Action Genre 2021-2025, du Parc Industriel de Caracol, 2021

¹⁶ MEF, Proposition du Plan d'Action Genre 2021-2025, du Parc Industriel de Caracol, 2021

D'autre part, en 2017 pourtant, un rapport du Business Brief¹⁷ confirmait cet état de fait, qui ne serait pas un changement positif en faveur des femmes, mais plutôt une transformation du secteur textile qui désavantageait plutôt les femmes dans une certaine mesure. Il y aurait de plus en plus d'hommes engagés dans cette industrie, mais ces hommes sont plutôt enrôlés dans des postes concurrents de liés à la supervision ou bien assez physiquement exigeants pour en écarter la plupart des femmes. La présence des hommes travaillant à toute heure avec les femmes aussi peut être un danger pour ces dernières dans leur milieu de travail. Pour rendre compte de la situation plus pittoresquement, voici ce qui peut être rapporté¹⁸ :

« La quantité de femmes travaillant dans la sous-traitance est encore élevé, mais ce pourcentage accuse une tendance décroissante. [Le] secteur a débuté avec les opérations de découpage et de couture, mais maintenant cette industrie est en train de se transformer de telle sorte qu'elles fassent d'une seule pierre plusieurs coups : la production de tissu, la teinture, le lavage, le découpage et la couture. Il y a maintenant plus d'hommes qui travaillent dans les industries parce qu'ils arrivent à travailler beaucoup plus durement que les femmes. Pour les femmes, c'est dangereux la nuit, mais pas vraiment pour les hommes. Par ailleurs, de plus en plus de compagnies qui produisent des chandails emploient de préférence des hommes parce que le travail est physiquement exigeant et ces derniers peuvent rester debout toute la journée. »

Il y a aussi un facteur de sous-qualification. Les femmes qui sont majoritaires dans le secteur de l'industrie ont un profil de jeune fille, avec des compétences limitées et peu d'expériences en la matière, souvent issues d'exode rural. Pour ces personnes-là, l'industrie du textile constitue souvent une première opportunité d'emploi formel rémunéré, aussi modique puisse être cette rémunération. C'est sur cet actif également, ou du moins après l'avoir acquis, que certaines d'entre elles vont construire leur foyer. En effet, elles sont souvent non mariées et sans enfant quand elles entrent dans l'industrie. Mais quand elles en sortent, elles ont tendance à rentrer dans leur village après quelques années pour s'y marier et se faire des bébés. Mais, depuis 2015¹⁹, elles cherchent plutôt à s'établir dans les villes où se trouve les établissements de sous-traitance, pour fonder leur

¹⁷ BUSINESS BRIEF, Empowering Female Workers in the Apparel Industry, 2017, p. 8

¹⁸ Multilateral Organization, Bangladesh, in BUSINESS BRIEF, Empowering Female Workers in the Apparel Industry, 2017, p. 9

¹⁹ BUSINESS BRIEF, Empowering Female Workers in the Apparel Industry, 2017, p. 9

famille tout en essayer de garder leur emploi. L'Asian Center for Development a montré que 57% de sous-traitées interviewées au Bangladesh étaient des femmes mariées (2015).

4.1.2.2. *Des inégalités dans le milieu du travail*

Selon un rapport du PNUD publié en 2015²⁰, les femmes haïtiennes travailleraient généralement plus que les hommes. En effet, dans cette division sexuelle quasi-implicite du travail, les femmes se voient attribuer une bonne partie du travail des soins, et les hommes celui du travail rémunéré. Le poids du temps de travail total assuré par les femmes, c'est-à-dire la somme de leur temps de travail des soins et de leur temps de travail rémunéré s'élève à plus de 50% celui des hommes en 2007 et a demeuré au-dessus de cette limite en 2012. Cette estimation a quand même suivi une tendance croissante en passant de 54% à 52%.

D'autres indicateurs qui ont évolué à la baisse pendant la même période, tout en demeurant élevés, sont les taux de chômage ouvert et élargi. Le premier est passé de 16.8% à 14.1%, et le second de 40.6% à 28.9%. Le niveau d'affectation des femmes est tel que ces taux restent supérieurs à ceux des hommes, même en ayant suivi une tendance décroissante. Cette absorption de ressources humaines sur le marché du travail se serait effectuée au désavantage des femmes, c'est-à-dire au prix d'une insertion dans des emplois mal rémunérés en termes de pouvoir d'achat et d'inégalités de revenus, puisque le revenu d'emploi mensuel moyen des hommes a augmenté de 7.3% et celui des femmes a diminué de 3.6%. Cela correspond à une amélioration du revenu mensuel médian des hommes de 57% qui coïncidait avec une détérioration du côté des femmes, dont 50% touchaient un salaire mensuel qui avait diminué de 57%.

Néanmoins ce sont des désavantages sur lesquels on pourrait potentiellement agir pour changer la donne. Dans le monde, les femmes représentent 68% de la main d'œuvre de fabrication des industries de vêtement et 45% de la main d'œuvre du secteur textile en entier (OIT, 2014). La littérature existante (Heath et Mushfiq, 2015) autour du sujet indique que l'industrie de production de vêtement, en tant que secteur qui emploie une proportion significative de femmes, a un certain impact sur l'âge auquel les femmes se marient, contribuerait à réduire le nombre d'enfants qu'elles mettent au monde, à augmenter leur niveau d'éducation, à augmenter le pouvoir de décision de ces femmes-là à la maison, de même qu'au niveau de leur communauté.

²⁰ PNUD, *Entrepreneures dans l'économie haïtienne : Des marchés aux politiques publiques*, 2015, p. 18-19

4.2. Principales conclusions relatives à la collecte des données au sein du PIC

4.2.1. Analyse des cadres législatif, réglementaire, institutionnel, procédural et opérationnel du secteur de la sous-traitance en Haïti

En contexte législatif et réglementaire, le secteur de la sous-traitance en Haïti reste tributaire des prérogatives du code du travail haïtien qui à son tour, doit s'aligner les prescriptions des conventions internationales en lien avec ledit secteur. Le point positif est que pour les séances de renforcement de capacités sur les droits des travailleurs/ses, on devra se référer donc à un seul texte de lois. Cependant ses insuffisances en matière de prise en compte des besoins différenciés des travailleurs/ses, suivront un long cheminement avant d'amener à la révision globale de ce cadre légal.

Pour ce qui a trait au dispositif institutionnel en Haïti, ce secteur croise le chemin de trois principaux ministères ; celui du commerce et de l'industrie qui coiffe la SONAPI qui reste l'organe de contrôle des parcs industriels publics en Haïti. Il y a aussi le MAST qui coordonne les activités de l'ONA et de l'OFATMA, il faut aussi parler de celui de l'économie et des finances. Nous sommes en face d'une intersectorialité qui n'est pas du tout consommée dans les faits et pourrait éventuellement permettre une meilleure gouvernance des enjeux de genre à tous ces niveaux. En matière d'interopérabilité, on retrouve très peu de collaboration en matière de développement de services intégrés pour les travailleurs et les travailleuses du PIC.

4.2.2. Environnement administratif du PIC par rapport au genre

Le PIC en tant qu'institution propose d'emblée, les conditions de base pour une systématisation du genre réussie en son sein et plus directement dans son mode de fonctionnement. Il y a cependant, certains constats qui sont identifiés dans cette perspective. Tout d'abord ;

- i. Ils/elles sont plus en phase avec les notions de présence des femmes en termes de quota et de parité mais n'arrivent pas dans certains cas, à appréhender les concepts de pouvoir décisionnel et le renforcement de la participation des femmes dans la chaîne de décisions au sein de ceux-ci ;

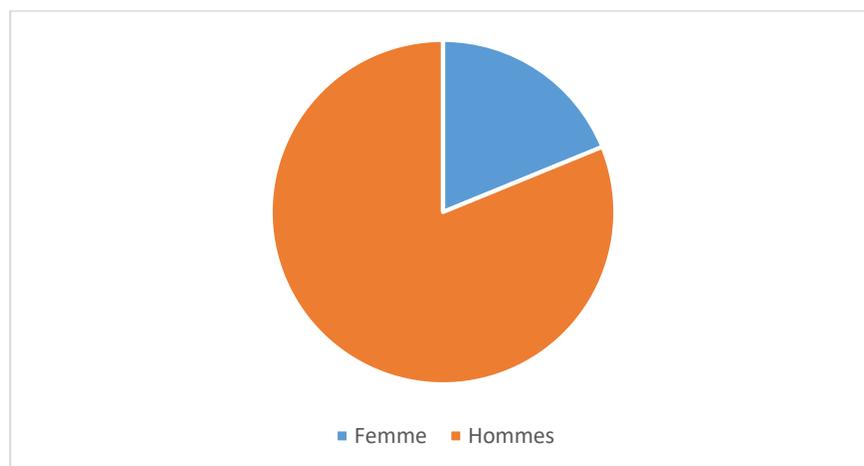
- ii. Les formes les plus subtiles du sexisme ambivalent²¹ sont aussi à l'œuvre mais sont quasiment inconscients et difficilement détectables même pour le personnel aguerris de l'ESS. On a pu observer par exemple au cours de la mission de collecte, des blagues gentilles mais tout aussi sexistes au personnel féminin qui faisait le ménage des salles de travail ou qui apportaient le café. Lors des rencontres avec le petit personnel, les hommes se livraient sans aucune contrainte, à des attouchements sur les femmes sur le sceau de la brave camaraderie entre collègues, qui se laissaient faire naïvement ;
- iii. Le personnel-cadre de l'institution (en dehors des cadres de l'ESS), a donc un niveau de connaissance relativement insuffisant par rapport aux concepts de base (parité, équité et égalité et les principales approches sur le genre) ainsi que les mécanismes et modalités de son intégration systématique dans le cadre du fonctionnement des services ;
- iv. Le niveau de représentation des femmes au sein du personnel du PIC n'a pas encore atteint les limites du quota constitutionnelle fixé à 30% minimalement. Les données de février 2021 présentait un taux de présence féminine de 23%, pas très loin du quota constitutionnel de 2012 mais c'est surtout sa qualité qui attire l'attention ;
- v. La grande majorité des femmes occuperait les postes de personnel de soutien au bas de la pyramide et d'assistante administrative. Aucune femme n'est cheffe de service pour le moment au sein du PIC. Nous n'avons pas pu approfondir notre analyse des ressources humaines de l'institution car comme le présente le tableau plus bas, les données fournies ne sont pas désagrégées par sexe pour chaque poste proposé. Cependant, le quota actuel est présenté et la sous-représentation des femmes aux postes de décisions a été confirmé au moment de la discussion avec le personnel du PIC dans le cadre de la réalisation de l'analyse situationnelle de genre. À l'issue de cette rencontre, les hommes étaient d'avis que les femmes devront être mieux représentées au sein du PIC. Elles doivent être motivées à

²¹ Glick et Fiske (1996) proposent une conceptualisation différente de la définition traditionnelle du sexisme en suggérant que le sexisme est fondamentalement ambivalent, qu'il comporte donc des attitudes négatives et positives à l'égard des femmes. Lorsque deux groupes sont dans une relation de domination, les attitudes entre les groupes ne sont pas exclusivement négatives (Jackman, 1994). Des idéologies bienveillantes apparaissent pour alléger la conscience des membres du groupe dominant (Glick et Fiske, 1997). Glick et Fiske (1996) ont donc théorisé que cette ambivalence devait se retrouver dans un concept du sexisme qu'ils ont nommé sexisme ambivalent et ont nommé ses deux dimensions le sexisme hostile et le sexisme bienveillant

occuper des postes à responsabilités et aussi techniques et surtout non traditionnellement réservés à ces dernières.

Face à ces constats, les femmes, membres du personnel pensent donc que le PIC doit faire les efforts pour les faire mieux ;

- i. Participer aux processus décisionnels en attendant qu'elles arrivent à occuper les postes à responsabilités ;
- ii. Solliciter au moment des promotions internes qui devront leur être présentées formellement afin qu'elles puissent décider ou non de postuler. Tous ces aspects sont importants afin de convaincre les femmes qu'elles peuvent effectivement faire carrière au sein du PIC, qu'elles ne seront pas cloisonnées à un seul poste sans possibilité de promotion ;
- iii. Valoriser le travail inter-service dont tout déficit peut être un frein pour permettre une meilleure implication des femmes aux processus de décisions ;
- iv. Organiser le renforcement des capacités en réalisant des formations sur le genre car, certains cadres affirment que cette thématique n'est pas spécifiquement adressée au sein de l'institution. Un cadre se souvient avoir suivi une formation avec Beter Work dans laquelle une partie avait concerné le genre, ce qui reste insuffisant pour bien prendre en compte cette dimension.



DONNEES OPERATIONNELLES / EFFECTIF DES EMPLOYES DU PIC PAR SERVICE				
A 1	DIRECTI ON	ADMINISTRATI ON	TRANSPOR T	EHS
	4 employés	25 employés	78 employés	6 employés (3 nouveau employés et 1 promu)
	STEP	COU	TECHNIQUE	FOOD CORDINATION
	12 employés	34 employés (un nouvel employé)	24 employés (1 nouveau employé)	3 employés
	KIOSQUE	SECURITE	ESPACE VERT	EFFECTIF TOTAL
	18 employés	19 employés	80 employés	303 employés
		EFFECTIF HOMME	EFFECTIF FEMME	
		246 employés masculine	57 employés féminin	

Source ; Ressources humaines du PIC (février 2021)

Sur la base des différents constats et assertions présentés plus haut, nous arrivons donc aux premières conclusions autour de l'institutionnalisation du genre au sein du PIC pourraient être, entre autres, la division traditionnelle des donc les premiers freins pourraient être ;

- a) **La promotion systématique de parité et de l'équité dans la gestion du personnel du PIC.** La parité ainsi que la promotion des droits des femmes sont les principaux défis de genre identifiés au niveau du personnel cadre du PIC. Les femmes et la plupart des hommes sont conscient.e.s. que les femmes n'occupent aucun poste de décisions en tant que cheffes de service par exemple au sein du PIC. Au-delà de ce déficit de représentativité féminine, les femmes affirment aucun mécanisme n'est créé au sein des services pour leur permettre de participer à la prise de décision. Le débat reste entier à ce niveau car c'est plutôt une

culture organisationnelle propre à la fonction publique haïtienne qui favorise très peu la participation à la prise de décision. Un véritable changement de culture reste donc à valoriser sous le leadership de l'UTE en étroite collaboration avec la direction du PIC qui pourrait toujours inciter les rencontres de consultations sur les décisions prioritaires au sein de la structure ;

- b) **Le déficit du travail mutualisé.** Les cadres toutes catégories confondues, ont aussi reconnu que les conditions de systématisation du genre au sein du PIC va se trouver fragiliser en l'absence d'un véritable travail de synergie entre les différents services. Actuellement, on est plutôt en face d'une logique de travail relativement en silo ou chaque service achemine leurs plans mais que les rapports de travail ont leur hiérarchie directe. Une telle dynamique n'est pas propice à la prise en compte d'un axe transversal tel que le genre au sein du PIC. Ce dernier devra donc servir de prétexte pour permettre cette collaboration inter-service afin de mutualiser les ressources de chaque service pour assurer la promotion du genre au sein de leurs canevas de travail respectif.
- c) **Les postes d'emploi,** les femmes sont plus ou moins représentées au niveau des positions traditionnellement réservées aux femmes ; à savoir comme secrétaires ou assistantes administratives ou encore comme ménagères. Il y a aussi d'éventuels écarts salariaux qui n'ont pas pu être documentée et enfin et de manière hypothétique, la surqualification éventuelle des femmes pour les postes qu'elles occupent actuellement. Ces deux derniers points devront être mieux documentés dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'actions genre du PIC. À côté de ces formes objectives d'inégalités de genre, il y a aussi ;
- d) **les formes nouvelles ou mal connues du sexisme ambivalent** dans sa forme bienveillante qui pourraient être aussi un frein à la systématisation du genre au sein du PIC, les résistances pourraient être nombreuses car les catégories en présence, pourraient faire prévaloir que ce sont des aspects culturels qui ne peuvent pas être considérées comme des formes de discriminations concrètes à l'égard des femmes.

4.2.2.1. Conditions de travail selon le genre du personnel du PIC

Le personnel du PIC ne semble pas avoir des revendications particulières par rapport aux conditions de travail qui existent au sein du PIC. Les cadres semblent surtout être sensibles au fait que pour des emplois délocalisés, un accent particulier devrait être mis autour des exigences d'installation et l'accès à certains services de base pour le personnel ; à savoir les écoles, de bons hôpitaux et aussi des logements décentes mais accessibles. L'absence de ces services pourraient éventuellement pénaliser les femmes de répondre de manière significative, aux appels à candidature sachant qu'elles seront plus enclines à préférer un regroupement familial qu'à un détachement temporaire d'avec la famille. Ce déficit d'un paquet d'installation pourrait non seulement sanctionner l'accès aux meilleurs cadres pour les postes vacants mais aussi pour les femmes professionnelles qui seront dans l'obligation de les bouder.

On observe donc que la plupart des droits fondamentaux des personnes travailleuses en tant que personnel du PIC, sont relativement bien compris même si ceux relevant du traitement salarial et autres avantages sociaux, ne concernent pas directement cette mission si des enjeux différenciés pour les mêmes postes ne sont pas en cause. Le personnel de soutien a aussi des doléances en termes de conditions de travail, de meilleur niveau de salaire mais qui atteignent également les femmes et les hommes sans apparemment des différenciations de genre. Il conviendrait donc de prêter une attention soutenue aux dernières disparités afin non seulement de continuer à les documenter mais aussi de mettre en lumière les catégories sociales qui seraient éventuellement à risque face à leurs manifestations.

Le principal service chargé au sein du PIC de veiller au respect de ces droits pour l'ensemble du personnel y compris dans les rapports entre les différentes catégories surtout entre celles des usines et du PIC en tant que tel, nous confirme que des avancées conséquentes ont pu être observées surtout en ce qui concerne les travailleurs et les travailleuses des usines. Les agressions physiques qui étaient relativement présentes au tout début au sein des usines, ont diminuées de manière drastique au cours des cinq dernières années à la faveur du double mécanisme de rétroaction et aussi des différentes campagnes et des sessions de sensibilisation.

Les différentes problématiques du genre qui sont encore en situation d'activation semblent donc être maîtrisées même si cela reste à des degrés divers. Nous faisons référence aux concepts de sexe transactionnel, de trafics d'influence selon le genre, le harcèlement racial, sexiste et sexuel. Des

cadres d'analyse en lien avec l'approche intersectionnelle ainsi que les outils, des listes de contrôle et d'indicateurs devant les aider à comprendre et à systématiser les considérations de genre au sein de la gestion et du fonctionnement du PIC, pourront donc être considérés comme les principaux défis. À relever dans le contexte actuel, il serait donc intéressant de créer une base commune de compréhension des concepts de base, des approches et cadres d'analyse ainsi que les outils de genre, les différentes procédures qui sont appliquées de manière régulière dans le cadre de leur suivi auprès du PIC et des usines. Ce travail devra viser en priorité les personnes qui devront directement travailler dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'actions genre.

4.2.3. Rôles et responsabilités des parties prenantes dans le cadre de la systématisation du genre au sein du PIC

Ce point concerne les différentes relations en activité au sein du PIC. Nous allons les classer en deux grandes catégories ; les relations à l'interne et celles avec d'autres structures et organisations présents au niveau des communautés avoisinantes.

Dans la première catégorie, nous retrouvons en premier plan ;

- i. ***L'UTE*** qui en tant qu'organe de gestion à différents niveaux de responsabilités dans le cadre de la prise en compte du genre au sein de l'institution. Il y a d'abord, la promotion du genre au sein du PIC en s'assurant de respect du quota d'au moins 30% de femmes à tous les niveaux au sein du personnel, au renforcement des capacités sur le genre des employé.e.s. Les responsables de l'UTE ont déjà fait le constat de la sous-représentation des femmes aux postes de décisions. Cette situation découle surtout selon leurs observations du fait que les postes délocalisés intéressent très peu les femmes qui vont surtout privilégiées le regroupement familial ou tout au moins, pouvoir déménager avec les enfants sur le nouveau lieu de travail.

Le second groupe de la première catégorie constitue ;

- ii. ***Le personnel direct du PIC***. L'ensemble des services a des rapports plus ou moins rapprochés avec le personnel des usines y compris les travailleurs et les travailleuses. Il devra donc s'assurer dans leurs différents services que le genre soit pris en compte. Pour cela, il va falloir réviser l'ensemble de leur protocole de services, les mécanismes

et les modalités de fonctionnement, les outils de travail. Un travail tout particulier devra aussi être fait sur les discours du personnel, on a remarqué un certain paternalisme protecteur²² ou une certaine différenciation entre les femmes dont celles qui vont être victimes de discriminations vont être celles qui n'avaient pas fait assez d'efforts dans leur vie. Ce discours pourrait surtout porté par les femmes qui vont s'auto-exclure des groupes de femmes potentiellement dominées dans le cadre du sexisme.

En troisième position, on a ;

- iii. **Les responsables des usines ainsi que son personnel-cadre et intermédiaire.** La responsabilité d'avoir des espaces égalitaires de travail pour tout le personnel, restent donc tributaires de toutes les mesures nécessaires pour combattre toutes les formes de discriminations au sein de leurs structures. Cette affirmation étant assurée, il convient alors d'évaluer les niveaux de maîtrise des mesures à prendre en compte pour améliorer la promotion des droits des travailleurs et des travailleuses au sein des usines. Sous la base des entretiens individuels, nous sommes arrivés à la conclusion que ce sont les manifestations les plus hostiles qui sont plus ou moins prises en compte ; nous parlons des attouchements, des agressions verbales qui persistent en dépit des campagnes de lutte de ces agressions au sein des usines, les actes de harcèlement sexuel et sexiste pour ne citer que celles-là. Toutes les formes de sexisme ambivalent ne sont pas clairement comprises à ce niveau. Il y a donc un vrai exercice de sensibilisation à faire pour continuer à bien identifier toutes les formes de discriminations sociales et sexistes pour que les nouvelles actions de lutte au sein des usines soient totalement adaptées à la réalité des inégalités de genre.

Ensuite, on doit prendre en compte ;

- iv. **Les réseaux des restaurateurs et restauratrices.** Les repas doivent indubitablement être amélioré à la fois dans sa préparation car les responsables de l'OFATMA le confirment, que ce soient les travailleuses qui sont plus sujettes aux infections

²² Cette dimension fait référence à la croyance selon laquelle les femmes ont besoin d'être aimées, chéries et protégées en raison de leur vulnérabilité (Glick et Fiske, 1996). Le postulat de base du paternalisme protecteur est que les hommes sont plus forts physiquement que les femmes, ont davantage de pouvoir et d'autorité que les femmes et doivent donc les protéger et agir en pourvoyeur.

gastriques même si les recherches dans ce domaine, ne sont pas concluantes quant à un lien direct entre les gastro-entérites et les repas disponibles au sein du PIC. Cependant, il reste important de changer la dynamique des préparations des repas, d'utiliser les cuisines du PIC, d'avoir une diète équilibrée sous la surveillance du service de contrôle alimentaire et aussi sur les modalités de paiement des repas avec éventuellement une subvention qui pourrait être prise en compte par le PIC directement.

La liste continue avec ;

- v. **L'OFATMA** qui devra proposer des données désagrégées par sexe au service de l'ESS. L'institution dispose de données à savoir que les femmes fréquentent le centre logé au sein du PIC pour des douleurs épigastriques mais également pour les cas d'accidents du travail. Les hommes viennent surtout pour les migraines mais également des accidents de voiture. Il y a aussi des rares cas relativement compliqués qui sont référés à ce moment-là à l'hôpital de l'OFATMA pour les suites nécessaires, situé dans la ville du Cap-Haitien. Un vrai travail de proximité devra être renforcé entre le PIC et l'OFATMA car des rencontres plus ou moins régulières sont déjà en vigueur entre les deux structures.
- vi. **Le Centre de Formation sur les Technologies du Vêtement (CFTV)** existe depuis neuf (9) ans dont quatre (4) ans au sein du PIC. Il est actuellement géré par l'ADIIH dont le centre a été construit avec un financement de la coopération coréenne. Le volet formation est pris en charge par ELECTRA, anciennement ENDEPCO. Il y a cinq (5) options ; couture, mécanisme, perlage et sérigraphie et informatique. 60 à 70% des enseignant.e.s sont des hommes alors que les apprenantes sont des femmes pour la plupart, Il y eu déjà des cas de licenciement des enseignant.e.s pour causes avérés de harcèlement sexuel sur les apprenant.e.s. La plupart des manuels de formation sont en anglais dont on extirpe un résumé qui est proposé aux enseignant.e.s. Cet ajustement est nécessaire vu que le programme initial reste trop volumineux pour les huit (8) semaines de formation prévues pour toutes les filières. La directrice nous a assuré que des sessions de sensibilisation sont réalisées à l'intérieur du cours sur le comportement avec un contenu relativement limité sur les questions de genre mais ce n'est pas de manière structurée.

La seconde catégorie commence avec ;

- vii. **Les collectivités territoriales**. La mairie de Caracol pense que le PIC devrait mieux communiquer avec les communautés avoisinantes pour les permettre de mieux comprendre les réalités ainsi que les enjeux de fonctionnement du PIC. Toujours d'après cette institution, il y a un certain nombre d'impacts positifs mais surtout négatifs qui sont générés par la seule présence du PIC à Caracol ; il faut entendre le fait que les emplois qui sont créés sont surtout au niveau des travailleurs et des travailleuses, les emplois de cadres ne sont pas assez véhiculés dans la communauté pour permettre aux personnes qualifiées de venir postuler. Il y a aussi la perception de ces mêmes travailleurs ne pourront jamais avoir gain de cause s'ils sont en conflit avec les coréens en particulier, qui sont les premiers pourvoyeurs d'emplois du parc. Le dernier point concerne la production d'ordures qui est devenue plus importante à cause de la présence du PIC, l'aide financière accordée à cet effet, devrait continuer et être plus conséquente afin de permettre à la mairie d'être plus proactive à ce niveau et aussi avoir accès à la décharge de Fort Liberté. La collaboration avec les différentes collectivités territoriales devra donc permettre de proposer des solutions fiables à l'insécurité des travailleuses dont elles sont victimes en allant au PIC.
- viii. **Les associations communautaires** quant à elles, sont assez remontées contre les impacts généralement plus négatifs qu'apportent la seule présence du PIC au sein de la communauté. Les différents responsables rencontrés font état premièrement de la dégradation de la production agricole au sein de Caracol car le site occupé par le parc représentait une partie importante de la production agricole au sein de la commune. Il y a aussi l'impact sur la pêche avec le déversement des eaux usées, les poissons se sont parait-il, réfugié plus profondément dans la mer. Là où les petites embarcations ont du mal à arriver. Les représentants ont aussi fait mention de la pollution des marais salins par les déchets biologiques et que sous la base de celle-ci, le PIC ne s'approvisionne plus en sel à ce niveau. D'autres effets pervers ont aussi été constatés comme le fait que les femmes se font plus souvent attaquées qu'avant et qu'elles subissent des actes de violence sur leur lieu de travail, La bidonvilisation avec son corolaire qui sont les petits larcins ou des vols plus graves, s'accélère par rapport à la grande demande de logements assez près du parc.

Les femmes qui ne travaillent pas encore sont au sein du PIC sont prêtes à toutes les dérives pour se faire embaucher vu que c'est la seule opportunité de travailler dans la zone et aussi celles qui se prostituent de manière ponctuelle pour pouvoir régler les factures d'électricité. Il y a aussi dans la zone la présence remarquée, de petits délinquants en quête d'arnaque facile. Ces responsables proposent au PIC d'intensifier leur campagne de sensibilisation auprès des hommes de la communauté afin qu'ils s'habituent à voir passer ces milliers de femmes tous les jours qui sont à leurs yeux, pour le moment, autant de proies faciles à exploiter. Ces structures doivent devenir les partenaires de choix du PIC non seulement pour l'atténuation des impacts négatifs générés par le PIC mais aussi pour permettre aux femmes de vivre au sein des communautés de plus en plus respectueuses de leurs droits fondamentaux.

Nous avons discuté avec les responsables du ;

- ix. **Syndicat Ouvrier de la S et H global (SYNOTRASHG)** qui en compte trois autres mais aucune dans les autres usines. Il fonctionne sur sept (7) modules, avec quatre (4) ans de fonctionnement, c'est une branche de la SOFEZO²³, qui est basée à Ouanaminthe au sein de CODEVI, il est aussi membre de la Centrale Autonome des Travailleurs Haïtien (CATH). Il y a 17 membres pour les sept modules dans le comité. Il y a 4 femmes en son sein donc un pourcentage de 29% de représentativité féminine en son sein. 4% des 12.000 travailleurs/ses à peu près, seraient membres du syndicat au sein de l'usine. Nous ne disposons d'aucun moyen matériel de vérifier ces chiffres, ils figurent donc dans ce rapport sous toute réserve d'information. La plupart des activités se résument à une marche pacifique qui est organisée à Ouanaminthe, tous les premiers mois. Il y a aussi des réunions avec OFATMA pour le paiement des taxes d'assurance. Ces dits responsables pensent que le syndicalisme est très mal vu par les employeurs.

« On nous prend pour des bêtes noires, l'entreprise nous considère comme hostile à son bon fonctionnement. Sept (7) membres du comité ne travaille plus à S & H Global ; trois (3) ont été révoqué de manière illégale, les dossiers sont en suivi judiciaire. Trois ont démissionné, un pour des raisons de santé et les deux autres pour des raisons personnelles » dixit le responsable du syndicat

²³ Dont le sigle n'a pas pu être défini par les responsables du syndicat

Le fait de travailler avec les coréens constituent un frein à la défense des droits des travailleurs/ses d'après ce même responsable. Ces derniers nous perçoivent comme des profiteurs qui vont négocier de l'argent sur leur dos pour régler à l'amiable les plus graves agressions dont ils/elles sont potentiellement victimes. Cependant, différentes discriminations se rencontrent au niveau des cadres du module surtout les haïtiens/nes qui ne comprennent pas souvent le sens du travail des syndicats. Pour eux, nous ne sommes pas un vrai syndicat, nous sommes plus enclins à la propagande et à la corruption. Les hommes ont plus la culture syndicale, les femmes sont moins motivées à devenir membres des syndicats. Les rapports avec le PIC, sont plutôt limitatifs à ce qu'il paraît, Le syndicat réclamait des rapports mensuels sur les activités qu'entreprenait les services du PIC sans succès. On sait avoir des réunions avec ESS par exemple, pour nous donner surtout des informations à faire passer aux travailleurs et travailleuses concernant les jours fériés plus directement.

Les droits des travailleurs/ses ne sont pas toujours respectés selon ce même responsable, les conditions de travail méritent évidemment d'être améliorées. La hiérarchie au sein de l'entreprise se croit tout permis. Les méta²⁴ sont payés de manière collective, aucune initiative n'est proposée pour motiver les travailleurs/ses. On voulait négocier un taux de production en lien avec le salaire minimum. Il y aurait un quota de production en lien aux 500 gourdes. Le paiement des heures supplémentaires, de la surproduction ainsi que les métras, pourraient éventuellement améliorer le salaire de base. Les violations subies directement par les femmes sont légion, les femmes tombent enceintes pour les coréens qui négocient de l'argent pour qu'elles ne les déclarent pas en tant que pères des enfants. Les agressions physiques aussi sont monnaie courante, également. Les abus sexuels, les violences verbales sont plus courantes au niveau du management et aussi ces pratiques sont reprises au niveau des modules.

« Il y a des cas ou les chefs de ligne profèrent des injures aux femmes pour pousser la production afin de toucher le méta.. Il y a aussi des chef.fes de départements qui ont plusieurs lignes sous leur supervision et qui ont aussi recours aux agressions verbales pour assurer un bon niveau de production »

Le responsable avoue n'être pas vraiment au courant du mécanisme de rétroaction. Le personnel du PIC n'a pas vraiment des rapports de proximité avec les autres structures au sein des usines.

²⁴ **La production supplémentaire au sein d'une ligne**

Les syndicats sont aussi très peu encadrés pour leur permettre d'être performants dans leur mission de défense des droits des travailleurs/ses. La CATH organise des sessions de formation sur le rôle des syndicats, pour connaître les droits et les devoirs. Ils/elles ont également reçu des formations avec *better work* sur la santé et la sécurité. Le syndicat a aussi exprimé des besoins à savoir ; avoir leur propre bureau, arriver à négocier un nouveau contrat collectif pour être reconnu comme autonome, c'est un autre syndicat qui avait cette opportunité et il n'y avait pas autant de personnes travailleuses à ce moment-là. Ce syndicat existe mais il accuse un déficit de pouvoir de négociation autour des termes du contrat collectif, il y a eu que deux modules à l'époque de sa signature, il y a donc des grands déficits au sein dudit contrat. Il faudra faire passer de circulaires pour de nouvelles personnes inscrites pour pouvoir négocier un amendement au contrat collectif. Le syndicat veut aussi trouver d'autres affiliations avec des syndicats plus expérimentés.

4.2.4. Les conditions de travail des travailleurs et des travailleuses au sein du PIC

Les écrits scientifiques sur le secteur ainsi que les données collectées au niveau de l'ensemble des parties prenantes à Caracol, en dehors du personnel du PIC, s'accordent à reconnaître que les femmes sont les premières victimes des actes de discriminations, de violences et de harcèlement discriminatoire regroupant les dimensions sexuelles, sexistes et psychologiques, alors que les données collectées au sein du système de rétroaction et les témoignages des travailleuses elles-mêmes tendent à prouver qu'il y a une nette amélioration depuis au moins cinq ans à ce niveau mais les perceptions ainsi que les représentations de femmes majoritairement victimes de ces actes demeurent relativement intactes. Nous devons essayer de comprendre et de relier la persistance de ces images figées de femmes violentées, harcelées et discriminées par rapport au secteur de la sous-traitance qui constitue à plus d'un titre, un espace déstructurant pour les droits fondamentaux des travailleurs et surtout des travailleuses qui restent majoritaires.

Le second point de liaison demeure le fait que le secteur s'organise en tant que miroir de la société en général ou les violences subies par les femmes au sein de leur famille et foyer, se poursuivent dans un secteur qui a été conçu pour les embaucher. On est donc sur une logique de continuum de la réalité de la domination des femmes par le sexisme à différents visages dont les aspects violents sont plus connus et maîtrisés. Cependant, de plus en plus, nous devons aussi faire face à un sexisme moins hostile, bienveillant, plus subtil ou les actes de violences traditionnels subis par les femmes sont remplacés par une panoplie d'échanges économique-sexuels de pratiques institutionnelles

invisibilisées qui vont passer sous les radars de détection des actes de discriminations plus communément maitrisées ou le soi-disant consentement et la pleine conscience des femmes au niveau de ces transactions, semble être validée afin de légitimer ces nouveaux visages du sexisme. Un certain déni culturel a accompagné les pratiques d'un tel sexisme et vont être renvoyées plus directement sur les contrats sociaux de vivre ensemble entre les hommes et les femmes.

Les travailleurs et les travailleuses de leur côté, réclament au prime abord ; un salaire plus conséquent plus en ligne aux coûts véritables de la vie à Caracol et au niveau des communes avoisinantes. Certains hommes qui étaient déjà en situation de travail, avant d'intégrer le PIC sont conscients que les activités précédentes leur apportant un revenu plus important mais également une meilleure marge de manœuvre et un rythme de travail qu'il pouvait négocier. Certains étaient agriculteurs ou travaillaient dans les rares centres de transformation de produits agricoles ou encore étaient à leur compte dans le cadre de petites activités génératrices de revenus. Pour les femmes, elles affirment bien qu'elles sont sur le premier travail rémunéré, de manière formelle. Celui-ci présente des coûts en termes d'habillement, de prise plus régulière des repas ainsi aussi des frais médicaux en lien avec la dégradation de leur santé qui n'était pas nécessaire dans une situation de chômage déguisé ou d'absence d'activités génératrices de revenus avec un rythme moins soutenu que le travail en usines qui reste très nouveau pour elles avec des délais d'adaptation extrêmement réduits.

Au-delà du salaire et autres avantages sociaux à savoir des meilleures qualités de soins avec l'OFATMA ou une autre structure de santé, les deux catégories mais aussi la carte de l'ONA pouvant peut-être les habiliter à demander des prêts sous la base de leur cotisation, s'accordent à réclamer une meilleure reconnaissance de leur statut socio-professionnel de travailleurs et de travailleuses de la sous-traitance avec le textile en tête de liste qui ne semble pas exister pour le moment. Cette reconnaissance devra non seulement passer par un traitement salarial en lien avec la pénibilité de l'emploi mais aussi dans l'accès à des services qui non seulement les permettront de se renouveler en tant qu'ouvrier et ouvrière du secteur mais aussi les permettre de préparer leur sortie sachant que les opportunités de carrière sont très rares.

Sur la question des discriminations subies, les travailleuses attirent l'attention sur le fait qu'elles continuent à être victimes de violences verbales de la part de leurs supérieurs hiérarchiques qui sont le plus souvent des hommes. Elles affirment que cette situation produit beaucoup de stress

chez celles qui sont ciblées par ce genre d'attaques. Au contraire des femmes qui sont victimes sous la base de leur sexe, les travailleurs affirment qu'ils sont beaucoup plus victimes que les femmes par rapport à ces agressions verbales. La plupart du temps, ce sont les étrangers qui s'adonnent à cette pratique de crier sur les travailleurs et les cadres intermédiaires haïtiens ont tendance à les imiter. Les travailleurs pensent que cette façon de les traiter tient du fait qu'ils ont accepté de travailler pour un si maigre salaire et que cette acceptation ouvre la voie à d'autres formes d'agressions telles que les violences verbales. Les deux catégories même si elles ne sont victimes sur les mêmes registres d'oppression, réclament le droit d'avoir accès à un environnement de travail exempt de toute dégradation de leur dignité humaine.

Ces revendications devraient vraisemblablement être prises en compte dans le cadre des enjeux du genre et de diversité à savoir quand les rapports de genre se retrouvent embrigadés dans des réalités multiculturelles de travail qui prévalent actuellement au sein du PIC. Différentes trajectoires internationales et régionales dans le contexte d'Haïti, se retrouvent cristallisées dans des rapports hiérarchiques de travail dans un secteur où les demandes de discipline stricte du personnel sont attendues. Il faudra donc continuer à creuser la question dans le cadre de la mise en place du plan d'actions. Il convient de faire la part des choses en ce qui va relever de chocs culturels et de biais de communication sachant que les responsables des usines au plus haut niveau sont des étrangers donc ne parlant pas forcément le créole haïtien, et ce qui serait de l'ordre de discriminations et de harcèlement psychologique.

À date, les rares initiatives de support au salaire sont en lien à des réchauds améliorés avec FERRER, une usine logée au PIC qui veut proposer ces réchauds à 44.00 gourdes²⁵ et à crédits avec un prêt à la banque avec un paiement échelonné sur une année. Il y a aussi la facilité d'achat des repas qui sont distribués sur place par un réseau de plus de 200 restaurateurs et restauratrices ainsi que des vendeurs et des vendeuses de boissons. Ce réseau depuis l'avènement de la pandémie du COVID 19, a été mobilisé à travers le service de contrôle alimentaire qui avait commencé à sortir des cartes d'identification des restaurateurs/trices autorisé.e.s à vendre au PIC. Cependant, 20 à 25% ont reçu effectivement cette carte d'accès. Ce réseau a automatiquement utilisé le *sistèm pratiik (paiement indifférée)* pour vendre à crédit leur nourriture aux travailleurs et travailleuses

²⁵ Ce cout a semble-t-il été révisé à la basse selon un responsable de l'association des restaurateurs et restauratrices du PIC

des usines. Ce système accuse de grands déficits de paiement du côté plus généralement des travailleuses à ce qu'il paraît et des prises de bouche et des saisies de badges sont monnaie courante pour inciter ces femmes à régler leur dette. Une tentative de tirer à la source, les frais de repas auprès de S&H Global n'a pas encore reçu leur adhésion face à ce procédé.

4.2.4.1. *Processus d'embauche (le trafic des postes vacants et des décisions de révocation, le sexe transactionnel, les critères de sélection)*

Ledit processus ne passe plus par les kiosques même si ces derniers continuent à collecter, ils le font directement pour l'administration du PIC, ces dossiers ne servent quasiment plus à combler les postes vacants au sein des usines. Dans la réalité, ce sont les responsables des modules qui réalisent le recrutement. On demande le plus souvent aux travailleurs et travailleuses de donner en référence les personnes qui seront intéressées à venir travailler dans ce secteur, les critères de recrutement sont alors communiqués. Le jour de rencontres les personnes postulantes, sont convoquées et selon les critères en vigueur, celles qui les remplissent finiront par obtenir une place dans l'usine. Les principaux critères sont l'âge entre 18 et 25 ans dans un premier et a donc été revu à la hausse, on arrive aujourd'hui jusqu'à 30 ans, le niveau de l'instruction (le niveau minimum est la 7^e année fondamentale mais dans les faits, on retrouve dans le lot des ancien-nes étudiant.e.s. s d'universités) la corpulence, on a une préférence pour les personnes menues ainsi que certains canaux de beauté qui ne sont pas explicitement exprimés.

Sur ce dispositif ordinaire va se greffer tout un jeu de discriminations à la fois sexiste et aussi social. On va d'abord parler du trafic des places contre argent comptant, les données disponibles parlent d'au moins 3, 000 gourdes au moins pour espérer se faire pistonner pour trouver un poste de travail au sein des usines sans aucune garantie. Ces cas d'arnaque sont déclarés après coup quand la personne victime constate qu'elle ne sera vraisemblablement pas embauchée. Cette dynamique va concerner plus les hommes même si certaines femmes y ont recours. Ces dernières sont plus sujettes au phénomène du sexe transactionnel ou les mêmes prestations d'embauche facilitée sont proposées mais contre des faveurs sexuelles.

Le sexe transactionnel semble être assez répandu mais il est surtout polymorphe. Il arrive que certaines femmes ayant des relations intimes avec une personne responsable de l'autre sexe, arrivent à faire embaucher d'autres femmes sur la base des petits privilèges qu'entraîne cette

relation. Il apparait aussi que certaines femmes anciennes maitresses participent au recrutement d'autres jeunes filles qui deviendront potentiellement à leur tour, les petites amies de l'ancien amant. Il y a aussi des groupes de jeunes filles dont l'importance des flux n'est pas très bien connue, qui viennent d'autres régions du pays, du Sud et du Sud-est par exemple, qui viennent chercher du travail au PIC, elles arrivent soit sur l'invitation d'autres amies ou des membres de leur famille élargie. Elles peuvent aussi prendre l'initiative d'elle-même et débarquent à Caracol ou dans les localités avoisinantes, avec un peu d'argent pour louer un endroit pas cher pour dormir et assurer leur subsistance durant la période de recherche. Ces dernières catégories sont les plus à risque de subir ces formes d'échanges économique-sexuels.

Une fois que les places de travail sont acquises à travers ces procédés sexistes, le cercle vicieux commence pour celles qui répondent le mieux aux canaux de beauté dans la région. Elles subissent un véritable processus de chantage sexuel pour conserver leur poste. Elles seront à la fois sollicitées par les actuels amants mais aussi par d'autres hommes qui vont apprendre les secrets de leurs trajectoires de recrutement. Avec la pandémie du COVID 19, ce chantage sexuel s'est accru, on fait planer sur leur tête, la promesse d'une révocation imminente si elles n'acceptent pas de fournir les prestations sexuelles demandées. Il arrive que certains hommes subissent des actes de harcèlement sexuel de la part d'autres hommes mais ce phénomène est très mal documenté car entouré d'un épais tabou au sein des usines. Voilà en gros les manifestations sexistes qui se greffent sur le processus d'embauche et de travail. On est vraiment en face des formes les plus subtiles du sexisme car entachées dans la plupart des cas, d'un sceau du consentement mutuel entre adultes consentants qui décident d'avoir des relations intimes en faisant fi du pouvoir de la contrainte exercée à toutes les étapes de ces relations.

L'autre pont qui peut rattacher au processus de recrutement mais qui ne découle pas directement de son impact, reste, les agressions dont sont victimes les travailleuses avant d'arriver aux arrêts de bus. Les plus répandues constituent les vols d'argents et de téléphones associés parfois à des attouchements. Il y a eu aussi les viols qui ont existé dans le temps mais ils ont toujours été très rares. Nous sommes donc en face de cas de violences faites aux femmes car les travailleurs ne semblent pas subir ces agressions au même titre et avec la même intensité que les femmes qui sont de toute façon majoritaires. Elles peuvent aussi se faire agresser à la sortie du PIC surtout au moment du paiement des salaires. Nous avons donc assez d'informations pour aider ces travailleuses à mieux gérer leur mobilité à l'aller comme au retour de leur travail.

4.2.4.2. *Les conséquences des conditions du travail sur les standards de vie et de santé des travailleurs et des travailleuses des usines*

Cette section sera présentée que pour les travailleurs et les travailleuses car ceux des employé.e.s direct.e.s du PIC ne s'articulent pas directement autour des considérations du genre. Nous avons articulé notre analyse au prime abord, autour des rôles reproductifs des femmes. Les travailleuses ne semblent pas avoir le sentiment que les responsables des usines les pousseraient à surseoir dans un premier temps, à leurs éventuels projets de maternité. Certaines ont des enfants et ont même été en mesure de travailler jusqu'à leur accouchement et ont pu reprendre leur travail après leur congé de maternité. Les soucis liés à la maternité sont plutôt en termes d'assurance de l'OFATMA et de leur employeur qui font des accros à la loi qui prévoit trois mois de congé de maternité payés. En termes de droits sexuels et reproductifs, celles-ci font plutôt référence au fait que les serviettes hygiéniques ont été disponibles assez tardivement dans les usines. Il y a aussi l'accès à des sanitaires propres qui restent un défi et le fait que les serviettes hygiéniques souillées sont mal gérées et vont bloquer les canalisations, demeure un autre défi de gestion.

Les travailleuses contrairement aux travailleurs attirent aussi l'attention sur le fait qu'elles ne passent pas assez de temps avec leurs enfants et/ou leur famille. Elles laissent tôt leur maison et arrivent dans la soirée et n'ont d'autres choix que de s'empressement d'aller se coucher tant le travail au PIC est prenant physiquement et elles doivent avoir de bonnes nuits de sommeil pour ne pas tomber malades. Les travailleurs cependant ne semblent pas être dans la dynamique de la conciliation du travail et des tâches à domicile car même les jeunes femmes non encore mamans, se plaignent d'avoir des tâches domestiques à faire avant et après avoir travaillé au PIC. Elles confirment aussi de ne pas avoir accès à l'information et aux produits de la contraception qui pourraient les aider à s'assurer du contrôle de leur pouvoir d'enfanter à leur guise et selon leur projet de vie. Les responsables de certaines usines pensent aussi que l'espace du PIC ne semblent pas être conçus pour des femmes, les lieux sont assez austères. Certains proposent donc d'avoir un espace multifonction qui pourrait être dédié directement aux femmes ou des services d'aide à la maternité (une maison des femmes avec des conseils et de formation sur les dispositifs de gardiennage des enfants et de promotion de l'allaitement exclusif et progressif)

Elles continuent à n'être pas capables de faire face à leurs besoins primaires et ceux de leurs enfants, elles mettent l'accent plus directement sur la dégradation de leur état de santé. Elles

tombent malades plus souvent et sont très fatiguées semaine après semaine. Elles sont relativement inquiètes quant à leur capacité de continuer à prendre soin de leurs enfants car la plupart du temps les pères ne collaborent pas ou n'ont pas les moyens de participer à la charge des enfants. Le fait que le secteur, à Caracol cible plus directement des jeunes de 18 à 30 ans, elles réfléchissent déjà à leur sortie de carrière. C'est dans cette perspective, qu'elles réclament un accès rapide à des formations sur l'éducation financière assorti de micro-crédits leur permettant de créer un complément de revenus, et aussi sur les compétences de vie afin d'apprendre à bien gérer leur statut de travailleuses du secteur du textile pour la plupart.

Elles appellent à ce que des dispositions soient prises à ce qu'elles aient accès à des informations afin de les aider à mieux gérer leur santé au travail. Elles pensent aussi qu'une amélioration et une aide devrait aussi accompagner les repas servis au PIC. Non seulement, elles ne peuvent pas supporter les coûts mais elles sont convaincues que face aux conditions de transport de la nourriture du lieu de préparation jusqu'au PIC, elles ont la sensation d'être intoxiquées à longueur de journée. Ces faits semblent être confirmé par les données disponibles au sein de l'OFATMA qui constatent des cas répétés de H pilori positif et aussi des douleurs épigastriques qui semblent concernées surtout les femmes. Les travailleurs semblent être moins frappés par ces soucis de santé liées à leur alimentation.

Les travailleurs de leur côté, font également le constat de la dégradation de leur santé mais ne fait aucune mention des responsabilités familiales. Ils sont plus sujets à réclamer de meilleures conditions de travail, le respect de leurs droits face aux agressions verbales des supérieurs hiérarchiques surtout au niveau de Everest car S & H Global n'a pas été malheureusement représenté dans les consultations. M.A.S Arc-en-Ciel est considérée à plus d'un titre comme l'entreprise présentant les meilleures conditions de respect des droits des femmes même si des enjeux de sexisme bienveillant sont clairement observés au niveau des cadres et des travailleuses de l'usine. Ils attirent enfin l'attention qu'ils sont des jeunes en situation de fins d'études secondaires, certains avaient aussi entamée leurs études universitaires. Ce serait important pour eux, de pouvoir continuer leur formation afin de préparer leur carrière en dehors du secteur de la sous-traitance en Haïti.

4.2.5. Enjeux d'intégration du genre au niveau du PIC et des programmes, projets et activités connexes au PIC

4.2.5.1. Leçons apprises et stratégies de systématisation du genre au sein du PIC

Il y a d'abord l'existence du système de rétroaction qui depuis cinq (5) ans, a permis d'après l'officier en charge du dispositif, à la réduction très significative des cas de discriminations avérés sur les travailleurs et les travailleuses des usines. Cet outil propose un double référentiel à l'interne destiné prioritairement au personnel des usines et aussi un pendant communautaire qui reste un canal de communication entre le PIC et les communautés avoisinantes. Le système dispose de protocoles clairs sous la façon dont les plaintes doivent être acheminées au fait qu'au niveau des usines, les portes d'entrées restent la cellule ESS des usines, qui une fois dépassées dans la gestion des plaintes, pourra faire appel au mécanisme installé au sein du service ESS. Ces procédures présentent plus une contrainte pour les personnes potentiellement victimes qui préfèrent venir directement déposer leurs doléances au niveau du mécanisme externe aux usines. Pour le moment, ce dernier reste tributaire d'une démarche de médiation ou les différends devront être réglés à l'amiable. Ces responsables de l'ESS ont fait savoir qu'en cas de conflits devant recevoir un verdict judiciaire, les protocoles existants devront permettre le référencement au nombre des actions directes du mécanisme afin d'orienter les potentielles victimes vers les structures correspondantes.

Il y a aussi l'existence de campagnes de sensibilisation et de communication. Au moment de la collecte des données de l'analyse, nous avons assisté à la préparation de la commémoration du 08 mars qui est la journée internationale des droits des femmes. Il y avait différentes activités qui étaient proposées à l'intérieur ainsi qu'à l'extérieur du parc afin de sensibiliser tout un chacun sur le fait que la protection des droits des femmes et surtout des travailleuses, demeurait un gage de la bonne santé entrepreneuriale et avait une incidence positive et directe sur les performances des entreprises. Cette initiative rejoint celles qui ont déjà eu lieu surtout en collaboration avec les organisations féministes régionales à l'instar des sessions de sensibilisation sur les violences faites aux femmes animées par AFASDA au sein des bus de transport.

Ces actions combinées à l'existence du système de rétroaction, ont donc permis à date, d'améliorer les conditions de transport des travailleurs/ses. Ces dernières étaient assez problématiques d'où l'on enregistrait des cas de blessures au moment de monter dans les bus, des échauffourées se déclaraient rapidement. Il y avait aussi des cas d'accidents de la route. Le PIC a dû créer un corps

d'aideurs appelés *helper* en anglais, chargé de superviser les transports des travailleurs/ses au niveau des postes d'arrêt. Au sein des usines, les cas de harcèlement sexuel ou sexiste ainsi que les agressions verbales ont aussi diminué. Ce sont autant de bonnes pratiques qu'il faudra valoriser au sein du nouveau plan d'actions sur le genre du PIC.

4.2.5.2. *Processus de prise en compte du genre au sein des programmes, projets et activités connexes du PIC*

La première véritable tentative de systématisation du genre a commencé en 2014-2015 avec un plan de travail sur le genre qui concernait plus directement le fonctionnement de l'ESS. Ce dernier proposait surtout des actions de sensibilisation et de communication sur les droits des femmes travailleuses et de lutte contre les formes les plus répandues de discriminations à leur envers. On n'était pas en présence d'un véritable plan d'actions qui aurait émergé à la suite d'une analyse de situation et assortie d'une stratégie proposant les grandes orientations de ce dernier. On n'a pas non plus procédé à une véritable évaluation dudit plan de travail, ce déficit fait que la présente initiative bien que devant s'inspirer de cette dernière tentative, apporte une valeur ajoutée à cette volonté de prendre en compte le genre en suivant une procédure plus classique d'élaboration d'actions stratégiques sur le genre. Celui-ci se distinguera sous différents aspects ; déjà sa couverture d'actions sera plus globale profitant aussi d'un référentiel mieux documenté des principales problématiques de genre existant au sein du PIC et deuxièmement, il sera logé non pas au sein de l'ESS mais au niveau de la direction du PIC avec une représentation de l'UTE au sein même de l'équipe technique de mise en œuvre.

4.2.5.3. *Les mesures et actions prioritaires à prendre en compte dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail au sein du PIC*

L'éventail des actions proposées par l'ensemble des parties prenantes du processus d'analyse passe en premier lieu par des mesures permettant de respecter le quota d'au moins 30% de femmes et de s'assurer que le personnel du PIC soit formé sur les enjeux de genre. L'amélioration du quota devra passer non seulement par des nouveaux processus de recrutement plus sensibles à la présence des femmes au niveau des services mais aussi assurer des procédures de promotion à l'interne en incitant les femmes à faire acte de candidature. Il est aussi question de casser la trame de la division sexuelle des postes de travail en favorisant la présence des femmes au niveau du personnel

technique et de logistique, au niveau des garages des conducteurs des bus, des helper et des agents de sécurité pour ne citer que ces postes-là.

Il y a aussi le fait de continuer à travailler avec les cellules ESS des usines afin que les droits fondamentaux des travailleurs et des travailleuses continuent à être de plus en plus respectés. Ce renforcement des capacités de ces structures pourrait donner lieu à des protocoles de labellisation sur les questions de genre mais également environnementales, de santé et de sécurité. On a aussi abordé le fait que le PIC doit disposer d'un moyen de communication privilégié avec les communautés avoisinantes et l'existence d'une radio communautaire au sein du PIC semble être fortement envisagée. Cet outil pourrait également aider à la sensibilisation et à la mobilisation communautaire autour des droits de femmes et des hommes.

Il a aussi été question de créer un espace pour les femmes au sein du PIC afin de permettre de renforcer leur pouvoir décisionnel à la fois au niveau de leur famille mais aussi sur leur lieu de travail. On a aussi proposé de réhabiliter les kiosques dans leur fonction exclusive de mobilisation de la main-d'œuvre pour le PIC en les transformant en des centres d'aides au processus de recrutement, Leur travail ne s'articulera plus seulement au niveau de la collecte des CV mais aussi dans la préparation d'une véritable base de données. La porte d'entrées du processus pourrait passer par une formation au CFTV sur à la fois les techniques de couture mais aussi d'utilisation de l'ensemble des installations au sein des usines y compris les sanitaires qui restent une demande farouche des responsables des usines.

4.2.5.4. Mécanismes et modalités de prise en compte et du financement des actions du genre au sein du PIC et des usines

Les premiers résultats de l'analyse situationnelle nous conforte dans l'idée que les dispositif institutionnel de prise en compte du genre devront s'organiser autour de trois démarches interreliées ;

- i. Nous parlons des dynamiques d'institutionnalisation du genre au sein du PIC de toutes actions nécessaires en vue du respect du quota, de la prévention et la prise en charge des actes de discriminations sociales et sexistes et du renforcement de la participation des femmes aux processus décisionnels. Il faudra non seulement renforcer les espaces décisionnels formels mais aussi créer de nouveaux de manière non formelle afin de

- comblent les déficits éventuels d'une hiérarchisation potentiellement trop rigide en l'occurrence.
- ii. Le second angle d'attaque serait de promouvoir les droits et le renforcement du pouvoir décisionnel des travailleuses et des nouvelles formes de masculinités au sein des usines. La logique d'actons privilégierait des révisions des protocoles existants, la sensibilisation ainsi que la formation mais surtout la prise en charge des actes déclarés de discriminations.
 - iii. En dernier lieu, le PIC devra disposer des modalités d'intégration du genre dans toutes les actions directes voire connexes au fonctionnement du PIC, les rapports avec les prestataires de services ainsi que les autres programmes et projets qui seront mis en œuvre par l'organe de gestion qui est l'UTE pour le moment.

A cette fin, le PIC doit disposer d'une démarche claire de prise en compte du genre dans ses demandes de prestations mais aussi de programmes et projets qui sont ou seront exécutés dans son sillage. Pour cela, il faudra développer des politiques et des protocoles clairs destinés aux fournisseurs des services mais aussi des démarches d'intégration du genre dans les cycles des programmes, projets et activités ainsi que la valorisation de la boîte à outil nationale contenant trois outils principalement ; l'Analyse comparative entre les sexes (ACS), la budgétisation sensible au genre (BSG) et le quota constitutionnel. Dédié aux programmes projets et activités connexes. Il faudra donc que les membres de l'équipe technique de travail sur le genre sont familiarisés avec la boîte à outils afin de proposer des canevas méthodologiques pour les analyses de situation, la budgétisation sensible au genre et le quota institutionnel su niveau du personnel devant réaliser ces différentes interventions.

V. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

5.1. Conclusion

Le secteur des industries de sous-traitance textile tel qu'établi tend à renforcer les inégalités dans les pays en développement, notamment à cause de la faiblesse de l'Etat, de la non-existence ou du non-renforcement d'un cadre formel de travail entre les patrons-nes et les ouvriers-ères. Même si ce secteur tend à se moderniser au fil du temps, elle laisse également derrière elle les catégories sociales les plus fragiles, surtout les femmes, cibles de violence ou victimes systématiques de mauvaises conditions de travail. Le problème de l'informalité et du caractère volatile des emplois et qui ouvre la voie aux discriminations de toutes sortes, devraient donc être attaqués sous plusieurs fronts, que ce soit en renforçant les organisations qui œuvrent pour l'atteinte des objectifs d'équité, en digitalisant les informations du marché ou en permettant à l'Etat d'appliquer les standards en termes de conditions de travail minimum requises pour que les exploitations discriminatoires et la négation des droits de la femme soient proscrites.

Certes, ces compagnies visent les femmes, mais avec certains préjugés arrêtés, basés sur des construits sociaux qui présupposent que l'emploi du temps, le niveau ou certaines caractéristiques physiques de tel ou tel type de profil féminin pourrait être déterminant dans la maximisation des profits. Cette façon de faire, trouve sa raison d'être dans l'informalité (Business Brief, 2017), l'éphémérité des contrats externes ou l'absence de contrats à l'interne. Conséquence : les femmes ne sont pas protégées et pas correctement rémunérées.

La première étape serait donc d'attaquer l'informalité ou plutôt de proposer de vrais protocoles de protection de ces emplois. L'attaque peut ne pas pouvoir être menée de front, par la force des entreprises de sous-traitance et de leur pouvoir de négociation face à l'État. Il faudrait donc cibler le secteur formel, et ainsi les convaincre à voir en quelque sorte qu'il aurait beaucoup plus intérêt à faire une transition vers la formalisation de la lutte contre les discriminations sexistes plus spécifiquement. Le travail de base étant le renforcement des capacités et de la résilience des demandeurs-euses d'emploi, un plan de restructuration peut être mise en place et suivi correctement, avec sensibilisation et formation, afin d'atteindre des objectifs précis, en passant par :

- **La transparence de l'information du marché :** S'assurer qu'à la fois les offreurs et les demandeurs d'emploi arrivent à se localiser mutuellement. Et aussi encourager l'informatisation du traitement de certains processus tels que le paiement des salaires et l'utilisation de cartes. Par exemple, une cartographie technique des entreprises a été établie dans des pays comme le Bangladesh, le Brésil, le Mexique. Autre exemple, le SEWA (Self-Women Association) est une union de travailleuses qui arrive à combattre les discriminations en fondant une entreprise, Ruaab, dans le Gujarat, et en rendant disponibles les données de leur milieu de travail en les digitalisant.
- **L'application dans le secteur textile des directives proposées par l'OIT :** Telles que la défense de la liberté d'association, le contrôle des conditions de travail, la lutte contre les discriminations de toutes sortes dans le milieu de l'emploi (notamment celles qui visent les femmes). Ce serait alors surtout du ressort des autorités (Code du Travail Haïtien).

Des règlements en la matière, d'organisations autres que l'OIT, pourraient informer également sur les politiques à appliquer. En effet, les standards de la BID sont très adaptés aux conditions spécifiques à la zone Caraïbe, et s'axent autour d'une recherche de l'équité sociale. La BID investit énormément dans les ressources humaines (KOIOS, 2011) dans le but d'accroître et d'améliorer ce capital, s'assure que des niveaux acceptables sont atteints du point de vue de la consommation, de l'éducation, de la santé et de la nutrition et finalement, aide les ménages pauvres à gérer les risques. Son approche est basée sur le cycle de vie. Des organisations privées, telles que Goodweave ont pu réduire le travail des enfants de 80% dans l'industrie de la tapisserie en Asie du Sud. Leur exemple pourrait être appliqué pour combattre également l'exploitation des femmes dans l'industrie textile ; de telles organisations, quand elles sont supportées et suivies de près, peuvent également être d'un grand apport dans l'atteinte des objectifs fixés. Dans ce cas, l'implication des hommes, qui devraient se sentir responsables dans le combat pour la réduction de ces violences ne devrait pas être négligé.

Ces points présentés plus haut, proviennent également des conclusions de la revue documentaire. Ils ont pour mission de nous permettre de garder à l'esprit que travailler à la systématisation des considérations de genre dans ce secteur, n'est du tout pas une fin en soi, ce processus s'articule avec les éléments fondamentaux de restructuration dudit secteur sur des référentiels non discriminatoires aux femmes et aux hommes.

5.2. Recommandations spécifiques

5.2.1. Institutionnalisation du genre au sein du PIC

- Monter une équipe interne sous le leadership du service ESS, composée d'un membre des autres services. Cette dernière sera chargée de préparer, de mettre en œuvre et de suivre les différents plans de travail annuel ;
- Prévoir éventuellement un accompagnement avec une personne experte au moins la première année de mise en œuvre du plan d'actions genre ;
- Assurer des formations en genre pour tous les membres de l'équipe technique sur le genre ;
- Assurer la promotion de la parité au niveau de tous les services administratifs, logistiques et techniques comme celui des pompiers ou de la supervision des installations hydroélectriques ;
- Réviser les manuels de procédures de chaque service pour systématiser la prise en compte du genre à ce niveau, prévoir des sessions de formation sur le genre au sein de tous les services du PIC ;
- Revoir les critères de recrutement afin de faciliter la participation massive des femmes qualifiées aux processus de recrutement et aussi en assurant la promotion à l'interne du personnel féminin au sein du PIC ;
- Prévoir une organisation de l'espace physique du PIC en prévoyant des affiches sur les considérations de genre en des points stratégiques ;
- Valoriser le projet de création d'une entreprise de transport exclusivement composée de chauffeuses, de helper femmes et de mécaniciennes au niveau du garage ;
- Prévoir des kits hygiéniques au niveau de l'administration du PIC ;
- Prévoir des dortoirs séparés pour les femmes et les hommes au niveau du corpus des pompiers ;
- Réviser les outils de collecte des données dont le KPI, Key Performance Indicator afin que les données soient au moins désagrégées par sexe dans un premier temps et sexospécifiées dans un second temps ;

- Mettre sur pied une radio communautaire au sein du PIC qui réalisera également des émissions basées sur les enjeux de genre mais également concernant les travailleurs et les travailleuses du PIC. A ce moment, on pourrait prendre contact avec SAKS et REFRAKA en termes de structures d'aide à la réalisation de ce projet.

5.2.2. Renforcement de l'empowerment global des femmes et des nouvelles formes de masculinités

- Intégrer le système de rétroaction dans la logique de structuration du plan de travail et actualiser les deux protocoles de rétroaction des travailleurs et des travailleuses et communautaire dont les dernières révisions dates de mars 2015 ;
- Améliorer les conditions de travail selon le genre pour les travailleurs et les travailleuses en veillant à l'existence des procédures et des mesures concrètes pour la promotion des droits sensibles au genre et aussi pour la prévention et la prise en charge des actes de discriminations au sein des usines ;
- Appuyer la transformation du réseau des restaurateurs et restauratrices en des micro-entrepreneurs et entrepreneuses afin de les aider à faire prospérer leur commerce et pratiquer de meilleurs prix pour les repas ;
- Sensibiliser l'actuel réseau des restaurateurs et des restauratrices sur les considérations de genre dans le cadre de la préparation, de la distribution et des conditions de consommation des repas ;
- Améliorer l'accès aux services de formation et de sensibilisation sur les droits de femmes et le renforcement de leur pouvoir décisionnel ;
- Travailler à l'émergence de nouvelles formes de masculinités positives au sein du PIC et des usines
- Renforcer les capacités des femmes et des hommes en matière de gestion de la sécurité des travailleurs et des travailleuses

5.2.3. Intégration du genre dans le cadre du fonctionnement du PIC

- Assurer la promotion du recrutement paritaire surtout des enseignant.e.s. s au sein du centre de formation ;
- Prévoir les nouvelles politiques de gestion des prestations des services des fournisseurs selon le genre :
- Réviser l'ensemble des programmes, des projets et des activités connexes au PIC en faisant la promotion des outils nationaux d'intégration du genre ;
- Réviser le contenu des programmes de formation afin d'y insérer les enjeux de genre et surtout développer une séance d'orientation sur les considérations de genre en lien aux conditions de travail et les comportements à tenir face aux pratiques de harcèlement discriminatoire ;
- Renforcer les services à la communauté en matière de promotion des actions d'atténuation des impacts causés par la construction du PIC en travaillant étroitement avec les collectivités territoriales ainsi que les associations communautaires ;

YI. ANNEXES

6.1.Stratégies de systématisation du genre au sein du PIC

L'analyse situationnelle de genre était nous le rappelons ici, une activité préalable qui devrait être complétée par la proposition d'un plan d'actions genre pour le compte du PIC. Cet outil de travail doit être compris comme une intervention intégrée aux activités de structuration du site et devra profiter des mêmes enjeux de mise en œuvre et des mêmes procédures de suivi et d'évaluation. Les actions suggérées sont alignées sur une grande partie des résultats de l'analyse pour garder intact l'intégration du genre dans la suite du fonctionnement du PIC. Cependant, Ce nouvel outil de travail requiert un certain nombre de prérequis d'où la nécessité des instructions qui vont suivre. Celles-ci restent tributaires de la bonne exploitation du second plan d'actions genre intégré à la gestion globale du PIC.

6.1.1. Rappel de la base conceptuelle

Le « genre » recouvre « cet ensemble de règles implicites et explicites régissant les relations femmes/hommes et leur attribuant des travaux, des valeurs, des responsabilités et des obligations distinctes. Ces règles s'appliquent à trois niveaux : le substrat culturel (normes et valeurs de la société), les institutions (famille, système éducatif et de l'emploi... etc.) et les processus de socialisation, notamment au sein de la famille ». (Cf. **100 mots pour l'égalité** - Publication de la Commission Européenne – 1998, cité dans Béatrice Borghino, **Genre et sexe, quelques éclaircissements** : www.genreenaction.net/spip.php?article3705)

Le gender mainstreaming traduit en français par approche intégrée de l'égalité ou institutionnalisation du genre, consiste à assurer la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans toutes les politiques et tous les programmes afin d'en analyser les conséquences sur les hommes et sur les femmes, respectivement, avant toute prise de décision ». En d'autres termes, il s'agit pour les Etats et les institutions internationales et nationales d'intégrer dans leur agenda des politiques ainsi que dans les programmes, projets et activités, pour l'équité et l'égalité des chances, et de s'assurer que toute politique, tout programme, tout projet et toute structure, notamment sur le plan législatif, soient envisagés dans la perspective de leur application au sexe féminin.

L'empowerment, l'autonomisation en français ou encore puissance d'agir, est considéré comme le processus d'acquisition « de pouvoir » au niveau individuel et collectif. Il désigne chez un individu ou une communauté, d'abord la capacité d'agir de façon autonome, mais également les moyens nécessaires ainsi que le processus pour atteindre cette capacité d'agir, de prise de décision dans ses choix de vie et de société. *L'empowerment des femmes** est le processus par lequel les femmes acquièrent l'autonomie économique et la satisfaction des besoins fondamentaux par une transformation radicale des structures économiques, politiques, légales, culturelles et sociales qui perpétuent la domination selon le sexe, mais aussi l'origine ethnique, la classe ou l'âge.

La masculinité peut être définie comme « une identité ou le sentiment individuel d'être un homme en fonction de ce que l'on sait à propos de ce genre et de ce qu'une société indique à ce sujet » (Vonarx, 2014).

6.1.2. Objectifs et résultats

Objectifs

La stratégie en matière de genre vise à ;

- Consacrer l'engagement du PIC à systématiser du genre au sein de son fonctionnement et dans ses rapports avec les locataires et les communautés avoisinantes ;
- Harmoniser les orientations institutionnelles de genre avec le double référentiel international et national ;

Plus spécifiquement, il s'agit de :

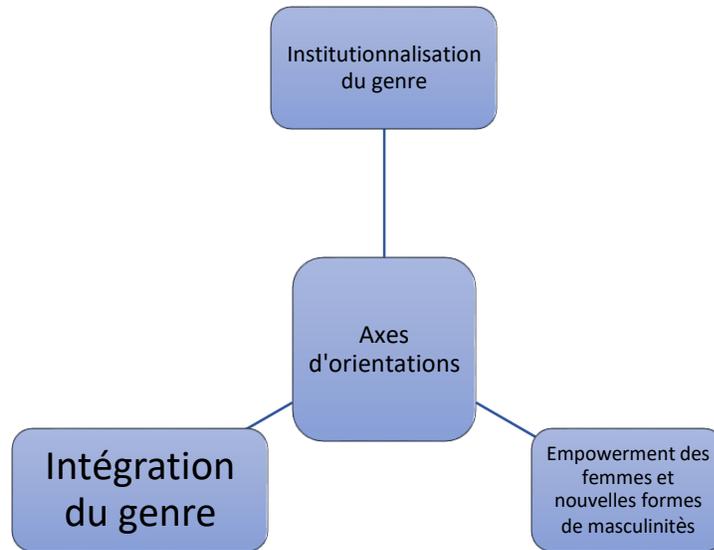
- Poser la phase conceptuelle et opérationnelle de la nouvelle approche du genre du PIC ;
- Créer un outil pratique pour la prise en compte du genre au sein de l'institution et des usines ;
- Servir de base pour la préparation du plan d'actions de genre de 2021 à 2024 ;
- Présenter le cadre de suivi et d'évaluation pour suivre les progrès vers le genre au sein du PIC ;
- Améliorer l'image et la communication des efforts pour l'atteindre la systématisation du genre en 2024.

Résultats

- En 2024, le PIC s'est engagé à systématiser l'approche genre au sein de son fonctionnement et de ses rapports avec les usines et les communautés avoisinantes ;
- Le double référentiel international et national est pris en compte dans le cadre du déploiement du plan d'actions ;
- En 2024, le PIC est prêt à déployer un nouveau plan d'actions spécifique en genre-transformation ;
- Tous les plans de travail des services et/ou sections sont systématiques sur les grands enjeux et orientations du genre ;

6.1.3. Présentation des grands axes d'orientations de la stratégie genre du PIC

La base opérationnelle du genre va donc s'articuler autour de trois grandes dimensions; l'institutionnalisation du genre qui va concerner la façon dont le PIC en tant qu'institution va fonctionner dans le respect de la promotion de l'égalité de genre y compris dans ses relations directes et indirectes avec toutes les autres structures présentes au sein du PIC mais aussi avec les organisations communautaires dans les communes avoisinantes. La seconde dimension va se rapporter au renforcement de l'empowerment global des femmes et la promotion des nouvelles formes de masculinités des travailleurs et des travailleuses au sein des usines. La dernière enfin, propose les paramètres de l'intégration systématique du genre dans les procédures, les protocoles les programmes et projets qui vont être mis en œuvre dans le contexte de l'existence et de l'évolution du PIC.



6.1.4. Stratégies de mise en œuvre

Sensibilisation

Pour que le Plan d'action genre puisse être mis en place, il faudra que chaque membre du personnel du PIC soit au moins engagé dans le changement de culture organisationnelle qu'est l'intégration du genre dans le quotidien du travail de l'institution afin de saisir toutes les opportunités qui vont se présenter dans le cadre de la systématisation du genre au sein du PIC.

Renforcement des capacités

Il est important d'homogénéiser les connaissances sur le genre des membres du personnel du PIC et des usines. D'une part, les membres du personnel doivent connaître le cadre d'Égalité entre les femmes et les hommes consacrée à travers la politique nationale de genre. D'autre part, ils/elles doivent connaître le cadre institutionnel de systématisation du genre au sein du PIC. Ainsi, le personnel de la structure pourra faire la promotion du genre dans toutes les étapes de leur travail et dans les interventions avec les partenaires ainsi que les prestataires de services.

Révision des procédures institutionnelles et organisationnelles

Cet exercice reste essentiel pour créer une dynamique nécessaire à la démarche de renforcement des capacités du personnel de toutes les sections qui seront concernées dans le cadre de la mise en œuvre de cette stratégie de genre. Un consensus devra être trouvé à savoir quelles procédures qui seront à même d'être révisées au sein du PIC, au niveau des usines si possible et d'autres structures en relation avec l'institution sans forcément toucher à l'ensemble de l'architecture institutionnelle du PIC dans sa globalité.

Développement de la culture organisationnelle sensible au genre

Cette dernière partie doit prévoir des activités de commémoration des journées internationales et nationales en lien à l'Égalité de genre. Au sein du PIC, avec les structures internes et externes mais également avec les communautés concernées par le fonctionnement du PIC. D'autres activités sont aussi à encourager ; un espace d'aide à l'intégration du genre, des journées de débats et des activités ludiques sensibles au genre.

Systématisation du genre au niveau des programmes et des projets de l'UTE au sein du PIC

Nous proposons de valoriser la structure actuelle du PIC en quatre grands piliers ; 1) l'organe de gestion en l'occurrence l'UTE actuellement ; 2) la direction du PIC ; 3) les thématiques transversales au sein de l'ESS et enfin ; 4) les services spécifiques. Tous les piliers devront être organisés autour d'un processus unique de systématisation du genre.

Mécanismes pour la mise en place du Plan d'action genre du PIC

Des mécanismes intéressants ont été identifiés comme portes d'entrée pour rendre possible l'intégration du genre dans le travail du personnel du PIC. Il serait intéressant de créer une équipe technique de travail sur le genre qui sera composée d'un membre des différents services et placée sous le leadership de la personne spécialiste de genre du service Environnement Santé et Sécurité (ESS) pour assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d'actions... Cette dernière sera chargée de préparer, de mettre en œuvre et de suivre les différents plans de travail annuel qui découlera du plan d'actions initial.

Ressources humaines

Les nouveaux profils de compétences devront inclure des compétences en matière de genre. Les sessions de formation devront contribuer à leur développement en intégrant du contenu de genre dans l'ensemble des formations prévues pour l'année de mise en œuvre du plan d'actions et les années subséquentes. Dans la mesure du possible, les nouveaux membres du personnel devront recevoir une immersion sur le genre afin de contribuer au changement de la culture organisationnelle avec les nouvelles générations d'employé.e.s. s du PIC.

Intégration du genre au sein des programmes et des projets connexes du PIC

Le personnel responsable des projets et des actions connexes, développe des activités qui vont de l'information sur les appels aux propositions ou aux avis de demande de prestations de services, de la conception de la fiche de projet et/ou de la demande de l'appel d'offres jusqu'à la rédaction même des différents niveaux de contrat, en passant par les annexes. Il serait possible de définir un protocole pour intégrer le genre à tout appel d'offres qui s'y prête.

Responsabilisation et imputabilité

Des rapports d'activités préparés sur une base mensuelle et annuelle seraient nécessaires afin d'effectuer un suivi efficace des activités. Un accompagnement technique d'une ressource externe permettrait aux personnes qui auront effectivement la charge de mettre en œuvre ce plan d'action genre de disposer d'une aide technique dans les premiers mois de mise en œuvre. Après cette période, nous pensons que les prochains plans de travail pourront se faire sous la responsabilité unique des membres de l'équipe technique du genre.

Les synergies avec les organisations externes

Les institutions étatiques, les organisations de la société civile, les Organisations internationales et les ONG garantes de la politique nationale de genre, qui ont déjà une stratégie de genre assortie d'un plan d'actions de genre ou encore qui comptent en développer une, peuvent partager leurs expériences, les connaissances, les expertises et les leçons apprises lors du processus de changement à l'intérieur de leurs institutions. Certaines ont des expériences de travail intéressantes avec la société civile haïtienne, expériences qui pourraient être tenues en compte par le PIC.

6.1.5. Présentation et mise en œuvre du dispositif de suivi et d'évaluation participatif du plan d'actions genre

Un dispositif de suivi-évaluation demeure l'une des composantes essentielles de la bonne gestion et de la redevabilité d'un plan d'actions. Il est essentiel pour juger de la progression réalisée en direction des objectifs et des résultats et pour fournir des informations fiables et précises aux différentes parties prenantes. Autrement dit, le suivi et l'évaluation est « l'ensemble des processus de planification, de collecte et de synthèse de l'information, de réflexion et de présentation de rapports, indiquant les moyens et compétences pour que les résultats de suivi-évaluation apportent une contribution utile à la prise de décisions et à la capitalisation dans le cadre d'un projet »²⁶ Dans le cadre de la mise en place de la présente stratégie genre, il nous apparaît opportun d'opter pour un dispositif d'évaluation participative. Il s'agira d'impliquer les bénéficiaires de bout en bout dans le processus de suivi évaluation à savoir : la planification du suivi, la collecte et l'analyse de l'information.

La mise en œuvre du dispositif de SEP se construit en trois phases fondamentales

- 1- Création de l'équipe en charge de la mise en œuvre, du suivi et d'évaluation du plan d'actions :** Il s'agira de constituer une équipe de moins de dix (10) personnes avec un chiffre impair en termes de taille pour la mise en œuvre globale du plan d'actions. Ces personnes seront directement impliquées dans l'ensemble des activités du plan d'actions genre mais devra également travailler avec le personnel éventuel des programmes et projets connexes en implémentation au sein du PIC. Les bénéficiaires seront les parties prenantes du plan au même titre que l'équipe technique. Cette cellule aura pour mission de réaliser les activités, de collecter et d'analyser les informations et les résultats obtenus lors des observations et des entrevues réalisées sur le terrain afin d'en tirer les leçons sur lesquelles capitaliser.
- 2- Collecte des informations :** Cette phase associera observation des actions, analyse des documents et entrevues sur le terrain. Ces informations sont en effet tout ce qui peut se communiquer à propos de la stratégie genre assortie du plan d'actions genre : les dynamiques qu'elle engendre, les changements institutionnels et comportementaux qu'elle suscite, les difficultés qu'elle provoque ou rencontre. Ces informations permettent de caractériser,

²⁶ International Fund for Agricultural Development (2002). Guide pratique de suivi-évaluation des projets de développement rural.

problématiser, décrire la mise en œuvre de la présente stratégie ainsi que les actions qui seront mises en œuvre ainsi que ces conséquences sur l’agir institutionnel, les acteurs, les décisions et les bénéficiaires. Étant un processus en continu, il sera important d’établir dès le départ un calendrier de collecte des informations. Un rythme de collecte mensuelle est souhaitable. Les outils tels des questionnaires peuvent être utilisés de façon ponctuelle.

L’exercice de collecte d’informations dans le cadre de l’auto-évaluation devra suivre les étapes suivantes :

Étape 1 : Définir l’action que l’on veut évaluer

Étape 2 : Préciser les objectifs de l’auto-évaluation

Étape 3 : Déterminer qui fait quoi dans l’auto-évaluation

Étape 4 : Préciser ce que l’on cherche à évaluer

Étape 5 : Choisir des critères et leurs indicateurs

Étape 6 : Réaliser l’auto-évaluation

Étape 7: Valoriser et utiliser les résultats de l’auto-évaluation

- 3. L’analyse des informations et la formulation des mesures correctives :** Cette phase se divise en deux étapes à savoir l’interprétation des données recueillies et l’élaboration des outils de prise de décisions. La participation des acteurs et des bénéficiaires est fondamentale à cette étape. Ils aideront à aboutir à une analyse plus fine des données.

PROPOSITION DE PLAN DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF SEP

Objectifs	Choix des participants/bénéficiaires	Indicateurs de mesure	Outils de collecte des informations	Sources des données	Fréquence de recueil	Responsable du recueil	Résultats	Formulations des leçons apprises et planification du futur
Objectif 1								
Objectif 2								
Objectif 3								
Objectif 4								

REPERES DE REUSSITE

1. Systématiser l'égalité des genres dans le fonctionnement global du PIC

Tous les plans de travail des services sont systématiques sur les grands enjeux et orientations du genre

2. Autonomiser les femmes

Augmentation de la proportion de femmes à avoir accès à des ressources institutionnelles suffisantes. Nette amélioration de la situation des droits des travailleuses au sein des

3. Impliquer les hommes

Augmentation du nombre de d'hommes ciblé par des activités de représentation positive de la masculinité ainsi qu'une nette augmentation du nombre de modèles masculins à remettre en

4. Existence de politiques, de systèmes et d'une culture institutionnelle propices à la mise en place de l'institutionnalisation du genre

Le PIC est prêt à déployer un nouveau plan d'actions spécifique en genre-transformation en 2024

6.2. Proposition de plan d'actions trisannuelles sur le genre

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
<p>Orientation no 1 ; Pour une égalité de droit et une justice équitable entre les femmes et les hommes</p> <p>Orientation no 5 : Pour une égalité économique et un accès équitable à l'emploi entre les femmes et les hommes</p> <p>Orientation no 6 ; Pour une PARTICIPATION égalitaire des femmes et des hommes aux instances décisionnelles.</p> <p>Stratégie no 1; Institutionnalisation du genre au sein du PIC</p>				
Renforcer l'environnement administratif du PIC selon le genre	<ul style="list-style-type: none"> › Révision et validation du document de régulation du PIC en s'assurant que les normes de genre en matière de gestion des ressources humaines y sont bien présentes. › Consolidation de la gestion des ressources humaines en désagrégeant les données par sexe, par âge, par profil de compétences et par ancienneté. › Élargissement du cadre de diffusion des avis de recrutement, 	<ul style="list-style-type: none"> › Nombre de documents et procédures révisés selon les normes de genre et validés › Existence de données désagrégées par sexe, âge, profil de compétences et ancienneté disponibles. › Pourcentage de femmes participant au processus de recrutement interne et externe. › Niveau d'application des nouvelles procédures selon le genre dans la gestion du personnel. 	Équipe technique sur le genre	3 ^e et 4 ^e trimestres 2022 1 ^e et 2 ^e trimestres 2023

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	<p>surtout au niveau des départements et des communes.</p> <ul style="list-style-type: none"> › Révision des documents de gestion du personnel au niveau du PIC en y intégrant les considérations relatives au genre de manière systématique. › Formation du personnel dans le cadre de l'application des nouvelles mesures selon le genre apporté au niveau de l'arsenal réglementaire du PIC. 			
Assurer la promotion des droits fondamentaux du personnel du PIC	<ul style="list-style-type: none"> › Élaboration d'un plan de promotion du quota institutionnel pour permettre aux femmes d'avoir accès aux postes de décisions au sein du PIC. 	<ul style="list-style-type: none"> › Existence du plan de promotion du quota. › Nombre d'avis de recrutement diffusés à l'interne. › Existence de procédures de suivi du quota. › Nombre de profils de compétences intégrant des objectifs et des résultats en genre. › Application de la liste de contrôle pour les 	Équipe technique sur le genre	3 ^e et 4 ^e trimestres 2022 1 ^e et 2 ^e trimestres 2023

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	<ul style="list-style-type: none"> › Mise en place d'un système d'information sur les postes disponibles afin de favoriser la mobilité interne. › Élaboration d'un manuel de formation sur le genre et l'égalité des chances en milieu du travail destiné à l'ensemble du personnel du PIC. › Réalisation de sessions régulières de formation et de sensibilisation sur le genre à l'intention de l'ensemble du personnel du PIC. › Intégration d'un quota d'au moins 30 % de femmes participant à l'ensemble des séances de formation qui seront programmées sur l'année au 	<p>formations et les études supérieures.</p> <ul style="list-style-type: none"> › Nombre de femmes promues ou embauchées a des postes des responsabilités 		

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	<p>sein du PIC ou ailleurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> › Intégration des objectifs et des résultats sur le genre dans la révision des profils de compétences de tous les postes au sein du PIC. › Promotion des études supérieures auprès des femmes actuellement employées au PIC, en mettant en place une liste de contrôle des candidates potentielles. › Prévision de stages techniques plus particulièrement pour les femmes en situation d'études, afin de les familiariser avec les enjeux des postes délocalisés. 			

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
Contribuer à l'amélioration des conditions de travail du personnel du PIC et des usines	<ul style="list-style-type: none"> › Réalisation des sessions régulières de sensibilisation avec des supports audiovisuels (Affiches et capsules vidéo), relatives au harcèlement sexuel/sexiste et les pratiques discriminatoires au sein du PIC et des usines en travaillant avec une organisation de femme spécialisée dans ce domaine, comme la SOFA²⁷ et AFASDA²⁸. › Révision du double protocole de rétroaction et développement d'un nouveau protocole de référencement pour les femmes et les hommes en 	<ul style="list-style-type: none"> › Nombre de sessions de sensibilisation réalisées auxquelles participent les femmes et les hommes ciblés. › Existence des versions actualisées et nouvelles, des protocoles de rétroaction et de référencement. › Existence de trousse standards de premiers soins. › Existence de personnel qualifié en matière de premiers soins. › Nombre de femmes et d'hommes participant aux sessions de formation et de sensibilisation › Nombre de cas déclarée et traités par le double système de rétraction et de référencement. 	Équipe technique sur le genre	3 ^e et 4 ^e trimestres 2022 1 ^e et 2 ^e trimestres 2023

²⁷ Solidarite Fanm Ayisyèn

²⁸ Asosyasyon Fanm Solèy Dayiti

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	<p>situation de harcèlement sexuel/sexiste et de pratiques discriminatoires au sein du PIC et des usines.</p> <p>› Réalisation des sessions régulières de sensibilisation sur les instruments nationaux de prise en compte du genre (ACS, BSG, quota) et sur le dispositif national de prévention et de prise en charge des violences basées sur le genre.</p> <p>› Réalisation des sessions de sensibilisation avec supports audiovisuels (Affiches et capsules vidéo) sur les protocoles révisés et les nouveaux en lien à la lutte contre le harcèlement sexuel/sexiste</p>			

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	<p>et les pratiques discriminatoires au sein des usines.</p> <p>› Renforcement du système de premiers soins au sein de l'institution en collaboration avec l'OFATMA et les infirmeries des usines.</p>			
<p>Promouvoir l'implication des parties prenantes dans le processus d'institutionnalisation du genre</p>	<p>› Réalisation d'une véritable cartographie de l'ensemble des parties prenantes concernées dans le cadre du processus de systématisation du genre au sein du PIC.</p> <p>› Développement d'un programme de renforcement des capacités selon le genre des parties prenantes.</p> <p>› Réalisation de sessions régulières de sensibilisation et d'information</p>	<p>› Existence de la cartographie des parties prenantes</p> <p>› Existence du plan de renforcement des capacités selon le genre des parties prenantes</p> <p>› Fonctionnement régulier de la radio communautaire du PIC</p> <p>› Nombre de femmes impliquées dans la réalisation des sessions de formation et de sensibilisation</p>	<p>Équipe technique sur le genre</p>	<p>3^e et 4^e trimestres 2023</p>

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	<p>sur les activités de genre du PIC.</p> <p>› Mise en place d'une radio communautaire au sein du PIC en collaboration avec les différentes parties prenantes mais aussi le SAKS²⁹ et RERAKA³⁰ avec des émissions spécifiques sur le genre.</p> <p>› Réalisation d'un forum départemental annuel sur les progrès du plan d'actions genre plus particulièrement au sein du PIC</p>			
<p>Assurer la promotion de l'articulation de la vie professionnelle et familiale</p> <p>Promouvoir les droits sexuels et reproductifs des</p>	<p>› Élaboration d'une charte de la qualité de vie des femmes et des hommes au travail.</p> <p>› Préparation du matériel de référence</p>	<p>› Existence et validation de la charte sur la qualité de vie au travail.</p> <p>› Niveau de satisfaction des femmes et des hommes au contenu des sessions de formation</p> <p>› Fonctionnement régulier de la cellule de conseil et</p>	<p>Équipe technique sur le genre</p>	<p>1^e et 2^e trimestres 2024</p>

²⁹ Sosyete Animasyon ak Kominikasyon Sosyal

³⁰ Rzeo Fanm Radyo Kominotè

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
femmes au sein du PIC	<p>(cahiers, éventails, ou sacs de courses) avec des consignes relatives aux dispositions de la charte à l'intention des travailleuses et des travailleurs des usines.</p> <p>› Création d'une cellule de conseils et d'aide autour de l'accès des femmes à l'information autour de la gestion équitable de leur famille et aux produits contraceptifs.</p> <p>› Sensibilisation des femmes et des hommes autour de l'importance de l'allaitement maternel, la co-responsabilité parentale et surtout la gestion du partage des tâches au niveau des soins des bébés et des</p>	<p>d'aide autour des droits sexuels et reproductifs</p> <p>› Nombre d'AVEC mis en place et arrivent au premier cycle d'une année</p>		

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	<p>enfants et des autres membres de la famille.</p> <p>› Réalisation des visites en famille pour les travailleuses et les travailleurs afin de sensibiliser leur environnement familial sur leurs besoins de solidarité au sein de leur famille.</p> <p>› Mise en place des Associations Villageoises D'Épargne et de Crédits (AVEC) à l'intention des travailleurs et des travailleuses</p>			
<p>Orientation no 3 ; Pour un accès à la santé sexuelle et reproductive dans le respect de la dignité des femmes</p> <p>Orientation no 4 ; Pour l'élimination de toutes les formes de violence faites aux femmes et aux filles</p> <p>Orientation no 6 ; Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes aux instances décisionnelles.</p> <p>Stratégie no 2; Renforcement de l'empowerment des femmes et le développement des nouvelles formes de masculinités</p>				
Renforcer la participation des femmes dans le cadre du	› Création d'un forum de femmes au sein du PIC	› Existence de TdR du forum et des clubs des hommes.	Équipe technique sur le genre	2 ^e 3 ^e et 4 ^e

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
<p>processus de prise de décisions</p> <p>Assurer une communication interne sensible au genre</p>	<p>afin de favoriser la mixité entre les différents groupes du personnel féminin.</p> <p>› Création de clubs d'hommes amis du genre au sein des usines avec le concours des syndicats.</p> <p>› Promotion d'un quota d'au moins 30 % de femmes à tous les niveaux au sein des usines.</p> <p>› Renforcement de la participation des femmes au sein des syndicats existants et promotion pour des cellules de femmes au sein des syndicats mixtes.</p> <p>› Création d'espaces formels et informels de consultations des femmes</p>	<p>› Nombre de séances de travail de l'équipe de gestion du forum et des clubs d'hommes.</p> <p>› Nombre d'activités du forum et des clubs des hommes.</p> <p>› Nombre de femmes et d'hommes adhérent.e.s. au forum et aux clubs.</p> <p>› Niveau de satisfaction des femmes et des hommes par rapport à ces structures.</p>		<p>trimestre 2023</p>

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	dans les processus de décisions dans l'attente de l'augmentation de leur représentativité à ce niveau.			
<p>Promouvoir de meilleures pratiques égalitaires au sein des usines</p> <p>Lutter contre les discriminations sociales et sexistes relatives à l'embauche</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Réhabilitation des kiosques en tant que dispositif unique de recrutement avec un nouveau statut de structures d'aides à la préparation à l'emploi afin de lutter contre les discriminations liées à l'embauche › Planification de sessions régulières d'orientations selon le genre pour le futur.e.s travailleurs/se s au sein du CFTV. › Utilisation des matériels audiovisuels de sensibilisation sur les pratiques égalitaires 	<ul style="list-style-type: none"> › Nombre de kiosques nouvellement réhabilités et fonctionnels › Nombre de séances d'orientations organisées › Niveau de satisfaction des femmes et des hommes par rapport aux sessions de sensibilisation. › Nombre d'émissions réalisées. › Au moins deux commémorations des journées internationales et nationales réalisées au cours de l'année. 	Équipe technique sur le genre	1 ^e , 2 ^e , 3 ^e et 4 ^e trimestre 2023

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	<p>relatives à l'empowerment des femmes et les nouvelles formes de masculinités, à l'entrée et à la sortie du travail au niveau des usines</p> <p>› Réalisation d'émissions spécifiques sur le renforcement du leadership féminin et les nouvelles formes de masculinités au sein du PIC.</p> <p>› Diffusion des émissions sur les pratiques égalitaires au sein de la nouvelle radio communautaire du PIC.</p> <p>› Utilisation des journées internationales et nationales en lien avec la promotion des droits des femmes pour continuer la mobilisation autour de</p>			

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	pratiques de travail plus égalitaires.			
Lutter contre les discriminations, les actes de VBG et de harcèlement discriminatoire	<ul style="list-style-type: none"> › Réalisation de sondages annuels autour de la connaissance et de la maîtrise des procédures de rétroaction au niveau des travailleurs et des travailleuses. › Réalisation des séances de ciblage des potentielles victimes des actes de violences au niveau des bus en travaillant avec les associations de femmes des communes concernées. › Intensification de la campagne de promotion du double dispositif de rétroaction au niveau du PIC et des communautés avoisinantes. › Renforcement du système de 	<ul style="list-style-type: none"> › Résultats des sondages réalisés. › Nouveaux cas de violences déclarés. › 	Équipe technique sur le genre	1 ^e , 2 ^e , 3 ^e et trimestres 2023

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	<p>réroaction en prévoyant un espace neutre et discret pour la gestion des plaintes.</p> <p>› Réalisation des visites surprises au sein des usines en rappelant l'existence des instruments de promotion des pratiques égalitaires de travail.</p>			
Services disponibles au sein du PIC				
<p>Développer des services respectueux des besoins différenciés des femmes et des hommes au sein du PIC</p>	<p>› Formation des agent.e.s en relation directe avec les travailleur/ses sur les besoins pratiques des femmes et des hommes faisant partie ou non du personnel régulier du PIC.</p> <p>› Élaboration et intégration des standards de genre au niveau de tous les appels d'offres et des contrats de</p>	<p>› % de femmes et d'hommes formés.</p> <p>› Nombre de sessions de sensibilisation, réalisées.</p> <p>› % désagrégé par sexe participant dans ces sessions de sensibilisation.</p> <p>› Nombre d'appels d'offres publiés avec les nouveaux standards de genre</p> <p>› Nombre de plans de gestion, révisés.</p> <p>› Nombre de points d'informations, fonctionnels.</p>	<p>Équipe technique sur le genre</p>	<p>2^e, 3^e et 4^e trimestres 2023</p> <p>Et pendant tout le temps restant de mise en œuvre du plan d'actions genre</p>

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	<p>services pour le PIC.</p> <ul style="list-style-type: none"> › Sensibilisation des prestataires des services sur les protocoles et les procédures de genre du PIC. › Révision autour des standards de genre, de l'ensemble des plans de gestion des différentes services existants au sein du PIC › Ouvrir des points d'informations autour des nouveaux standards de genre à l'intention des firmes et autres structures désirant travailler directement avec le PIC. 			
Stragier no 3 : Intégration du genre au sein des programmes, projets et activités connexes				
Assurer la prise en compte systématique du genre dans les	› Élaboration d'un protocole de prise en compte	<ul style="list-style-type: none"> › Existence du protocole de prise en compte du genre. › Nombre de documents révisés. 	Équipe technique sur le genre	4 ^e trimestre 2023 et

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
programmes, projets et activités connexes au sein du PIC	<p> systématique du genre au sein des programmes projets et activités connexes au sein du PIC. </p> <ul style="list-style-type: none"> › Sensibilisation du personnel concerné à l'utilisation de ce nouvel instrument de systématisation du genre. › Révision systématique du document de programme, projet ou activité par l'équipe technique du genre du PIC afin de contrôler la qualité de la prise en compte du genre. › Rédaction des listes d'indicateurs et de contrôle du cycle d'intégration du genre dans les programmes, projets et activités 	<ul style="list-style-type: none"> › Nombre de sessions de sensibilisation réalisées et % de femmes présentes. › Existence des listes. › Niveau de participation de l'ETG dans les processus de suivi et d'évaluation. 		pendant tout restant de mise en œuvre du plan d'actions genre

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	<p>connexes du PIC.</p> <p>› Implication de l'équipe technique sur le genre (ETG), dans les processus de suivi et d'évaluation des actions connexes du PIC.</p>			
Promouvoir les mécanismes les modalités de prise en compte du genre dans le cadre des actions connexes	<p>› Promotion de la boîte à outils nationale (ACS, BSG, quota) pour la prise en compte du genre au niveau du cycle de programmes, projets et activités connexes du PIC.</p>	<p>› Nombre de sessions de sensibilisation sur la boîte à outil national, réalisées.</p> <p>› Niveau d'utilisation de la boîte à outils.</p>	Équipe technique sur le genre	3 ^e trimestre 2023 et pendant tout restant de mise en œuvre du plan d'actions genre
Stratégies d'accompagnement du processus de mise en œuvre du plan d'actions genre du PIC				
Assurer la communication et la sensibilisation liées au genre	<p>› Développement du matériel de communication sur le genre au niveau du PIC et aussi au niveau des usines, des prestataires de services et des</p>	<p>› Existence de matériels de communication sensibles au genre.</p> <p>› Nombre de sessions de sensibilisation/communication réalisées auxquelles ont pris part les femmes et les hommes originellement ciblés</p> <p>› Nombre de programmes et projets révisés sur les</p>	Équipe technique sur le genre	1 ^e , 2 ^e , et 3 ^e trimestres 2022 et pendant tout le temps restant de mise en œuvre

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	<p>autres parties prenantes</p> <ul style="list-style-type: none"> › Réalisation des sessions de formation et de sensibilisation à l'intention des membres de l'ETG du PIC › Promotion pour l'intégration du genre dans les différents programmes et projets de l'UTE. 	enjeux de genre et qui sont suivis.		du plan d'actions genre
Faire la promotion du genre au sein du PIC	<ul style="list-style-type: none"> › Réalisation des séances de sensibilisation relatives au genre pour les responsables et les cadres supérieurs du PIC et des usines. 	<ul style="list-style-type: none"> › % de femmes et d'hommes cadres du PIC et des usines participant régulièrement à ces sessions de sensibilisation. 	Équipe technique sur le genre	2 ^e , 3 ^e et 4 ^e trimestre 2022
Assurer la promotion du plan d'actions genre 2021-2024 du PIC	<ul style="list-style-type: none"> › Réalisation de séances d'échanges avec le MCFDF ainsi que les autres partenaires du PIC. 	<ul style="list-style-type: none"> › Nombre de séances d'échanges réalisées dans l'année. › Notes de communication adressées aux partenaires, relatives au plan d'actions genre. 	Équipe technique sur le genre	3 ^e et 4 ^e trimestres 2022 et pendant tout le temps restant de mise en œuvre du plan d'actions genre

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
Assurer la mise en œuvre et le suivi du plan d'actions genre du PIC	<ul style="list-style-type: none"> › Désignation formelle assortie d'une correspondance administrative officielle, des membres de l'ETG responsable de la mise en œuvre et du suivi du plan d'actions genre. › Prévision d'un accompagnement du plan d'actions genre sous une base ponctuelle lors de la première année de mise en œuvre › Préparation du budget global de mise en œuvre du plan d'actions genre. › Élaboration des plans de travail annuels de mise en œuvre et de suivi › Prévision d'un mécanisme opérationnel d'évaluation à mi-parcours et 	<ul style="list-style-type: none"> › ETG mis en place et fonctionnel pour la mise en œuvre et le suivi du plan d'actions genre du PIC. › Existence d'un mécanisme fonctionnel de mise en œuvre et de suivi des actions de genre. › Nombre de plans et de rapports annuels de travail, élaborés. › 	Équipe technique sur le genre	3° et 4° trimestre 2021 et pendant toute la durée de mise en œuvre du plan d'actions genre

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs	Responsables	Échéance
	finale du plan d'actions genre. > Élaboration des rapports annuels de genre à l'intention de la direction du PIC.			

6.3. Bibliographie

- [1] BANQUE MONDIALE, Groupe. Etude diagnostique sur l'intégration du commerce. *Rapport*. REPUBLIQUE D'HAÏTI, 2018.
- [2] BUREAU REGIONAL DE L'OIT EN ASIE PACIFIQUE. Action-oriented Research on Gender equality and the working and living conditions of garment factory workers in Cambodia. *Paper*. OIT, 2012.
- [3] ICRW. Empowering Female Workers in the Apparel Industry. *Revue*. BSR, 2017.
- [4] KOIOS ASSOCIATES, LLC. Etude des impacts environnementaux et sociaux (EIES) du Parc Industriel dans la Région du Nord d'Haïti. *Rapport*. MEF, 2011.
- [5] Manuel de suivi et d'évaluation du programme
- [6] Procédures de gestion des plaintes des travailleurs et travailleuses du PIC
- [7] PNUD. Entrepreneures dans l'économie haïtienne : Des marchés aux politiques publiques. *Rapport*. PNUD, 2015.
- [8] THEORET, Judith. Expérience quotidienne des travailleuses en usine textile en Inde dans un contexte de mondialisation. *Mémoire*. UQAM, 2018.
- [9] Unité technique d'exécution. Plan d'Action Genre 2021-2025 du Parc Industriel de Caracol. *Proposition*. MEF, 2021

WEBOGRAPHIE

[1] Code du Travail haïtien:

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/135/64790/F61HTI01.htm>

[2] Définition du chômage: <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1129>

[3] OIT: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/worker/travail/travail.htm>

[4] Standards de l'OIT: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>

[5] Etude sociale et environnementale

<http://www.ute.gouv.ht/caracol/images/stories/docs/koios%20rapport%20eies%20final%2012%20juillet%202011.pdf>

[6] Etude sociale et environnementale

https://ewsdata.rightsindevelopment.org/files/documents/81/IADB-HAL1081_PAx7MAN.pdf

6.4. Liste des personnes rencontrées

Prénom et nom	Statut	Structure
1. Jeantel CHERAMY	Personnel	PIC
2. Philogène BERNADIN	Personnel	PIC
3. Paulince MOEL	Personnel	PIC
4. Jacky MARC	Personnel	PIC
5. Pierre Michel JOASSAINT	Directeur exécutif	UTE
6. Nahomie J.B. MILLIEN	Consultante	BID
7. Laurence TELSON	Personnel	BID
8. Marc Edouard NERETTE	Personnel	PIC
9. Edson Hersly COSSIER	Personnel	PIC
10. Philomène ÉTIENNE	Personnel	PIC
11. Gerton RENE	Personnel	PIC
12. Jean Eroid RAPHAEL	Personnel	PIC
13. Smith JESN	Personnel	PIC
14. Moise BAYARD	Personnel	PIC
15. Philippe Rudy APOLLON	Personnel	PIC
16. Dieudonne OBAS	Personnel	PIC
17. Monise	Personnel	PIC
18. Marah ARMAND	Personnel	PIC
19. H.C. NERLSON	Personnel	PIC

20. Claire BESDIN	Personnel	PIC
21. Wildrid NOAL	Personnel	PIC
22. Jose Stanley ALMONOS	Pompier	PIC
23. Emmanuel BAZILE	Pompier	PIC
24. Magdala BERNADIN	Pompière	PIC
25. Jose DESIR	Pompier	PIC
26. Gabriel DORVIL	Pompier	PIC
27. Minouzse VOLMA	Pompière	PIC
28. Asene JEAN	Restaurateur	PIC
29. Rachel TOUTOUTE	Restauratrice	PIC
30. Mimose J.B. RAMSES	Restauratrice	PIC
31. Frisnel JOSEPH	Restaurateur	PIC
32. Jeansinor NOEL	Restaurateur	PIC
33. Ginette PIERE	Restauratrice	PIC
34. Emanie BAPTISTE	Restauratrice	PIC
35. Isabelle OLIVIER	Travailleuse	MAS Arc-En-Ciel
36. Jorie JHONS	Travailleuse	MAS Arc-En-Ciel
37. Magdala LEBRUN	Travailleuse	Everest
38. Rosna PIERRE	Travailleuse	Everest
39. Monise PIERRE	Travailleuse	Everest
40. Dieunange SAINT JUSTE	Travailleuse	Everest
41. Pierre WILDINCE	Travailleur	Everest
42. Cenat HENDERSON	Travailleur	Everest
43. Djackenson RENE	Travailleur	Everest
44. Chery LIKNORT	Travailleur	Everest
45. Jacques Eddy COMPRE	Travailleur	MAS Arc-en-En-Ciel
46. Max Herby PIERRE	Travailleur	MAS Arc-en-En-Ciel
47. Madai CHERA	Travailleur	MAS Arc-en-En-Ciel
48. Clinton SAINTILIEU	Travailleur	MAS Arc-en-En-Ciel
49. Cherlie BASTIEN	Personnel	CFTV
50. <axwell MARCELIN	Personnel	PERRE
51. Fredlyne NONMENON	Personnel	MAS Arc-en-En-Ciel
52. Renel PIERRE	Maire	Caracol
53. Charles ASTREL	Membre	SYNOTRASHG S & H Global
54. Dr Jessica MESSADIEU	Personnel	OFATMA
55. Ernst MONPHA	Membre	Organisation Bas Saline pour le Développement de Caracol (OBDK)
56. Alix CELESTIN	Membre	Organisation des Artisans pour le Développement de Caracol OADK)

6.5.Outils de collecte des données (en pièces jointes)

GRILLE D'ENTRETIEN	
NOM DES PERSONNES REpondantes :	
SECTION 1 : Genre et le secteur de la sous-traitance en Haïti et à Caracol	
	Quels sont les principaux enjeux de genre sous une base intersectionnelle dans le cadre du fonctionnement du secteur de la sous-traitance en Haïti et à Caracol?
	Dans quelle mesure d'après vous, les droits des travailleurs, surtout les femmes, sont respectés dans le secteur?
	Quelles sont vos principales appréciations des conditions de travail au sein de ce secteur? Qu'en est-il plus précisément du travail des femmes?
	Comment pourrait-on les améliorer?
	Quelles sont vos appréciations des niveaux de salaire? Y-a-t-il des différences entre les femmes et les hommes pour les mêmes postes? Surtout au niveau du PIC?

	Quel serait selon vous, le bon niveau de salaire pour le secteur?
	Est-ce-que des opportunités d'avancement sont possibles d'après vous, dans ce secteur?
	Quelles solutions proposez-vous pour améliorer le respect des droits fondamentaux des travailleurs surtout des femmes?
SECTION 2 : Les rôles des OSC et des collectivités territoriales dans ce secteur	
	Quelles sont ou seraient les principales actions entreprises par les OSC et les CT pour contribuer au bon fonctionnement du secteur surtout au bénéfice des travailleurs, surtout les femmes?
	Quel genre de relations entretenez-vous avec les parcs industriels surtout le pic? Les usines et le personnel de ces deux structures?
	Existe-t-il un cadre règlementaire qui organise ce genre de relations et s'il existe, quelles sont les forces et les faiblesses de ce cadre?
	Comment pourrait-on améliorer ces relations sous une base formelle ou informelle avec les structures de la sous-traitance surtout le PIC?
	Quelles sont les principales stratégies et actions pourrait-on mettre en œuvre dans le cadre de cette amélioration?
SECTION 3 : Les standards de vie et de santé des personnes travailleuses du PIC et dans les usines	
	Comment qualifieriez-vous les conditions de vie et de travail (heures supplémentaires, salaire, pression de toutes sortes, insécurité et instabilité des emplois, promotion du syndicalisme) du personnel du PIC et des usines?
	Quels sont les principaux problèmes et difficultés que le personnel du PIC et les travailleurs des usines surtout les femmes, rencontrent dans leur vie de tous les jours?

	Quels sont les principaux services auxquels ces personnes ont droit en tant que personnel du PIC et des usines? Sécurité et sécurité sociale, transports, formation, etc..
	Quels sont les problèmes et difficultés rencontrés avec les services existants?
	Comment expliquez-vous ces problèmes ?
	Comment pourrait-on améliorer ces services?
	Quels sont les principaux problèmes de santé rencontrés par le personnel du PIC et des usines dans le cadre de leur travail, selon vous? Comment ceux-ci sont-ils pris en compte par le PIC et des usines? Comment pourrait-on améliorer la prévention et la prise en charge de ces problèmes?
SECTION 4 : Perceptions et discriminations, VBG, harcèlement psychologique, sexiste et sexuel	
	Quelles sont les principales discriminations et/ou des actes de violences et encore de harcèlement dont sont victimes le personnel au sein du PIC ou des usines? Ces actes de discrimination et/ou de violences sont-ils liés à leur sexe? Un handicap? A leur religion? leur statut marital? leur âge ou niveau d'instruction? Etc.
	Quelles sont habituellement leurs réactions vis-à-vis de ces actes de discriminations et/ou de violences? Est-ce que ces réactions sont habituellement efficaces? Pourquoi? Pourquoi n'adoptent-ils/elles pas d'autres stratégies par rapport à ces actes de discriminations et/ou de violences?
	Quels sont les mécanismes qui sont actuellement mis en œuvre pour prévenir et prendre en compte les actes de discriminations et de violences de la part des responsables du PIC et des usines? Dans quelle mesure pourrait-on améliorer l'efficacité et l'efficience de ces mécanismes? Comment est-ce que les OSC et des CT pourraient aider à améliorer la prévention et la prise en charge de ces cas?
SECTION 5 : Bonnes pratiques	

	Quelles sont les principales actions qui sont entreprises dans le cadre de la mobilisation du personnel au sein des syndicats?
	Quelles sont les principales actions qui sont entreprises dans le sens du renforcement des compétences de vie et techniques du personnel du PIC et des usines?
	Quelles sont les actions qui sont réalisées par les OSC et les CT pour la promotion des droits fondamentaux des travailleurs surtout des femmes?
	Qu'est-ce qui a bien marché ? Qu'est-ce qui n'a pas bien marché ? Pourquoi ?
	Quelles sont les stratégies qui ont porté de bons résultats ? Pourquoi ? Comment pourrait-on les améliorer?

Données recueillies	Commentaires éventuels

	GRILLE DE GROUPES DE DISCUSSION
--	--

NOM DES PERSONNES REpondantes :
--

SECTION 1 : Genre et recrutement/conditions de travail au PIC et dans les usines

	Quels sont les principaux enjeux de genre sous une base intersectionnelle dans le cadre des processus de recrutement au sein du PIC et des usines?
--	--

	Dans quelle mesure les contrats de travail sont respectueux des droits des personnes travailleuses?
--	---

	Quelles sont vos appréciations des conditions de travail? Autour des différents niveaux de relations avec les personnes superviseuses, entre le PIC et les usines, entre les usines et le personnel en général?
--	---

	Comment pourrait-on les améliorer?
--	------------------------------------

	Quelles sont vos appréciations des niveaux de salaire? Y-a-t-il des différences entre les femmes et les hommes pour les mêmes postes?
--	---

	Quel serait selon vous, le bon niveau de salaire pour le secteur?
	Est-ce-que des opportunités d'avancement vous ont été présentées au début ou au cours de vos recrutements?
	Quelles solutions proposez-vous pour améliorer les processus de recrutement et des conditions de travail?
SECTION 2 : Les rôles reproductifs des femmes	
	Quelles sont les conditions concrètes qui sont prises au sein du PIC et des usines en ce qui a trait aux femmes enceintes?
	Dans quelle mesure la maternité est valorisée et protégée au sein du PIC et des usines?
	Quelles sont les mesures concrètes qui sont prises pour faciliter l'allaitement maternel au sein du PIC et des usines?
	Quels sont les services offerts dans le cadre de la promotion des soins aux enfants avant leur scolarisation?
	Dans quelle mesure les services de contraception sont disponibles au sein du PIC et des usines?
	Existe-t-il des kits d'hygiène menstruelle au sein du PIC et des usines?
	Comment pourrait-on améliorer de manière significative, les rôles reproductifs des femmes au sein du PIC et des usines?
	Comment fonctionnent-ils ?
	Quelles sont les faiblesses que vous observez ?
	Quelles sont les difficultés à mieux rendre ces services aux usagers/ères ?
	Quelle appréciation avez-vous de la qualité des services ?
SECTION 3 : Les standards de vie et de santé des personnes travailleuses du PIC et dans les usines	

	Comment qualifieriez-vous vos conditions de vie et de travail (heures supplémentaires, salaire, pression de toutes sortes, insécurité et instabilité des emplois, promotion du syndicalisme) en tant que personnel du PIC et des usines? Comment arrivez-vous à concilier votre travail et votre vie familiale? Arrivez-vous à avoir des loisirs avec les différentes charges de travail?
	Quels sont les principaux problèmes et difficultés dans vos vies de tous les jours?
	Quels sont les principaux services auxquels vous avez droit en tant que personnels du PIC et des usines? Sécurité et sécurité sociale, transports, formation, etc..
	Quels sont les problèmes et difficultés rencontrés avec les services existants?
	Comment expliquez-vous ces problèmes ?
	Comment pourrait-on améliorer ces services?
	Que représentent les dépenses pour la nourriture et autres besoins par rapport à vos salaires?
	Comment arrivez-vous à maintenir l'équilibre entre ces dépenses et celles pour l'entretien de vos familles?
	Quel genre d'aide voudriez-vous recevoir à ce niveau?
	Participez-vous à des initiatives d'épargne et de crédit sous une base formelle ou informelle?
	Quelles solutions proposez-vous pour améliorer ces initiatives?
	Quels sont les principaux problèmes de santé rencontrés dans le cadre de votre travail? Comment ceux-ci sont-ils pris en compte par le PIC et des usines? Comment pourrait-on améliorer la prévention et la prise en charge de ces problèmes?
SECTION 4 : Perceptions et discriminations, VBG, harcèlement psychologique, sexiste et sexuel	

	Quelles sont les principales discriminations et/ou des actes de violences et encore de harcèlement dont vous êtes victimes au sein du PIC ou des usines? Ces actes de discrimination et/ou de violences sont-ils liés à votre sexe? Un handicap? A votre religion? votre statut marital? votre âge ou niveau d'instruction, Etc?
	Quelles sont habituellement vos réactions vis-à-vis de ces actes de discriminations et/ou de violences? Est-ce que ces réactions sont habituellement efficaces? Pourquoi? Pourquoi vous n'adoptez pas d'autres stratégies par rapport à ces actes de discriminations et/ou de violences?
	Quels sont les mécanismes qui sont actuellement mis en oeuvre pour prévenir et prendre en compte les actes de discriminations et de violences de la part des responsables du PIC et des usines? Dans quelle mesure pourrait-on améliorer l'efficacité et l'efficience de ces mécanismes?
SECTION 5 : Bonnes pratiques	
	Quelles sont les principales actions qui sont entreprises dans le cadre de la mobilisation du personnel au sein des syndicats?
	Quelles sont les principales actions qui sont entreprises dans le sens du renforcement des compétences de vie et techniques du personnel du PIC et des usines?
	Quelles sont les leçons apprises dans le cadre de la mise en oeuvre du dernier plan d'action genre du PIC?
	Qu'est-ce qui a bien marché ? Qu'est-ce qui n'a pas bien marché ? Pourquoi ?
	Quelles sont les stratégies qui ont porté de bons résultats ? Pourquoi ? Comment pourrait-on les améliorer?

Données recueillies	Commentaires éventuels

	GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES RESPONSABLES DU NIVEAU CENTRALE ET COMMUNAL
--	---

SECTION 1; Evaluation des forces et des faiblesses du cadre règlementaire et législatif national du secteur de la sous-traitance en Haïti	
--	--

	Quels sont les différents textes qui organisent le fonctionnement des usines de sous-traitance en Haïti?
	Quels sont les textes qui encadrent l'enregistrement des usines de la sous-traitance en Haïti?
	Quels textes utilisez-vous ? Ou vous vous servez comme référence actuellement?
	Quelle appréciation avez-vous de ces textes ?
	Comment peuvent-ils faciliter ou limiter le respect des droits des travailleurs et des travailleuses de la sous-traitance, surtout les femmes?

	Quelles difficultés rencontrez-vous dans leur application ? ou dans votre travail avec les acteurs du secteur ?
	Quels sont les faiblesses des différents textes qui régissent le secteur de la sous-traitance en Haïti?
	Quelles solutions proposez-vous pour améliorer ces textes ?
SECTION 2 : Evaluation des forces et faiblesses du cadre institutionnel et procédural national et des goulots d'étranglement du secteur de la sous-traitance en Haïti	
	Quelles sont les institutions et les acteurs clés qui sont impliqués dans le fonctionnement du secteur de la sous-traitance en Haïti?
	Quels sont les acteurs au niveau central et communal? Quels rôles jouent-ils ?
	Quels rôles les autres secteurs (MAST. MCI, MEF. MCFDF, PIC, ONG...) jouent-ils dans l'organisation du secteur?
	Que font-ils dans la gestion du secteur ?
	Comment fonctionnent le PIM et le PIC? Ainsi que les usines?
	Quels sont les services offerts ? Et selon quelle fréquence? Au niveau du PIC et des usines plus directement?
	Comment sont organisés les services proposés?
	Comment fonctionnent-ils ?
	Quelles sont les faiblesses que vous observez ?
	Quelles sont les difficultés à mieux rendre ces services aux usagers/ères ?
	Quelle appréciation avez-vous de la qualité des services ?
	Quels sont les catégories de personnel qui travaillent dans le PIC ? Dans les usines?
	Quels sont les rôles respectifs ?
	Comment fonctionne le système de recrutement des travailleurs et des travailleuses au sein du PIC? Dans les usines?
	Quelles sont les faiblesses que vous observez ?
	Comment peut-on solutionner ces problèmes ?

	Quels sont les obstacles qui vous empêchent de jouer pleinement votre rôle en matière de bonnes conditions de travail pour les travailleurs et les travailleuses?
	Quels sont les plus gros atouts qui vous permettent de jouer pleinement votre rôle en matière de bonnes conditions de travail des travailleurs et des travailleuses?
SECTION 3 : Evaluation des forces et faiblesses de l'interopérabilité/intersectorialité	
	Pensez-vous que tous les acteurs impliqués dans le secteur de la sous-traitance considère le genre et l'empowerment des travailleurs et travailleuses comme un axe transversal?
	Quelles sont les limites/faiblesses ?
	Quelle appréciation avez-vous des mécanismes intersectoriels et de la collaboration entre le PIC et les autres acteurs impliqués dans le secteur?
	Quels sont les problèmes et difficultés rencontrés dans l'exercice de leurs rôles ?
	Comment expliquez-vous ces problèmes ?
	Quels sont les problèmes rencontrés dans cette collaboration ?
	A quels types de problèmes pensez-vous que le secteur peut être confronté ?
	Comment expliquez-vous ces problèmes ?
	Comment peut-on solutionner ces problèmes ?
	Avec quelles institutions et quels acteurs le secteur de la sous-traitance éprouve-t-il ou éprouvez-vous le plus de problèmes ? lesquels ?
	Quelles suggestions faites-vous pour une meilleure interopérabilité entre les acteurs au bénéfice des travailleurs et des travailleuses?
SECTION 4	Analyse situationnelle selon le genre du travail au sein du PIC

	Quelles sont les retombées de la situation actuelle sur les résultats des droits fondamentaux des personnes ouvrières, de leur santé et la santé au travail, la qualité de vie et les autres coûts sociaux, comme le bruit, la pollution de l'air ou l'augmentation ou pas de leur niveau de vie ?
	Quels groupes de personnes sont plus à risque de d'inégalités et des discriminations sensibles au genre et d'une moins bonne qualité de vie ?
	Quelles influences contribuent à améliorer ou à aggraver la situation ?
	Quelles influences contribuent à améliorer ou à aggraver la situation ?
	Quels milieux ou quelles situations sont à haut risque ou présentent une occasion unique en faveur d'une intervention ?
	Quelles mesures pourriez être prises afin de remédier à la situation ?
	Comment les intervenants locaux perçoivent-ils la situation ? Quelle est leur capacité d'agir? Quels sont leurs intérêts, leurs mandats, leurs activités actuelles ?
	Définir les axes d'actions prioritaires spécifiques et sensibles au genre
	Existe-t-il une réflexion sur un plan de financement diversifié pour la réalisation des activités?
	Comment l'organisation peut mobiliser et organiser de façon optimale toutes les ressources internes et externes ainsi que la définition d'une approche pour continuer à renforcer sa capacité organisationnelle et technique?
	Comment finalement assurer une meilleure intégration des besoins de ses femmes ouvrières dans sa politique de développement?
SECTION 5	Analyse de l'environnement administratif du PIC par rapport au genre :

	Quel est le niveau de connaissance du personnel de l'UTE et des compagnies, et leur capacité de prendre en compte les questions liées au genre dans la formulation et la mise en œuvre des activités?
	Quels sont les principaux obstacles internes et externes identifiés par les acteurs et parties prenantes à la mise en œuvre des transformations vers une majeure égalité de genre dans l'environnement du travail des usines?
	Quels sont les principaux changements nécessaires au niveau de l'administration de l'UTE pour générer un changement plus important vers l'égalité de genre dans le PIC?
SECTION 6 : Influence des normes et pratiques sociales sur le secteur de la sous-traitance en Haïti	
	Quelles sont les causes des conditions actuelles de travail des travailleurs et des travailleuses ? Est-ce-que les enjeux de genre, de classe sociale, de religion, de handicap, de l'âge, du statut marital, le niveau des revenus de la famille, le niveau d'éducation et le lieu de résidence peuvent être pris en compte ?
	Dans quelles circonstances une travailleuse peut-elle être victime de discriminations et/ou de violences basées sur le genre mais surtout de harcèlement sexuel ? Est-ce-que les enjeux de genre, de classe sociale, de religion, de handicap, de l'âge, du statut marital, le niveau des revenus de la famille, le niveau d'éducation des parents et le lieu de résidence peuvent être pris en compte ?
	Quelles sont les normes sociales et les pratiques qui peuvent empêcher l'amélioration des conditions de travail des femmes et des hommes ? Est-ce-que les enjeux de genre, de classe sociale, de religion, de handicap, de l'âge de la mère, du statut marital de la mère, le niveau des revenus de la famille, le niveau d'éducation des parents et le lieu de résidence peuvent être pris en compte ?

SECTION 7 : Evaluation des leçons apprises des stratégies visant la systématisation du genre dans le fonctionnement du PIC et des usines	
	Quelles sont les principales actions et interventions qui ont déjà été menées pour favoriser la systématisation du genre au sein du PIC et des usines?
	A quelles difficultés avez-vous été confrontés ? Pensez-vous que ces difficultés étaient liées aux enjeux de genre, du handicap, les conditions matérielles d'existence des femmes ou des familles
	Quelles sont les leçons apprises de ces initiatives ?
	Qu'est-ce qui a bien marché ? Qu'est-ce qui n'a pas bien marché ? Pourquoi ?
S5Q05	Quelles sont les stratégies qui ont porté de bons résultats ? Pourquoi ? Comment comptez-vous continuer avec ces bonnes pratiques?
SECTION 8: Mécanismes et procédures d'actions et de financement de la prise en compte du genre au sein du PIC et des usines	
S6Q01	Quelles sont les principaux mécanismes et procédures déjà existant ainsi que les sources de financement préétablies pour travailler sur le genre au sein du PIC et des usines?
S6Q02	Quelles sont les types de dépenses effectuées dans le cadre de la prise en compte du genre au sein du PIC et des usines?
SECTION 9: Evaluation du dernier plan d'actions du genre au sein du PIC	
S7Q01	Quels étaient les points forts et les points faibles dudit plan?
S7Q02	Quelle était la principale stratégie de mise en oeuvre dudit plan?
S7Q03	Comment a été financé ledit plan?

S7Q04	Quelle était le mécanisme et le processus de suivi et d'évaluation dudit plan?
S7Q05	Qu'est-ce que vous voulez reprendre dans le cadre de l'actuel plan? Quelles sont les principales erreurs que vous ne vouliez plus commettre?
S7Q06	Quelles sont les principales actions que vous voulez qui soient prises en compte dans le nouveau plan?
