

2775

QUELQUES ASPECTS DES CONDITIONS
DE TRAVAIL DES OUVRIERES DU SEC
TEUR DE LA SOUS-TRAITANCE EN
HAITI

Q.6a25

COLL

2 73



CENTRE de PROMOTION des FEMMES OUVRIERES

AVANT PROPOS

Ce rapport de recherches, sur certains aspects des conditions de travail des Ouvrières de la Sous-Traitance en Haïti s'inscrit dans le cadre d'une série d'études sur les conditions de vie et de travail des femmes employées dans ce secteur. Ces études ont été réalisées par le Centre de Promotion des Femmes Ouvrières (CPFO), et l'OEF International, dans le cadre d'un accord de don avec L'Agence Internationale de Développement (USAID).

Les données analysées dans ce rapport ont été recueillies en grande partie d'une enquête réalisée par ces deux institutions auprès d'un échantillon de 269 ouvrières employées par une vingtaine d'entreprises d'assemblage en Juillet 1986 (pour une description détaillée de la méthodologie de l'enquête, voir Annexe I). Les objectifs de cette enquête étaient, d'une part, de documenter la situation de ces travailleuses, et d'autre part, d'identifier à partir des problèmes spécifiques de ces femmes, des interventions aptes à répondre à leurs besoins les plus immédiats.

Les différents rapports de recherches publiés dans le cadre de cette étude constituent des instruments tant pour les ouvrières principalement concernées par l'étude, que pour les organisations qui, à l'instar de l'OEF et du CPFO, s'intéressent à l'amélioration des conditions de vie et de travail des ouvrières haïtiennes. Ces deux organisations espèrent que cette contribution à l'amélioration des connaissances de la situation des femmes ouvrières, permettra également à toutes les parties concernées de concevoir et de mettre en place des stratégies visant à atteindre ce but.

Le CPFO a également entrepris, à travers la publication d'un bulletin mensuel en créole, destiné aux ouvrières de la sous-traitance, la diffusion progressive des principales conclusions de cette étude. D'autres initiatives, visant à une plus large diffusion de ces résultats au niveau de la population ouvrière, sont également envisagées.

Ces rapports sont le résultat d'un travail collectif réalisé au cours des deux dernières années. L'OEF International et le CPFO remercient tous ceux qui ont contribué d'une façon ou d'une autre aux différentes étapes de sa réalisation, ceci, dans des conditions souvent très difficiles. Ces remerciements s'adressent particulièrement aux ouvrières de la sous-traitance, car sans leur participation l'étude serait restée au stade de projet; aux propriétaires des entreprises sélectionnées qui, dans la plupart des cas ont autorisé, sans trop de difficultés, l'accès à leur firmes et ont aussi accepté de remplir le questionnaire qui leur était adressé; aux membres de la Section de Recherches du

CPFO, et aussi aux enquêteuses* qui ont dû surmonter de nombreux obstacles pour faire aboutir cette enquête.

L'étude et l'enquête ont été conçues et élaborées par Emily Dicicco, Sonja B. Geatjens et Clotilde Manuel, avec la collaboration du consultant Simon Fass. Sonja Gaetjens et Carole Roy ont été responsables du développement et du prétest des instruments de recherches, de la formation des enquêteuses et aussi de la réalisation de l'enquête. Guichard Beaulieu et Raoul Momplaisir de la firme BETA ont procédé à la construction de l'échantillon et au traitement informatique des données. L'analyse des données et la rédaction de ce rapport de recherches ont été réalisées par Myriam Merlet. Les critiques et commentaires de Clotilde Manuel et de l'économiste Rémy Montas ont rendu possible la publication de cette version. Adine Jean-François, Consuela Mews et Djénane L. Montas ont fourni le support nécessaire à la réalisation de l'enquête et à la dactylographie des différentes versions. Les institutions et les personnes mentionnées ci-dessus ne partagent pas nécessairement toutes les opinions exprimées dans le présent rapport.

I- L'INDUSTRIE DES ARTICLES DE SPORT.	9
2.4 L'INDUSTRIE DU CUIR.	11
.	12
III- LES CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI	13
3.1 L'INSECURITE DE L'EMPLOI	13
Port-au-Prince, Août 1989	
3.2 LA PERIODE D'ESSAI OU DE PROBATION	15
3.3 LES AUGMENTATIONS DE SALAIRES	15
3.4 LES PROMOTIONS	16
3.5 MAXIMISATION DE LA RECHERCHE DE L'ADAPTABILITE	18
IV- LES MODES DE REMUNERATION ET LES SALAIRES	18
4.1 LES MODES DE REMUNERATION	18
4.2 LE NIVEAU DES SALAIRES	20
4.2.1. LES DETERMINANTS DU NIVEAU DE SALAIRE DES OUVRIERES REMUNEREES AU RENDEMENT.	22
4.2.2. LE CAS DE	

* L'équipe des enquêteuses était composée de: Gladys Casimir, Sandra Dorzin, Marjorie Elie, Paulette Félix, Bermanthe Jn-Baptiste, Edwidge Jn-Batiste, Marie-Claude Laloire, Yveline Léon, Marly Pierre-Louis et Chantal Tardieu.

TABLE DES MATIERES

AVANT PROPOS	i
TABLE DES MATIERES	iii
LISTE DES TABLEAUX	v
INTRODUCTION	1
I- MODE D'OBTENTION DE L'EMPLOI.	4
II- L'INDUSTRIE ET LES TACHES	7
2.1 L'INDUSTRIE DU TEXTILE	7
2.2 L'INDUSTRIE DE L'ELECTRONIQUE.	9
2.3 L'INDUSTRIE DES ARTICLES DE SPORT.	11
2.4 L'INDUSTRIE DU CUIR.	12
III- LES CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI	13
3.1 L'INSECURITE DE L'EMPLOI	13
3.2 LA PERIODE D'ESSAI OU DE PROBATION	15
3.3 LES AUGMENTATIONS DE SALAIRES	15
3.4 LES PROMOTIONS	16
3.5 MAXIMISATION DE LA RECHERCHE DE L'ADAPTABILITE	18
IV- LES MODES DE REMUNERATION ET LES SALAIRES	18
4.1 LES MODES DE REMUNERATION	18
4.2 LE NIVEAU DES SALAIRES	20
4.2.1. LES DETERMINANTS DU NIVEAU DE SALAIRE DES OUVRIERES REMUNEREES AU RENDEMENT.	22
4.2.1.1. La tâche	22
4.2.1.2. Le Rendement	23

4.2.2. LES DETERMINANTS DU NIVEAU DE SALAIRE DES OUVRIERES REMUNEREES A BASE FIXE.	24
4.2.2.1. L'expérience et l'ancienneté à l'usine	25
V- LES AVANTAGES SOCIAUX	27
5.1 CONNAISSANCE ET MISE EN PRATIQUE.	27
5.2.1. LE TRANSPORT	30
5.2.2. LES REPAS ET LES CANTINES	30
5.2.3. LES GARDERIES ET CRECHES	31
VI- LES FACTEURS PHYSIQUES DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	33
6.1 LA TEMPERATURE	35
6.2 LE BRUIT	35
6.3 L'ECLAIRAGE	36
6.4 LA TOXICITE	37
6.5 L'ACCES AUX TOILETTES ET A L'EAU POTABLE	39
6.6 LES ACCIDENTS DE TRAVAIL	40
VII- SATISFACTION AU TRAVAIL, REVENDICATIONS ET ORGANISATIONS OUVRIERES	42
VIII- CONCLUSIONS	45
BIBLIOGRAPHIE	46
ANNEXES:	
I- LA METHODOLOGIE DE L'ENQUETE	
II- LE QUESTIONNAIRE	25

<u>LISTE DES TABLEAUX</u>	
TABLEAU V-A: REPARTITION DES OUVRIERES SELON LA CONNAISSANCE DE L'EXISTENCE D'AVANTAGES SOCIAUX (TOUS TYPES D'INDUSTRIES CONFONDUS)	28
TABLEAU I-A: MODE D'OBTENTION DE L'EMPLOI (MOE) PAR TYPE D'INDUSTRIE.	4
TABLEAU I-B: CRITERES D'EMBAUCHE IMPORTANTS ET PEU IMPORTANTS DANS LES USINES DE SOUS-TRAITANCE	5
TABLEAU II-A: REPARTITION DES OUVRIERES INTERVIEWEES DANS L'INDUSTRIE DU TEXTILE SELON LA TACHE	7
TABLEAU II-B: REPARTITION DES OUVRIERES INTERVIEWEES DANS L'INDUSTRIE DE L'ELECTRONIQUE SELON LA TACHE.	9
TABLEAU II-C: REPARTITION DES OUVRIERES INTERVIEWEES DANS L'INDUSTRIE DES ARTICLES DE SPORT SELON LA TACHE	11
TABLEAU III-A: REPARTITION DES OUVRIERES SELON QU'ELLES AIENT EU UNE AUGMENTATION DE SALAIRE OU PAS PAR INDUSTRIE	16
TABLEAU III-B: POURCENTAGE DE FEMMES AU NIVEAU DE LA SUPERVISION ET AU NIVEAU DE L'EFFECTIF OUVRIER	17
TABLEAU IV-A: POURCENTAGE D'OUVRIERES REMUNEREES A LA PIECE SELON L'INDUSTRIE	18
TABLEAU IV-B: SALAIRE MOYEN (ET NOMBRE D'OUVRIERES INTERVIEWEES) SELON LE MODE DE REMUNERATION PAR TYPE D'INDUSTRIE.	21
TABLEAU IV-C: SALAIRE MOYEN (ET NOMBRE D'OUVRIERES INTERVIEWEES REMUNEREES AU RENDEMENT) SELON LES PRINCIPALES TACHES PAR TYPE D'INDUSTRIE	23
TABLEAU IV-D: SALAIRE MOYEN (ET NOMBRE D'OUVRIERES INTERVIEWEES TRAVAILLANT AU QUOTA) SELON LE RENDEMENT PAR TYPE D'INDUSTRIE.	24
TABLEAU IV-E: SALAIRE MOYEN (ET NOMBRE D'OUVRIERES INTERVIEWEES REMUNEREES SUR UNE BASE FIXE) SELON LES PRINCIPALES TACHES ET LE TYPE D'INDUSTRIE	25
TABLEAU IV-F: SALAIRE MOYEN (ET NOMBRE D'OUVRIERES INTERVIEWEES REMUNEREES SUR UNE BASE FIXE) SELON LE NOMBRE D'ANNEES D'ANCIENNETE A L'USINE PAR TYPE D'INDUSTRIE.	26

TABLEAU V-A: REPARTITION DES OUVRIERES SELON LA CONNAISSANCE DE L'EXISTENCE D'AVANTAGES SOCIAUX (TOUS TYPES D'INDUSTRIES CONFONDUS)	28
--	-----------

TABLEAU V-B: REPARTITION DES ENTREPRISES SELON LES AVANTAGES SOCIAUX OFFERTS. (TOUS TYPES D'INDUSTRIES CONFONDUS)	29
--	-----------

frontière nord du Mexique a contribué à la création de plus de 40.000 emplois dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince. Ces emplois se trouvent principalement répartis dans les secteurs de production d'articles de sport, de vêtements et de textile, de pièces électroniques, et d'articles de cuir.

En dehors des entreprises d'assemblage proprement dites, qui réalisent des travaux d'assemblage de pièces importées pour la réexportation vers des firmes donneuses d'ordres, établies principalement aux Etats-Unis, ce secteur inclut des entreprises de production d'articles fabriqués à partir de la matière première locale, articles de vannerie par exemple, mais qui opèrent également pour des firmes étrangères, et dont le procès de production s'apparente à celui des entreprises dites de montage.

Les quelques 200 entreprises de sous-traitance se sont implantées presque exclusivement dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince. Bien que concentrées principalement dans la zone Nord de la capitale, ces entreprises ne se regroupent pas en zone franche, comme c'est le cas dans la plupart des pays hôtes de ce type d'industries.

Outre le dynamisme croissant qui lui vaut d'occuper une place de plus en plus importante dans les exportations, le secteur de la sous-traitance s'est caractérisé particulièrement par l'intégration massive de la force de travail féminine dans le secteur moderne de production. Les femmes représentent 70 à 75% de la main d'oeuvre employée par ces firmes.

Ces femmes sont affectées à des tâches qui exigent une technicité très simple, ce qui sous-tend dès lors peu de qualification de leur part.

A l'instar des autres pays, où ce modèle d'industrialisation s'est développé, les entreprises de sous-traitance en Haïti pratiquent une politique de "gestion libre de la main-d'oeuvre"⁽¹⁾ qui se caractérise par les bas salaires, la rotation élevée de la

1- Le concept de gestion libre de la force de travail a été développé par Pierre Salama, dans le cadre d'une étude sur la Nouvelle Division Internationale du Travail (NDIT). Pour plus de détails voir, Salama et Tissier 1982.

AVANT PROPOS

Ce rapport de recherches, sur certains aspects des conditions de travail des Ouvrières de la Sous-Traitance en Haïti s'inscrit dans le cadre d'une série d'études sur les conditions de vie et de travail. Rapport de Recherches dans ce secteur. Ces études ont été réalisées par le Centre de Promotion des Femmes Ouvrières (CPFO), et l'OEF International, dans le cadre d'un accord de don avec L'Agence Internationale de Développement (USAID).

**QUELQUES ASPECTS DES CONDITIONS
DE TRAVAIL DES OUVRIERES DU
SECTEUR DE LA SOUS-TRAITANCE EN HAÏTI**

Les données recueillies en grande partie d'une enquête réalisée par ces deux institutions auprès d'un échantillon de 269 ouvrières employées par une vingtaine d'entreprises d'assemblage en Juillet 1986 (pour une description détaillée de la méthodologie de l'enquête, voir Annexe 1). Les objectifs de cette enquête étaient, d'une part, de documenter la situation (VERSION PRELIMINAIRE) et d'autre part, d'identifier à partir des problèmes spécifiques de ces femmes, des interventions aptes à répondre à leurs besoins les plus immédiats.

Les différents rapports AOUT 1989 recherches publiés dans le cadre de cette étude constituent des instruments tant pour les ouvrières principalement concernées par l'étude, que pour les organisations qui, à l'instar de l'OEF et du CPFO, s'intéressent à l'amélioration des conditions de vie et de travail des ouvrières haïtiennes. Ces deux organisations espèrent que cette contribution à l'amélioration des connaissances de la situation des femmes ouvrières, permettra également à toutes les parties concernées de concevoir et de mettre en place des stratégies visant à atteindre ce but.

Le CPFO a également entrepris, à travers la publication d'un bulletin OEF INTERNATIONAL/CENTRE DE PROMOTION DES FEMMES OUVRIERES sous-traitance, la diffusion progressive des principales conclusions de cette étude. D'autres initiatives, visant à une plus large diffusion de ces résultats au niveau de la population ouvrière, sont également envisagées.

Ces rapports sont le résultat d'un travail collectif réalisé au cours des deux dernières années. Le CPFO remercie tous ceux qui ont contribué de l'une ou d'une autre aux différentes étapes de sa réalisation, ceci, dans des conditions souvent très difficiles. Ces remerciements s'adressent en particulier à :

OEF INTERNATIONALE
1815 H Street,
11th Floor
Washington, D.C.
20006, USA

CIDIHCA

Le Centre International de Documentation
et d'Information Haïtienne Caraïbienne
et Afro-Canadienne

417 ST-PIERRE, SUITE 408, MONTRÉAL, P.Q. H2Y 2M4
845-0880 - 845-6218

CENTRE DE PROMOTION DES
FEMMES OUVRIERES. CPFO
14 Rue Barbancourt
P.O. Box 1329
Port-au-Prince. Haïti

INTRODUCTION

Haïti a connu au cours des deux dernières décennies une forte expansion des industries de la sous-traitance internationale, communément appelées industries d'assemblage ou de montage. Ce modèle d'industrialisation tournée vers l'exportation, déjà largement répandue dans les pays de l'Asie du Sud Est et sur la frontière nord du Mexique a contribué à la création de plus de 40.000 emplois dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince. Ces emplois se trouvent principalement répartis dans les secteurs de production d'articles de sport, de vêtements et de textile, de pièces électroniques, et d'articles de cuir.

En dehors des entreprises d'assemblage proprement dites, qui réalisent des travaux d'assemblage de pièces importées pour la réexportation vers des firmes donneuses d'ordres, établies principalement aux Etats-Unis, ce secteur inclut des entreprises de production d'articles fabriqués à partir de la matière première locale, articles de vannerie par exemple, mais qui opèrent également pour des firmes étrangères, et dont le procès de production s'apparente à celui des entreprises dites de montage.

Les quelques 200 entreprises de sous-traitance se sont implantées presque exclusivement dans l'aire métropolitaine de Port-au-Prince. Bien que concentrées principalement dans la zone Nord de la capitale, ces entreprises ne se regroupent pas en zone franche, comme c'est le cas dans la plupart des pays hôtes de ce type d'industries.

Outre le dynamisme croissant qui lui vaut d'occuper une place de plus en plus importante dans les exportations, le secteur de la sous-traitance s'est caractérisé particulièrement par l'intégration massive de la force de travail féminine dans le secteur moderne de production. Les femmes représentent 70 à 75% de la main d'oeuvre employée par ces firmes.

Ces femmes sont affectées à des tâches qui exigent une technicité très simple, ce qui sous-tend dès lors peu de qualification de leur part.

A l'instar des autres pays, où ce modèle d'industrialisation s'est développé, les entreprises de sous-traitance en Haïti pratiquent une politique de "gestion libre de la main-d'oeuvre"⁽¹⁾ qui se caractérise par les bas salaires, la rotation élevée de la

¹- Le concept de gestion libre de la force de travail a été développé par Pierre Salama, dans le cadre d'une étude sur la Nouvelle Division Internationale du Travail (NDIT). Pour plus de détails voir, Salama et Tissier 1982.

main d'oeuvre, l'absence quasi totale de promotion interne et finalement, la non prise en charge de la reproduction de la main-d'oeuvre. Cette politique s'inscrit dans la logique même de la recherche de minimisation des coûts et de taux de rentabilité plus élevés du capital. L'application de ce mode de gestion du travail s'effectue aisément en Haïti où les taux de chômage et de sous-emploi sont quasiment les plus élevés de l'Hémisphère Occidental.

De plus, la grande "adaptabilité" de la main-d'oeuvre locale, dans un contexte marqué par le caractère autoritaire des régimes politiques qui se sont succédés au cours des 3 dernières décennies, le laxisme des instances étatiques chargées d'assurer le respect des réglementations du Code du Travail, et finalement, la faiblesse d'un mouvement ouvrier à peine naissant, ont facilité cette gestion tout à fait libre de la main d'oeuvre avec les implications que cela suppose au niveau des conditions de travail.

Outre l'habilité attribuée aux femmes pour ces types de travaux, la préférence évidente pour des travailleurs de sexe féminin, participe en fait de cette recherche d'une plus grande adaptabilité de la main-d'oeuvre. Ici, comme ailleurs, la docilité présumée des femmes est largement vantée.

Cette docilité se traduit par la capacité des ouvrières haïtiennes à s'adapter à un rythme de travail accéléré, aux bas salaires et aux fluctuations des revenus, elles mêmes liées aux variations fréquentes et imprévues du volume de production et dès lors, des charges de travail typiques de la sous-traitance internationale. La précarité et l'instabilité qui en découlent au niveau de l'emploi revêtent la forme de fréquentes périodes d'inactivité entraînant des mises à pied temporaire. A côté de cette mobilité élevée de la main d'oeuvre dont il est fait mention plus haut, les changements de postes ou de branches d'activités au sein d'une même entreprise représentent une variante courante de ce phénomène. Indépendamment de la tendance accrue au respect des règlements établis en matière de durée de la période d'essai, le passage au stade d'employé permanent ne garantit guère la possibilité de travailler toute l'année, et encore moins d'être protégé des licenciements définitifs. Bien qu'un nombre significatif de femmes ouvrières tendent à conserver leur emploi pendant plus de 5 ans, tel que confirmé par cette étude, leur statut n'en demeure pas moins précaire. Leur emploi se trouve quotidiennement menacé.

Ce rapport de recherches porte essentiellement sur les conditions de travail des ouvrières de la sous-traitance. En d'autres termes, il se circonscrit à la description et à l'analyse de l'ensemble des facteurs qui influencent les conduites au travail de ces ouvrières, à l'exclusion de leurs caractéristiques individuelles. (pour une définition des

conditions de travail, voir Beauchesne et autres 1982, p. 84).

En plus des données recueillies lors de l'enquête OEF/CPFO de 1986 ⁽²⁾, ces analyses reposent sur des informations issues des témoignages de plusieurs ouvrières et aussi des observations de terrain réalisées par les membres du CPFO. Toutes les fois que possible, les conclusions de l'analyse seront comparées à celles d'autres études sur les ouvrières de la sous-traitance en Haïti ou dans d'autres pays.

Le rapport a été subdivisé en sept chapitres. Les six premiers traitent du mode d'obtention de l'emploi, des tâches spécifiques aux différentes branches de production de ce secteur, des caractéristiques de l'emploi, du mode de rémunération et du niveau des salaires, des avantages sociaux et des facteurs physiques de l'environnement de travail. Le septième et dernier chapitre fait la lumière sur la perception qu'ont les ouvrières de leur travail, ou plus précisément sur leur satisfaction au travail et sur les revendications et organisations ouvrières.

Ce rapport constitue la première tentative d'approcher de façon spécifique et systématique la problématique des conditions de travail dans la sous-traitance en Haïti, ceci à partir d'une démarche systématique et scientifique. Certes, étant donné l'envergure et la complexité du sujet, beaucoup d'aspects n'ont pas été traités alors que d'autres n'ont pu être abordés dans toutes leurs dimensions. Les nombreuses hypothèses qui émanent de ce rapport justifient que d'autres études encore plus spécifiques soient dès à présent envisagées.

Démarches personnelles	21.3 (13)	16.5 (16)	20.0 (3)	9.5 (6)	15.2 (5)	16.0 (4 3)
Amis-es / Parentes	62.3 (38)	67.0 (65)	80.0 (12)	77.8 (49)	45.5 (15)	66.6 (179)
Superviseur -seuses	14.8 (9)	13.4 (13)		11.1 (7)	36.4 (12)	15.2 (41)
TOTAL	22.7 (61)	36.1 (97)	5.6 (15)	23.4 (63)	12.4 (33)	100.0 (269)

*SODEC: Société d'Offre et de Demande d'Emploi et Consultation.

OEF/CPFO, 1986

L'importance du mode d'accès à l'emploi par un tiers, qui est le plus souvent (81% des cas) une amie ou une parente, employée comme ouvrière dans la même usine et plus rarement (19% des cas) un superviseur de l'usine, rend tout à fait marginal l'accès par les autres circuits connus, comme l'indique le tableau 2.

2- Pour une méthodologie de l'enquête, voir Annexe I.

I. - MODE D'OBTENTION DE L'EMPLOI.

Les données de l'enquête OEF/CPFO révèlent que la majorité des ouvrières interviewées (81.8%) ont obtenu leur emploi par l'intermédiaire d'un tiers, ceci quel que soit le type d'industrie (voir tableau I-A). C'est toutefois chez les ouvrières de l'électronique que ce mode d'accès à l'emploi est le plus généralisé (près de 89% contre 77.1, 80.4, 81.9% pour les entreprises d'articles de sport, de textile, de cuir et autres). Ces observations rejoignent celles des études antérieures réalisées dans le secteur, notamment celles de Delatour et Voltaire et du Mouvement Haitien pour l'Epanouissement de l'Enfance en 1980.

TABLEAU I-A

MODE D'OBTENTION DE L'EMPLOI (MOE) PAR TYPE D'INDUSTRIE

MOE (nombre)	SPORT	TEX-TILE	CUIR	ELECTRONIQUE	AUTRES	TOTAL
Agence SODEC *		1.0 (1)				0.4 (1)
Publicité	1.6 (1)	2.1 (2)		1.6 (1)	3.0 (1)	1.9 (5)
Démarches personnelles	21.3 (13)	16.5 (16)	20.0 (3)	9.5 (6)	15.2 (5)	16.0 (43)
Amis-es / Parentes	62.3 (38)	67.0 (65)	80.0 (12)	77.8 (49)	45.5 (15)	66.6 (179)
Superviseur-seuses	14.8 (9)	13.4 (13)		11.1 (7)	36.4 (12)	15.2 (41)
TOTAL	22.7 (61)	36.1 (97)	5.6 (15)	23.4 (63)	12.4 (33)	100.0 (269)

*SODEC: Société d'Offre et de Demande d'Emploi et Consultation.

OEF/CPFO, 1986

L'importance du mode d'accès à l'emploi par un tiers, qui est le plus souvent (81% des cas) une amie ou une parente, employée comme ouvrière dans la même usine et plus rarement (19% des cas) un superviseur de l'usine, rend tout à fait marginal l'accès par les autres circuits connus, comme l'indique le tableau I-A.

Un pourcentage relativement faible d'ouvrières (16.0%) a, de fait, accédé à leur poste actuel grâce à des "démarches personnelles". Il s'agit pour la postulante dans ces cas d'offrir ses services de porte à porte. Très peu d'ouvrières (2.3%) ont eu leur poste par le biais d'un mécanisme formel tel une agence d'emploi et/ou en réponse à une annonce publicitaire.

Le nombre très restreint d'ouvrières à avoir accédé à leurs postes de travail par des circuits formels, joint au nombre élevé de celles qui les ont obtenus par le biais d'une tierce personne employée à l'usine, fait ressortir l'importance de la circulation d'informations relatives aux postes vacants au sein de l'entreprise. L'accès à l'information semble donc représenter l'un des principaux problèmes auxquels sont confrontés ceux désireux de travailler dans ce secteur.

Le gravité du problème d'accès à l'information apparait dans toute son ampleur lorsqu'on considère que la grande majorité des employeurs (67%) ont fait état de la priorité qu'ils accordaient à la recommandation par un employé de l'usine, au moment d'embaucher de nouvelles ouvrières.. Les autres critères énumérés par les employeurs, tels, les tests d'aptitude, de dextérité, de lecture et d'écriture, de même que l'expérience de travail préalable dans le secteur semblent intervenir seulement après cette " recommandation".

Tel qu'il peut être déduit de ce qui précède, les employeurs contribuent largement à entretenir ces mécanismes informels d'accès à l'emploi en évitant de rendre publiques les informations relatives aux emplois disponibles et aussi en exigeant la médiation d'un ancien de l'usine dans tous les cas d'embauche.

TABLEAU I-B

REPARTITION DES EMPLOYEURS SUIVANT L'IMPORTANCE QU'ILS ACCORDENT AUX CRITERES D'EMBAUCHE

Critères	Très important	Peu Important
1-Diplome seul	0.0%	33.3
2-Recommandation seule	11.1%	-
3-Test (s) seul (s)	33.3%	-
4-Recommandations + test	55.6%	-

Cette pratique par les employeurs d'encourager l'accès à l'emploi par le biais d'une tierce personne n'est pas propre à Haïti. Plusieurs études réalisées sur la force de travail employée dans la sous-traitance tant dans les pays d'Asie du Sud-Est que dans ceux d'Amérique Latine et des Caraïbes rapportent la forte incidence de cette pratique dans ces pays. Selon le Bureau International du Travail, outre la volonté de minimiser les coûts de recrutement, cette pratique vise à reproduire une idéologie familiale sur les lieux de travail répondant ainsi au besoin des employeurs de s'assurer d'une main-d'oeuvre stable et cohérente, (BIT 1985 pp.38-39).

Pour corroborer tout ceci, il convient de signaler qu'à travers les multiples programmes de formation réalisés par le CPFO au cours des trois dernières années les animatrices ont relevé un nombre significatif de cas de participantes qui avaient un ou plusieurs parents collatéraux ou alliés travaillant dans la même usine qu'elles.

Quintana Reyes et Maria Patricia Fernandez-Kelly, pour leur part, dans des études sur les ouvrières de la sous-traitance en République Dominicaine et au Mexique respectivement, ont qualifié de paternaliste ce modèle de management qui consiste à vouloir reproduire au sein de l'entreprise une ambiance familiale. Cette démarche n'aurait en fait d'autre visée selon elles que de créer une fausse conception des relations de travail et de freiner ainsi les velléités de syndicalisation des travailleurs au sein de l'entreprise.

Si pour l'employeur la pratique du recrutement par l'intermédiaire d'une personne tierce offre des avantages certains, pour les ouvrières elle entraîne souvent des coûts souvent lourds à assumer. Alors que seulement 11 ouvrières ont déclaré au moment de l'enquête qu'elles avaient eu à payer cet intermédiaire, les nombreux témoignages des participantes aux programmes du CPFO permettent de penser qu'il s'agirait en réalité d'une pratique bien plus courante. Mieux encore, à travers ces témoignages il ressort que souvent les exigences du tiers (ouvrier et/ou superviseur) se situent à d'autres niveaux, tels par exemple des petits services comme la lessive du linge sale à domicile, l'achat du petit déjeuner ou tout carrément des faveurs sexuelles.

Repassage/pressage	4.3	9
Autres	1.1	3
	5.5	16
TOTAL	100.0	97

II- L'INDUSTRIE ET LES TACHES

Sur la base d'un échantillonnage représentatif les ouvrières interviewées lors de l'enquête OEF/CPFO se répartissent comme suit:

- 97 (36.1% de l'échantillon total) dans l'industrie du textile;
- 63 (23.4%) dans l'industrie de l'électronique;
- 61 (22.7%) dans l'industrie des articles de sports;
- 15 (5.6%) dans l'industrie du cuir et
- 23 dans diverses autres industries⁽³⁾.

Ainsi, c'est dans l'industrie du textile qu'a été sélectionné le pourcentage le plus important d'ouvrières, conformément à la configuration du secteur de la sous-traitance en Haïti. Que font ces ouvrières dans ces différents types d'industrie? C'est la question à laquelle les sections qui suivent tentent de répondre.

2.1 L'INDUSTRIE DU TEXTILE

Un nombre important d'ouvrières (38.1%) de l'industrie du textile est affecté à la couture, selon les résultats de l'enquête. Comme on devrait s'y attendre, c'est donc la couture qui occupe le plus d'ouvrières de cette industrie. Viennent ensuite le nettoyage (20.6%), la broderie (12.4%), le contrôle de production ou de qualité (9.3%) et le repassage/pressage (3.1%).

TABLEAU II-A

REPARTITION DES OUVRIERES INTERVIEWEES DANS L'INDUSTRIE
DU TEXTILE SELON LA TACHE

TACHE	POURCENTAGE	EFFECTIF
Couture	38.1	37
Nettoyage	20.6	20
Broderie	12.4	12
Contrôle qualité/ production	9.3	9
Repassage/pressage	3.1	3
Autres	16.5	16
TOTAL	100.0	97

OEF/CPFO, 1986

³ Pour une description des différents types d'industrie, voir annexe I: Méthodologie de l'enquête OEF/CPFO.

Les témoignages des ouvrières insistent tous sur l'effort visuel que leur exige la couture. Il s'agit dans tous les cas d'un travail de précision. Le témoignage qui suit d'une couturière interviewée dans le cadre de l'enquête est très significatif à cet égard:

"Je couds des vêtements pour enfants et pour adultes aussi, parfois. Il ne m'est jamais arrivé de confectionner un vêtement en entier. J'utilise une machine over look* de quatre fils. C'est une machine à quatre aiguilles: deux en haut, deux en bas. Elle a aussi un "couteau" qui permet d'éliminer simultanément les morceaux de tissus qui sont de trop... C'est un travail de précision et il faut que je sois très attentive pour ne pas me couper ni me piquer les doigts... En fin de journée, j'ai les yeux qui me piquent et je vois trouble à force de me concentrer sur le tissu"(4).

Le nettoyage qui selon les interviewées est aussi l'une des principales tâches de cette industrie, consiste principalement à couper les fils en trop après la couture.

"Je travaille dans une usine où l'on fabrique des soutiens gorges. Je nettoie les pièces déjà cousues, en coupant les fils et les bandes d'élastique qui sont de trop. Je coupe à l'aide de ciseaux que l'employeur m'oblige à acheter à raison de \$ 10.00. On nous remet les soutiens gorges en paquets de 60. Nous devons les remettre dans le paquet après le nettoyage. C'est à ce moment que les contrôleuses interviennent pour vérifier si le nettoyage a été bien fait... Je suis rémunérée à la pièce. Le prix de chaque paquet varie de 16 à 20cs, selon la complexité du travail. Je suis donc obligée de travailler beaucoup afin d'apporter un salaire décent à la maison. A force d'être penchée, j'ai très mal aux épaules et à la nuque en fin de journée. J'éprouve le besoin constant d'aller me laver les bras et le visage à cause de la poussière et de tous ces petits fils qui me collent sur la peau à longueur de journée.

4-Conversation en créole avec une ouvrière du textile participant aux programmes de formation du CPFO.

Quant à la quantité de poussière de fils que j'avale continuellement, c'est mieux de ne pas en parler. Il n'y a qu'un seul ventilateur à l'avant de la salle, pour une soixantaine de personnes de sorte que l'air ne se renouvelle pas du tout à l'arrière. En plus de tout ça, il y a les ciseaux qui me donnent aussi des cors douloureux aux doigts. (témoignage d'une ouvrière du textile)

3.2 L'INDUSTRIE DE L'ELECTRONIQUE.

Dans l'industrie de l'électronique, la majorité des ouvrières de l'échantillon (52.3%) sont affectées aux tâches d'assemblage et de soudure.

TABLEAU II-B

REPARTITION DES OUVRIERES INTERVIEWEES DANS L'INDUSTRIE DE L'ECTRONIQUE SELON LA TACHE

TACHE	POURCENTAGE	EFFECTIF
Assemblage	31.7	20
Soudure	20.6	13
Contrôle Production /qualité	14.3	9
Calibrage machine	9.5	6
Vérification (test)	7.9	5
Autres	15.9	10
TOTAL	100.0	63

OEF/CPFO, 1986

La tâche d'assemblage consiste à assembler à l'aide d'une colle les différentes parties d'une pièce.

"Je travaille à l'usine X où l'on fabrique des pièces pour télévision. Nous n'avons jamais fabriqué une télévision au complet dans cette usine. Je fais de l'assemblage. Je travaille à partir d'une base en plastic dur qui a un orifice rond au milieu. Cette base a plusieurs petits bouts en métal appelé "pin" (qui ressemblent à des aiguilles). Mon travail consiste à insérer et à coller une petite

bobine (cylindre) dans cet orifice. Cette bobine doit être posée bien droite. Je dois être attentive, afin de ne pas trop l'enfoncer. C'est un travail de précision... Des fois, la base a plusieurs orifices. A ce moment, il faut y insérer plusieurs bobines. Les bobines peuvent être de tailles différentes, mais elles sont toujours très petites". (Des cylindres ont été mesurés: le plus gros avait 4 millimètres de diamètre et 11 millimètres de hauteur, le plus petit 3 millimètres de diamètre et 5 millimètre de hauteur). "Je dois en faire 4,000 par jour. C'est bien trop! Et la colle dégage une odeur insupportable".

TACHE	POURCENTAGE	EFFECTIF
13 des 63 ouvrières de l'industrie de l'électronique font de la soudure. Soudure de petites pièces qui se fait le plus souvent avec un appareil électrique.		

"Je fais un type de soudure qui s'appelle **contact**". (Cette opération n'est pas différente des autres opérations de soudure. Il s'agit dans tous les cas de souder des pièces de métal entre elles). D'abord, je place le **"contact"** (petit bout de métal rond minuscule, d'environ 2 mm. de diamètre) à l'aide d'une pince, sur la machine. Puis, je presse une pièce que l'on appelle "base"⁽⁵⁾ sur ce **"contact"**. J'actionne l'appareil, une étincelle jaillit et le contact est soudé à la base. Ce n'est que depuis peu, que nous avons reçu des tabliers et des lunettes pour effectuer cette tâche. Jusque là, les étincelles provoquaient des fois beaucoup de dégâts.... Nos vêtements avaient plein de petits trous et il arrivait même qu'elles touchent nos yeux... C'est un travail épuisant. On nous demande 7.000 contacts par jour. C'est exagéré! A la fin de la journée, les muscles du cou et du dos sont tout endoloris."

5- Voir description tâche d'assemblage - en fait c'est après avoir assemblé la base que les différentes opérations de soudure se font.

3.3L'INDUSTRIE DES ARTICLES DE SPORT.

La fabrication des balles de base-ball est l'activité dominante dans cette industrie. La grande majorité des ouvrières interviewées dans ces entreprises (70.5%) doivent lacer pendant toute la journée des balles de base-ball. Cette tâche consiste à coudre ensemble les deux morceaux de cuir qui recouvrent le noyau de la balle.

TABLEAU II-C

REPARTITION DES OUVRIERES INTERVIEWEES DANS L'INDUSTRIE DES ARTICLES DE SPORT SELON LA TACHE

TACHE	POURCENTAGE	EFFECTIF
Laçage	70.5	43
Couture	14.8	9
Contrôle qualité /production	8.2	5
Autres	6.5	4
TOTAL	100.0	61

OEF/CPFO, 1986

"Je lace des balles de base ball. Ordinairement, on me donne la balle avec les peaux imbibées de colle. Je les place dans un appareil qui presse les peaux et la balle. Je couds les peaux avec deux longues aiguilles. L'épaisseur du fil varie. Quand il se casse, en plein travail, il faut découdre tout ce qui avait été cousu pour recommencer à zéro. Nous n'avons pas de gants ni de dés pour tirer les fils. Nous sommes parfois obligées de nous fabriquer des dés avec des rétails de peaux... Si tu n'as pas de force, tu ne peux tirer sur cette balle! Si tu n'as pas de force, si tu es mal nourrie, tu ne peux pas faire ce travail car la balle risque ainsi de te frapper à la poitrine. Si pendant que tu couds, la balle s'échappe et t'attrape à la bouche, elle peut te casser une dent; elle peut même t'arracher deux à trois dents, ou encore te crever l'oeil. Et si pendant que tu couds la balle, elle s'échappe de l'appareil et te frappe à l'estomac...ça peut arriver que tu craches du sang. On enregistre souvent de pareils cas à l'usine. Moi, je vais laisser ce travail. C'est trop dur!"

3.4 L'INDUSTRIE DU CUIR.

Seulement 15 ouvrières ont été interviewées dans cette industrie. Selon les tâches qu'elles ont déclaré effectuer, elles ont été réparties comme suit:

- 7 dans le nettoyage;
- 4 " la couture;
- 1 " le collage;
- 1 " le découpage et
- 2 à d'autres tâches mal définies

C'est donc au nettoyage des articles finis que sont affectées le plus de femmes de cette industrie (46.7%).

En définitive, on peut dire que les principales tâches auxquelles sont affectées les ouvrières de la sous-traitance, d'une branche de production à l'autre, présentent un certain nombre de traits communs. Il s'agit, dans tous les cas, d'un travail très fragmenté, très parcellisé, et surtout très simple. L'exécution de ces tâches exige des mouvements répétitifs qui n'exercent des pressions que sur une partie du corps de l'ouvrière d'où la fréquence des maux de dos, de bras, de jambes ou de la nuque. Le rythme accéléré auquel doivent être exécutées ces tâches augmente encore plus l'accumulation de fatigue ainsi que les risques d'accidents, aussi mineurs soient-ils.

Cette fragmentation extrême du travail empêche l'ouvrière d'avoir une vision globale du travail fini. On comprend donc que les possibilités pour elle d'acquérir de nouvelles connaissances à partir de son travail soient très limitées.

A tout ceci, il faut ajouter que la réalisation de ces tâches se fait dans le cadre d'une organisation du travail rigide, avec une surveillance constante des contrôleurs et des superviseurs, ce qui augmente le climat de stress dans les lignes de production.

En fait, seulement 16% des ouvrières interviewées avaient 10 ans ou plus dans le secteur de la sous-traitance au moment de l'enquête.

Le caractère "instable" de l'emploi est renforcé par la précarité de l'existence même des firmes du secteur, ceci en dépit de leur âge moyen de 12 ans. Entre juillet 1988, date à laquelle est effectuée la collecte des données et septembre 1988, date de la préparation de ce rapport, 6 des 22

III- LES CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI

Cette section traite des principales caractéristiques du mode de gestion de la main d'oeuvre propre à l'industrie de la sous-traitance en Haïti. Elle tente plus précisément d'apporter la lumière sur les aspects importants de cette forme de gestion, tels que la stabilité de l'emploi, la durée de la période d'essai, la politique de promotion interne et d'augmentation des salaires. Le niveau des salaires, qui constitue l'un des aspects les plus importants de la gestion de la main d'oeuvre, fera l'objet d'une section traitée à part vu sa complexité, la multiplicité d'observations et de nuances que les données de l'enquête et les nombreux témoignages recueillis des ouvrières ont permis de faire ressortir.

3.1- LA STABILITE DE L'EMPLOI

Les données de l'enquête OEF/CPFO permettent de constater l'importance de l'instabilité de l'emploi dans le secteur. Appréhendée tant à partir des entreprises que des ouvrières elles mêmes, il ressort que cette instabilité, qui se traduit par une forte mobilité inter-sectorielle (entre les divers secteurs de l'économie) et intra-sectorielle (au sein même de la sous-traitance) et/ou de fréquentes périodes de mises à pied temporaires, constitue une caractéristique importante de la gestion de la main d'oeuvre dans la sous-traitance.

La mobilité inter-sectorielle ou alors la fréquence de renouvellement de la force de travail dans le secteur de la sous-traitance peut être considérée comme étant effectivement très élevée. La durée moyenne de l'emploi des ouvrières interviewées y est de 5 ans 1/2, alors que le nombre moyen d'années d'implantation des entreprises de l'échantillon est de 12 ans. On peut donc déduire que les ouvrières sont remplacées très rapidement par d'autres femmes provenant de secteurs économiques divers et surtout de la masse de chomeuses et de sous employées se trouvant à la capitale.

En fait, seulement 16% des ouvrières interviewées avaient 10 ans ou plus dans le secteur de la sous-traitance au moment de l'enquête.

Le caractère "instable" de l'emploi est renforcé par la précarité de l'existence même des firmes du secteur, ceci en dépit de leur âge moyen de 12 ans. Entre juillet 1986, date à laquelle s'est effectuée la collecte des données et septembre 1988, date de la préparation de ce rapport, 6 des 20 entreprises touchées par l'enquête ont fermé leur porte.

L'instabilité de l'emploi se traduit aussi par de fréquentes périodes d'inactivité que connaissent les entreprises et qui entraînent des compressions temporaires. Des réponses au questionnaire destiné aux responsables d'entreprises, il ressort que plus de la moitié de ces établissements (54%) avaient subi des baisses périodiques de production occasionnant des mises à pied temporaires du personnel dans les six mois précédant l'enquête.

Dans presque tous les cas, il s'agit d'une ou de deux périodes de ralentissement de la production et de compression pendant ce laps de temps de six mois. Ces périodes peuvent varier de 7 à 30 jours. L'examen rapide des données montre qu'à l'exception des entreprises d'articles de sport, toutes les branches industrielles en ont souffert.

3.2- Grâce à ses programmes de formation avec les ouvrières de la sous-traitance, le CPFO a pu observer comment ces dernières souffraient de la fréquence et de l'imprévisibilité des interruptions d'activités et des licenciements temporaires ou définitifs au sein des entreprises.

Pour ce qui concerne la mobilité intra-sectorielle, les données de l'enquête sont plutôt surprenantes. Elles témoignent du peu d'importance de cette mobilité d'une entreprise à l'autre au sein du secteur. Quand on considère que l'ancienneté moyenne à l'usine est de 4 ans alors qu'elle est de 5 ans dans la sous-traitance en général, on se rend compte qu'en moyenne l'ouvrière travaille pendant plus de 80% du temps qu'elle passe dans ce secteur au sein d'une même usine.

La comparaison avec les données disponibles sur les ouvrières des zones franches de la République Dominicaine permet de constater que les Haïtiennes gardent leur emploi deux fois plus longtemps que les premières. La durée moyenne de l'emploi à l'usine serait d'un peu plus de deux ans pour les Dominicaines (Quintina Reyes 1987 p.82).

Cette différence ne semble pas être tributaire de politiques différentes de gestion de la main d'oeuvre dans la sous-traitance dans ces deux pays. Elle renvoie plutôt à des différences de comportement entre ces deux groupes d'ouvrières. Alors que les Haïtiennes semblent moins portées vers les changements fréquents d'emploi, il semblerait que ce soit l'inverse pour les Dominicaines. Les caractéristiques socio-culturelles et socio-économiques propre aux ouvrières de ces deux pays expliqueraient sans doute cette différence. Le fait, par exemple, que les ouvrières dominicaines soient bien plus jeunes que leurs consœurs haïtiennes (26.9 ans contre 29.5) et qu'elles soient plus souvent contraintes d'abandonner leur emploi au moment du mariage ou à la naissance du premier enfant, tel que le veut la forte tradition machiste qui prévaut dans cette société, justifierait en partie cette tendance à garder leur emploi pendant moins de temps.

D'un autre coté, le niveau d'avancement de la conscience politique, joint au niveau de vie des masses populaires dans ce pays seraient aussi en faveur d'un passage plus bref des Dominicaines dans les usines de la sous-traitance.

En définitive, les différences culturelles, politiques et économiques entre ces deux sociétés semblent expliquer d'une part, que les Dominicaines acceptent plus difficilement les conditions de travail des usines de la sous-traitance et de l'autre, que les Haïtiennes soient plus nombreuses sur le marché du travail et plus spécifiquement, que leur séjour dans les entreprises de sous-traitance soit plus prolongé.

3.2- LA PERIODE D'ESSAI OU DE PROBATION

le Code du Travail haïtien prévoit une période d'essai ou de probation allant d'un jour à trois mois pendant laquelle l'ouvrier est sensé se familiariser avec son travail. Les dispositions légales en la matière n'étant pas très explicites, le patron peut les interpréter à sa convenance, lésant ainsi les intérêts de la classe laborieuse.

Les enquêtes ont révélé que de nombreux ouvriers sont révoqués avant trois mois de service et ne reçoivent aucune fraction de boni ou de congé. Certains patrons se croient même autorisés à payer un salaire inférieur au salaire minimum obligatoire pendant cette période.

3.3- LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE

Selon les données de l'enquête OEF/CPFO, 41 des 269 ouvrières, soit 15.2% de l'échantillon, ont bénéficié d'une augmentation de salaire au cours des douze mois qui avaient précédé l'enquête. (Tableau III-A).

3.4- LES PROMOTIONS

Près de 40% des ouvrières de l'industrie des articles de sport ont déclaré avoir eu une augmentation en 85-86, contre seulement 6.1% dans l'industrie "Autres". L'augmentation moyenne pour les ouvrières de tous les types d'industries confondus a été de \$2.80 par mois. Ces augmentations semblaient être surtout favorisées par les changements politiques survenus après le 7 février 1986. En effet, les pressions populaires qui ont marqué cette période ont poussé le patronat à envisager certaines mesures visant à améliorer les conditions de travail des ouvriers, particulièrement à leur accorder des augmentations de salaire. Soulignons que c'est dans les entreprises fabriquant les balles de base-ball que ces augmentations ont été les plus systématiques.

TABLEAU III-A

REPARTITION DES OUVRIERES SELON QU'ELLES AIENT EU UNE AUGMENTATION DE SALAIRE OU PAS PAR INDUSTRIE

Industrie (%) (Nbre)	Ont eu une augmentation	N'ont pas eu d'augmentation
Sport	39.3 (24)	60.7 (37)
Textile	6.2 (6)	93.8 (92)
Cuir	20.0 (3)	80.0 (12)
Electronique	9.5 (6)	90.5 (57)
Autres	6.1 (2)	93.9 (31)
Total	15.2 (41)	84.8 (228)

OEF/CPFO, 1986

POURCENTAGE DE FEMMES AU NIVEAU DE LA SUPERVISION

Le fait que les augmentations de salaire ne touchent que 15.2% de la population concernée confirme dans un certain sens que les patrons sont libres de décider puisque la loi ne leur fait aucune obligation à cet égard.

3.4- LES PROMOTIONS

La promotion par définition est l'accèsion à un emploi supérieur. Dans le cas des usines d'assemblage, les informations obtenues des ouvrières laissent croire qu'elle peut prendre plusieurs formes dont notamment: le passage de la rémunération au rendement à la rémunération à la journée avec un salaire supérieur à celui fixé par la loi, le transfert à une tâche mieux rémunérée et moins fastidieuse, le passage à un poste de contrôleur ou de superviseuse.

Le nombre de postes au niveau du contrôle de la qualité et de la supervision est toutefois extrêmement restreint dans les entreprises de sous-traitance, toutes branches confondues.

Ceci est typique de la sous-traitance internationale. On comprend donc aisément les employeurs lorsqu'ils affirment, eux-mêmes, qu'il n'y pas de possibilités de promotion au sein de leurs entreprises.

Conformément aux réponses fournies par les entrepreneurs aux questions relatives à la promotion, la référence des cadres semble être le critère fondamental pour l'octroi d'une promotion dans le milieu. Ces cadres sont ordinairement tous des hommes. Dans un secteur où les femmes constituent le principal contingent de la force de travail, il est important de mentionner que, toute chose étant égale par ailleurs, ces ouvrières ont moins souvent accès aux postes de supervision Il y aurait une forme de discrimination sexuelle dans ce secteur, puisque le statut de superviseuse implique de meilleures conditions de travail et des salaires plus intéressants. De plus, cette situation encouragerait toutes formes d'abus de la part des cadres masculins habilités à recommander une ouvrière pour une promotion.

En effet, le tableau III-B montre que par usine, le taux de féminité est presque dans tous les cas inférieur au niveau des postes de supervision. Ceci confirme le fait que dans la sous-traitance internationale, les femmes se retrouvent principalement dans les postes subalternes et ont plus de difficultés à accéder aux postes de supervision. En fin de compte, les promotions relèveraient de la même pratique de paternalisme qui semble tellement répandue dans le secteur.

NOMBRE ET POURCENTAGE D'OUVRIERES REMUNEREES A LA PIECE
SELON LE TYPE D'INDUSTRIE.

TABLEAU III-B

POURCENTAGE DE FEMMES AU NIVEAU DE LA SUPERVISION
ET AU NIVEAU DE L'EFFECTIF OUVRIER

Entreprises*	Pourcentage de femmes	
	Au niveau de la supervision	Au niveau de l'effectif ouvrier
1- A	14.3%	13.3%
2- B	80.0%	80.0%
3- C	80.6%	90.7%
4- D	60.0%	80.0%
5- E	73.3%	75.1%
6- F	33.3%	66.7%
7- G	50.0%	0.0%
8- H	8.7%	14.6%
9- I	11.1%	43.9%

* Pour assurer la confidentialité, le nom des entreprises visitées a été codé.

Tout ceci explique que l'usage de la force de travail dans les usines d'assemblage réponde aux exigences de flexibilité du capital. Il ne suffit pas de produire au meilleur coût, il faut aussi s'adapter aux fluctuations du marché mondial en disposant d'une main d'oeuvre qui peut entrer et sortir de la sphère productive à volonté. De telles pratiques ne sont applicables que dans un contexte où le cadre législatif déficient et la faiblesse du mouvement ouvrier ne permettent pas d'assurer le respect des travailleurs.

IV- LES MODES DE REMUNERATION ET LES SALAIRES

4.1- LES MODES DE REMUNERATION

La rémunération sur une base fixe, à la journée ou à l'heure, et la rémunération selon le rendement semblent être les seules pratiquées dans les entreprises de sous-traitance en Haïti. Comme le Tableau IV-A permet de l'observer, les ouvrières de l'échantillon sont dans leur grande majorité (70%) payées à la pièce ou au rendement. Ceci est vrai pour tous les types d'industrie.

TABLEAU IV-A

NOMBRE ET POURCENTAGE D'OUVRIERES REMUNEREES A LA PIECE SELON LE TYPE D'INDUSTRIE.

SECTEUR	EFFECTIF	%
Sport	53	86.9 %
Textile	76	78.4 %
Cuir	2	13.3 %
Electronique	29	46.0 %
Autres	27	81.8 %
TOTAL SECTEUR REUNIS	187	69.5 %

OEf/CPFO, 1986

La rémunération au rendement ou à la pièce, stimulant privilégié dans l'organisation taylorienne du procès de travail, s'accompagne de l'établissement d'un "quota" journalier qui, lorsque respecté, devrait garantir à l'ouvrière un montant supérieur au salaire minimum obligatoire.

Il fait peu de doute que cette forte prédominance de la rémunération au rendement régie par le "quota", dans la sous-traitance répond aux efforts du patronat pour s'assurer constamment d'importants gains de productivité. Cette forme d'organisation du procès de production s'adapte parfaitement aux exigences de la sous-traitance internationale telle qu'elle s'est développée en Haïti où les fluctuations de production et de commandes sont tellement fréquentes.

Dans un contexte marqué par le non respect des lois du travail, les employeurs peuvent, en réajustant le "quota" à leur guise, activer la productivité en temps de commandes importantes et annuler les effets de croissance du coût salarial en temps de baisse de commande. En d'autres termes, pas de commandes, pas de production, pas de coût salarial.

La rémunération au rendement ou à la pièce en fonction du quota semble a priori être préférée par les ouvrières. En période de hausse de la production, il arrive souvent que les ouvrières ainsi rémunérées réalisent à la fin d'une journée de travail, indépendamment du nombre d'heures travaillées, le double et même le triple du salaire minimum officiel. Ceci est plus fréquent dans les entreprises de textile et d'électronique. Dans les entreprises de fabrication des balles de base-ball, les possibilités pour une ouvrière affectée au laçage des balles, par exemple, de dépasser le quota qui lui est imposé et de réaliser un salaire supérieur au salaire minimum officiel restent beaucoup plus restreintes. Cependant, comme en témoignent les chroniques de presse relatives aux conflits de travail enregistrés dans la sous-traitance au cours des deux dernières années, la rémunération au rendement se trouve à l'origine des plus grandes frustrations et des principales revendications de ces ouvrières. Les avantages que confère la possibilité de gagner un salaire journalier bien plus élevé que celui fixé par la loi pendant certaines périodes ne suffisent pas pour contrecarrer les multiples abus liés à la liberté qu'ont les employeurs de réajuster et de manipuler à volonté les quotas, ceci sans tenir compte de l'obligation qui leur est faite - du moins en théorie - de payer à l'ouvrière au moins l'équivalent du salaire minimum officiel pour toute journée de 8 heures de travail.

La supériorité des gains journaliers des ouvrières rémunérées à la pièce, à certaines périodes de l'année, ne compense pas complètement les pertes enregistrées en saison morte ou lors des fréquentes périodes d'inactivité. Ces périodes sont marquées par des redressements excessifs du "quota" de façon à maintenir les gains des ouvrières au plus bas niveau, ou carrément, par leur renvoi à la maison pour un temps plus ou moins long. Le cas de cette ouvrière d'une entreprise de textile qui, après avoir travaillé pendant les mois d'octobre et de novembre 1987 à raison de \$8.00 par jour, s'est retrouvée forcée d'accepter \$0.11 par jour pendant les premières semaines de décembre, est caractéristique

des conséquences négatives pour l'ouvrière de la flexibilité à laquelle donne droit le système de rémunération au rendement.

D'un autre coté, le laxisme qui semble entourer la fixation et le réajustement des quotas n'échappe pas aux ouvrières. Les diverses tentatives effectuées par les membres du CPFO en vue de trouver tant du coté de certains chefs d'entreprise et de certains superviseurs que des ouvrières des informations précises quant aux normes ou aux critères sous-jacents à la fixation et au réajustement des quotas se sont révélées infructueuses. Les informations recueillies ne nous ont pas permis de comprendre les mécanismes qui interviennent ici. Elles laissent l'impression qu'à ce niveau, l'arbitraire prime particulièrement.

Le fait que plus de 20% des ouvrières, n'ayant jamais atteint leur "quota" ont plus de 10 ans d'ancienneté à l'usine qui les employait au moment de l'enquête, renforce encore plus cette impression. D'autres faits importants à signaler dans ce même contexte sont, d'une part, les cas fréquents - **dûment enregistrés par le CPFO** - de refus par les employeurs de payer aux ouvrières les plus performantes le montant auquel elles ont droit, ce qui représente une forme de "disincentive", contradictoire à l'esprit même de la rémunération au rendement; et de l'autre, les cas, certes moins fréquents mais quand même assez significatifs, de révocation pure et simple d'ouvrières refusant de réduire le volume de leur production et ainsi de limiter d'elles mêmes le montant de leur paye.

On ne saurait clore cette section sans faire état des cas courants d'ouvrières se plaignant d'être tenues dans la plus parfaite ignorance de ce que représentent ou de ce à quoi correspondent les unités de mesure utilisées pour établir le quota. Aucune des ouvrières d'une entreprise de fabrication de boutons qui participaient à un cours de formation du CPFO n'était en mesure de définir ce qu'était une "grosse", alors qu'il leur était requis d'en produire un certain nombre par jour.

4.2- LE NIVEAU DES SALAIRES (6)

Partant des déclarations des ouvrières de l'échantillon, le salaire moyen mensuel été calculé à \$74.12. Cette moyenne est nettement supérieure au salaire minimum officiel, calculé sur une

6- Le nombre d'heures effectivement travaillées au cours du mois de l'enquête n'a pas été rapporté lors de l'enquête ce qui empêche toute standardisation des salaires sur une même base. Toutefois les fréquentes périodes de mises à pied temporaires et de travail supplémentaire étant la norme dans le secteur, nous avons travaillé avec les salaires moyens qui devraient refléter une image "Type" des salaires dans le secteur.

base mensuelle (\$66 pour 22 jours de travail à raison de \$3 par jour).

Toutefois, selon le type d'industrie, il existe d'importantes disparités du niveau de salaires comme le confirment les réponses des interviewées. Tel que les travaux de recherche de Delatour et Voltaire (1980) avaient déjà conclu, pris dans leur globalité, les salaires sont plus élevés dans l'électronique et plus faibles dans l'industrie des articles de sport.

TABLEAU IV-B

SALAIRE MOYEN (ET NOMBRE D'OUVRIERES INTERVIEWEES) SELON LE MODE DE REMUNERATION PAR TYPE D'INDUSTRIE.

Type d'Industrie	Mode de Rémunération		
	Fixe	Au rendement	Tous modes confondus
SPORT	\$ 81.25 (8)	\$ 72.53 (53)	\$ 73.67 (61)
Textile	76.67 (21)	63.57 (74)	66.46 (95)
Cuir	82.92 (13)	59.00 (2)	79.73 (15)
Electronique	72.70 (33)	91.10 (29)	81.31 (62)
Autres	87.67 (6)	79.69 (26)	81.19 (32)
Tous types d'industries confondus	\$ 77.32 (81)	\$ 72.72 (184)	\$ 74.12 (165)
Observations écartées : 4 ou 1.5%.			

OEF/CPFO, 1986

Ce niveau relativement élevé des salaires dans les entreprises de l'électronique s'explique en partie par le fait que le salaire journalier de base - \$3.12 en 1986 - a toujours été plus élevé que dans les autres branches industrielles. Ce phénomène ne semble pas être spécifique à Haïti. Le niveau de scolarisation généralement plus avancé requis aux travailleuses de l'électronique, de même que leur plus grande productivité, tout

en permettant la génération de profits supérieurs, justifieraient, selon le Bureau International du Travail (BIT 1985), qu'elles soient relativement mieux payées.

L'examen du niveau des salaires selon le mode de rémunération montre que, pris dans sa généralité, le salaire mensuel de celles qui sont rémunérées au rendement est inférieur à celui des ouvrières rémunérées sur une base fixe (\$77.32 contre \$72.72 tous types d'industries confondus). A l'exception des entreprises de l'électronique, cette tendance est observée dans toutes les autres industries du secteur. Il importe ici de rappeler que c'est aussi dans l'électronique que la rémunération à la pièce ou au rendement est la moins importante. Selon les données de l'enquête, seulement 46% des ouvrières de l'électronique sont rémunérées à la pièce.

L'examen du niveau des salaires en fonction d'autres critères tels que les tâches, la performance au travail et l'expérience dans le secteur de la sous-traitance fait apparaître un certain nombre de disparités qui confirment le laxisme entourant la détermination et la fixation des niveaux de salaires dans les entreprises de la sous-traitance.

4.2.1- LES DETERMINANTS DU NIVEAU DES SALAIRES DES OUVRIERES REMUNEREES AU RENDEMENT

Pour faciliter l'analyse des données, une première répartition des ouvrières de l'échantillon a été faite sur la base du mode de rémunération. L'influence de la tâche et du rendement sur le niveau des salaires des ouvrières les plus nombreuses de l'échantillon, est examinée en tout premier lieu.

4.2.1.1- La tâche

Comme l'indique le Tableau IV-C, la tâche semble jouer un rôle assez important dans le niveau des salaires des ouvrières de l'échantillon.

Ce sont les ouvrières affectées à l'assemblage des pièces électroniques qui sont les mieux rémunérées de toutes celles qui travaillent au rendement.

TABLEAU IV-C

SALAIRE MOYEN (ET NOMBRE D'OUVRIERES INTERVIEWEES
REMUNEREES AU RENDEMENT) SELON LES PRINCIPALES
TACHES PAR TYPE D'INDUSTRIE

Tâche	Salaire Moyen	Nombre
Industries des articles de sport		
Laçage	\$ 69.95	(43)
Couture	81.14	(7)
Industrie du Textile		
Couture	\$ 67.42	(31)
Nettoyage	68.14	(14)
Broderie	51.83	(12)
Industrie de l'électronique		
Assemblage	\$ 111.09	(11)
Soudure	70.00	(10)

* Les industries du cuir et "Autres" n'ont pas été considérées, puisque pour la première, très peu d'ouvrières travaillent à la pièce, et pour la deuxième les tâches sont mal définies.

OEF/CPFO, 1986

4.2.1.2- Le Rendement

Si l'on s'en tient à la logique même du travail à la pièce ou au rendement, on doit s'attendre à ce que le niveau des salaires soit proportionnel à la productivité des ouvrières. L'examen des données qui apparaissent dans le tableau IV-D confirme ce fait dans l'ensemble. Ces données portent sur les 136 ouvrières de l'échantillon qui sont à la fois rémunérées à la pièce et soumises à un quota. Comme on peut facilement l'observer, celles qui affirment avoir un rendement supérieur au quota imposé ont aussi des salaires plus élevés. Ceci est vrai pour tous les types d'industrie.

TABLEAU IV-D

SALAIRE MOYEN EN \$ (ET NOMBRE D'OUVRIERES INTERVIEWEES TRAVAILLANT AU QUOTA) SELON LE RENDEMENT PAR TYPE D'INDUSTRIE.

Rendement	Sport	Textile	Cuir	Electro- nique	Autres
Moins que ce quota	58.80 (20)	50.88 (16)	- -	68.00 (8)	76.00 (4)
Quota	74.84 (19)	65.75 (16)	59.00 (2)	98.50 (4)	87.33 (12)
Plus que le quota	99.33 (6)	90.14 (14)	- -	108.62 (14)	121.00 (2)
Tous niveaux de rendement confondus	70.98 (45)	68.00 (46)	59.00 (2)	94.00 (25)	88.56 (18)

OEF/CPFO, 1986

4.2.2.- LES DETERMINANTS DU NIVEAU DES SALAIRES DES OUVRIERES REMUNEREES A BASE FIXE

Quel que soit le type d'industrie, les données disponibles confirment la supériorité des salaires des ouvrières affectées aux tâches de contrôle de qualité ou de contrôle de production. En fait, les ouvrières affectées à ces tâches, communément appelées contrôleuses, se situent entre les ouvrières et les superviseurs dans la hiérarchie des emplois au sein de l'usine. Il n'est donc guère surprenant qu'elles soient en quelque sorte mieux rémunérées.

Néanmoins, une fois encore les contrôleuses de l'électronique sont les mieux rémunérées puisque le salaire mensuel qu'elles ont rapporté, soit \$96.71 en moyenne, est de beaucoup supérieur à celui des contrôleuses des industries des articles de sport et du textile (\$86.00)

Pour les autres tâches rémunérées sur une base fixe, le peu d'ouvrières en observation ne permet pas d'avancer une interprétation significative.

TABLEAU IV-E

SALAIRE MOYEN (ET NOMBRE D'OUVRIERES INTERVIEWEES REMUNEREES SUR UNE BASE FIXE) SELON LES PRINCIPALES TACHES ET LE TYPE D'INDUSTRIE.

Tâches	Salaire Moyen	(nombre)
ARTICLES DE SPORT		
Contrôle qualité Production	\$ 80.00	(5)
Couture	68.00	(2)
TEXTILE		
Contrôle qualité Production	\$ 86.00	(6)
Nettoyage	71.67	(6)
Couture	74.00	(5)
ELECTRONIQUE		
Assemblage	\$ 66.89	(9)
Contrôle qualité Production	96.71	(7)
Calibrage machine	50.80	(5)
CUIR		
Nettoyage	\$ 75.67	(6)
Couture	104.00	(4)

OEF/CPFO, 1986

4.2.2.1.- L'expérience et l'ancienneté à l'usine

Seulement 44% des ouvrières rémunérées sur une base fixe ont déclaré une expérience de travail dans une usine de la sous-traitance antérieure à l'emploi actuel. Le nombre restreint de cas en observation empêche de formuler des hypothèses significatives sur une possible relation entre le niveau des salaires et l'expérience. Toutefois, l'examen des salaires moyens selon l'expérience préalable de travail pour chaque tâche dans les différents types d'industrie n'a pas permis d'obtenir une relation positive entre ces deux variables.

En revanche, les résultats de l'enquête tendraient plutôt à suggérer une relation positive entre le niveau des salaires et l'ancienneté à l'usine. D'après le Tableau IV-F, plus les ouvrières sont anciennes, plus le niveau de leurs salaires tend à être élevé. Les quelques distorsions observées par rapport à cette tendance sont sans doute dues au nombre restreint de cas dans l'échantillon concerné.

TABLEAU IV-F

SALAIRES MOYENS EN \$ (ET NOMBRE D'OUVRIERES INTERVIEWEES dans leur REMUNEREES SUR UNE BASE FIXE) SELON LE NOMBRE D'ANNEES de D'ANCIENNETE A L'USINE PAR TYPE D'INDUSTRIE.

Nbre d'années d'ancienneté	Type d'industrie				
	Art. de Sport	Textile	Cuir	Electro.	Autres
- d'un an	68.00 (2)	65.00 (6)	79.00 (4)	20.00 (1)	104.00 (2)
1 - 3 ans	70.00 (3)	67.56 (9)	72.80 (5)	66.12 (17)	60.00 (1)
4 - 6 ans	100.00 (1)	92.00 (1)	99.50 (4)	78.56 (9)	79.00 (2)
7 ans et plus	102.00 (2)	104.00 (5)	- (-)	91.33 (6)	100.00 (1)
Augmentation observée	50%	60%	26%	38%	52%

OEFC/CPFO, 1986

Il est difficile de conclure à partir de ces chiffres que l'ancienneté en tant que telle serait récompensée dans la sous-traitance en Haïti. Aucun témoignage venant tant des ouvrières que des patrons ne supporte une telle conclusion.

De fait, certains chefs d'entreprise ont reconnu que les augmentations de salaires, tout comme les promotions, quand il y en avait, répondaient plutôt à des considérations subjectives telles que la qualité des rapports entre l'ouvrière et ses supérieurs, sa loyauté vis à vis du patron, sa capacité d'intervenir auprès de ses camarades de travail "en faveur de l'entreprise", etc. A ceci, il faut ajouter, bien entendu, la ponctualité, un certain degré d'ancienneté et finalement une certaine performance au travail.

CIDIHCA

Le Centre International de Documentation
et d'Information Haïtienne Caraïbienne
et Afro-Canadienne

417 ST-PIERRE, SUITE 408, MONTRÉAL, P.Q. H2Y 2M4
845-0880 - 845-6218

5.1.- CONNAISSANCE ET MISE EN PRATIQUE.

Les données de l'enquête permettent de constater, que dans leur grande majorité, les femmes interviewées sont imbues de l'existence des principales dispositions du Code du Travail haïtien relatives aux avantages sociaux auxquels elles ont droit. Ces dispositions concernent: le congé maladie (85.9%), le congé maternité (93.3%), le congé annuel (90.7%), le boni annuel (97%), le préavis en cas de licenciement (81.4%) et le dimanche payé (40.9%). Quant à ce dernier, tout ouvrier qui a travaillé plus de 48 heures ceci, en moins de six jours au cours d'une seule semaine, y a droit.

Ce qui paraît surprenant toutefois, c'est que seulement 60% des ouvrières ont déclaré être informées de l'obligation qui est faite à toute entreprise d'au moins de 20 employés, conformément aux articles 477 & 478 du Code du Travail, de mettre à la disposition de ses employés un service médical gratuit.

Les résultats de l'enquête quant aux connaissances des ouvrières eu égard aux avantages sociaux indiquent que le degré de connaissance ne varie guère d'une branche industrielle à l'autre. Ce sont peut-être les ouvrières du cuir qui, d'une façon générale, semblent être les mieux informées des avantages sociaux obligatoires. Ce qui est intéressant de noter, par contre, c'est comment les réponses des ouvrières divergent au sein d'une même entreprise quant à ces avantages. Ceci porte à croire que les entreprises ne disposeraient d'aucun mécanisme visant à informer systématiquement les ouvrières des prérogatives qui leur sont accordées par loi, et qu'il leur reviendrait de chercher et d'arriver à s'informer elles-mêmes sur les droits et les avantages que leur offre la loi. Il est important de rappeler à cet égard que les articles 31 et 397 du Code du Travail font obligation à tout employeur dont le nombre d'employés est supérieur à 10, de porter à la connaissance de ces derniers les règlements internes de l'entreprise tels que le Code du Travail en vigueur devrait les lui inspirer, ceci, qu'ils soient lettrés ou analphabètes. L'ignorance dont ont fait état ce nombre si important d'ouvrières quant à leurs prérogatives laisse penser que les employeurs bénéficieraient de cette ignorance et peut-être même, qu'ils la favoriseraient..

Les chefs d'entreprises interviewés dans le cadre de cette enquête ont pour leur part déclaré appliquer et respecter dans tous les cas les prescriptions de la loi en ce qui concerne le congé maternité et le boni annuel. Par contre, seulement 89% d'entre eux déclarent en faire autant pour ce qui a trait au congé annuel et aux consultations médicales.

Le questionnaire utilisé auprès des ouvrières comprenait également une question portant sur un certain nombre d'autres avantages non prévus par la loi. Les réponses à cette question laissent penser que ces avantages ne sont en fait offerts que par un nombre réduit d'entreprises et qu'au sein de ces entreprises, ils restaient l'apanage d'un groupe tout aussi réduit d'ouvrières. Ces réponses ont été classées comme suit:

- 14.1% des ouvrières de tout l'échantillon ont déclaré avoir accès à un service de médicaments gratuits;
- 14.5% à une douche après le travail;
- 22.7% à des prêts, sans intérêts, de l'administration de l'entreprise;
- 7.1% aux uniformes gratuits
- 14.5% au boni pour bon travail.

TABLEAU V-A

REPARTITION DES OUVRIERES SELON QU'ELLES SONT INFORMEES OU PAS DE L'EXISTENCE D'AVANTAGES SOCIAUX (TOUS LES TYPES D'INDUSTRIES)

Avantages	# d'ouvrières	%
<u>Prévus par la Loi</u>		
1- Congé de maladie	231	85.9%
2- Congé de maternité	251	93.3%
3- Congé annuel	244	90.7%
4- Dimanche payé	110	40.9%
5- Boni annuel	261	97.0%
6- Préavis	219	81.4%
7- Consultations gratuites	161	59.9%
8- Médicament gratuit	39	14.5%
9- Transport subventionné	10	3.7%
10- Douche	38	14.1%
11- Uniforme gratuit	19	7.1%
<u>Non Prévus par la Loi</u>		
12- Prêt sans intérêts	61	22.7%
13- Repas subventionnés	1	0.4%
14- Stages externes	1	0.4%
15- Boni pour bon travail	39	14.5%

TABLEAU V-B**REPARTITION DES ENTREPRISES SELON LES AVANTAGES SOCIAUX OFFERTS
(TOUS TYPES D'INDUSTRIES CONFONDUS)**

Avantages	Nombre	%
<u>Prévus par la loi</u>		
1- Congé de maladie	9	100.0%
2- Congé de maternité	9	100.0%
3- Congé annuel	8	88.9%
4- Dimanche payé	5	55.6%
5- Boni annuel	9	100.0%
6- Médicaments gratuits	6	66.7%
7- Consultations gratuites	8	88.9%
8- Transport subventionné	2	22.2%
9- Préavis	6	66.7%
10- Douche	3	33.3%
11- Uniforme gratuit	1	11.1%
<u>Non Prévus par la Loi</u>		
12- Prêts sans intérêts	6	66.7%
13- Stages externes	2	22.2%
14- Boni pour bon travail	8	88.9%

OEF/CPFO, 1986

Il est important de mettre l'accent sur le fait qu'un pourcentage relativement élevé de chefs d'entreprise ont déclaré ne pas payer de préavis en cas de licenciement. Cette réponse, pour le moins déconcertante, n'a pas pu être vérifiée telle qu'elle le mériterait dans le cadre de cette étude. Il est certain que le paiement du préavis constitue l'un des principaux sujets de conflits entre ouvriers et patrons dans la sous-traitance. Toutefois, que des chefs d'entreprises assument ouvertement qu'ils ne respectent pas du tout les prescriptions de la loi à cet égard reste difficilement explicable, même quand on sait que les instances judiciaires avaient tendance à défendre de façon unilatérale les intérêts du patronat, ceci, au détriment des travailleurs et des lois théoriquement en vigueur.

Un autre point nébuleux de ce chapitre reste l'encouragement à la productivité, ou le bonus pour bon travail dont ont fait mention un certain nombre d'ouvrières. Les informations obtenues en réponse suite aux tentatives du CPFO de pousser plus loin la recherche à ce niveau ont permis de conclure que "l'encouragement à la productivité" lorsqu'il est appliqué, peut prendre plusieurs formes allant d'un simple compliment verbal à une

récompense monétaire ou en nature (produits alimentaires ou produits de première nécessité manufacturés...). Il ne se traduit que rarement par une promotion. Les critères de mérite ne sont pas très clairs et tels que présentés, on est tenté de penser que le favoritisme et le paternalisme, là encore, joueraient aussi leur partition.

5.2.1.- LE TRANSPORT

Les ouvrières de l'échantillon utilisent presque toutes (96.3%) le transport en commun, pour se rendre au travail. Le temps consacré pour un trajet est estimé à plus d'une heure pour la grande majorité des ouvrières. Celles qui habitent Carrefour passent près de trois heures en transport quotidiennement.

Le coût d'un trajet en "camionnette" est d'environ \$0.20. Souvent les femmes sont obligées d'en prendre deux pour se rendre au travail. Les 241 ouvrières qui utilisent le transport en commun dépensent en moyenne \$2.04 par semaine, soit environ 11.35% de leur salaire.

Cependant, l'article 466 du Code du Travail prévoit que toute entreprise établie dans les secteurs industriels d'une ville ou en dehors de ses limites, devra assurer à ses frais le transport des travailleurs (et travailleuses) dans des conditions décentes.

Alors que la grande majorité des ouvrières de l'échantillon travaille dans la zone dite industrielle, seulement 10 d'entre elles, ou 3.7%, semblent bénéficier du transport subventionné. En d'autres termes, presque tous les employeurs font fi des dispositions de la loi en ce qui concerne le paiement du transport. Les pressions exercées par les ouvriers en vue d'obtenir le respect de cette disposition du Code du travail ont été à l'origine d'un bon nombre de conflits entre ouvriers et patrons au cours des deux dernières années.

Déjà en 1981, l'Association des Industries d'Haïti (ADIH), dans une étude sur la situation, les problèmes et les perspectives du développement industriel en Haïti, faisait valoir qu'il était impossible pour les entreprises de la sous-traitance de supporter entièrement ou partiellement le coût du transport des ouvriers, ceci pour éviter de mettre en péril leur situation compétitive.

5.2.2.- LES REPAS ET LES CANTINES

Selon l'article 458 du Code du Travail Haïtien "il est interdit aux employeurs des entreprises industrielles... d'autoriser leurs travailleurs à manger sur les lieux mêmes où s'effectue le travail. Les employeurs doivent aménager des locaux

spéciaux ... pour les repas" (Code du Travail 1984). Cependant, l'article 459 annihile dans un certain sens l'obligation qui émane de l'article 458, puisqu'il stipule que les employeurs ne sont en réalité obligés d'installer des "...cantines servant des repas appropriés et, là où cela n'est pas possible des réfectoires..." dans les entreprises où à proximité de celles-ci, que "...lorsque cela est souhaitable, compte tenu du nombre de travailleurs employés ..., de la demande... et de leurs chances d'utilisation..." (Code du Travail 1984).

Il n'est donc guère étonnant qu'au moment de l'enquête, seulement 3 des 20 usines visitées disposaient d'un espace spécifiquement réservé pour le repas. Quatre autres avaient prévu un espace ombragé à cet effet.

La quasi totalité des ouvrières de l'échantillon, soit un peu plus de 97%, achètent leurs repas des marchandes installées à proximité des usines. Ces repas se prennent debout à côté de ces dernières, le plus souvent dans des conditions difficilement imaginables. (OEF/CPFO: Quelques Aspects de la Santé et de la Nutrition des Ouvrières de la Sous-Traitance en Haïti.)

Le prix d'un repas du midi varie selon les portions, de \$0.40 à \$0.80, celui du petit déjeuner de \$0.20 à \$0.40. Dans la plupart des cas, les ouvrières achètent deux repas par jour sur les lieux de travail. Les dépenses hebdomadaires qu'entraînent ces deux repas se situent aux environs de \$5.07, soit presque 28% du salaire ouvrier moyen dans la sous-traitance. La part des repas pris sur place dans le salaire de l'ouvrière semble donc avoir augmenté considérablement au cours de la période de 5 ans qui s'est écoulée entre l'enquête OEF/CPFO en 1986 et l'étude de l'ADIH en 1981 où elle avait été calculée à 15%.

Toutefois, de l'avis des ouvrières, les contraintes économiques auxquelles elles doivent constamment faire face ne favorisent pas l'utilisation de cantines ou réfectoires, tels que conçus par les patrons. Les relations de "pratik" qu'elles entretiennent avec les marchandes établies dans la rue leur permettent de consommer à crédit pendant un certain nombre de jours, ceci suivant des modalités de paiement assez flexibles. De plus, les vendeuses des rues offrent un choix plus varié de mets et de portions et aussi la possibilité de rencontrer des amies employées dans d'autres entreprises.

5.2.3.- LES GARDERIES ET LES CRECHES

On ne saurait se pencher sur les conditions travail des femmes sans tenir compte du travail domestique qu'elles sont obligées d'assumer. La garde des enfants en particulier, reste un problème exclusivement féminin à l'heure actuelle en Haïti.

Pour pouvoir travailler au dehors 8, 9, 10 et parfois même 12 heures par jour, les femmes sont obligées de confier la garde de leurs enfants à quelqu'un d'autre.

Cette intégration de la division sexuelle aux nouvelles formes de l'internationalisation du travail qu'entraîne l'expansion de la sous-traitance internationale et des rapports sociaux de production qui lui sont propres, se traduit, selon Le Doare, par la double exploitation des femmes qui découle de la non prise en compte du travail domestique auquel elles se trouvent astreintes. (LE DOARE 1986)

La garde et la prise en charge des enfants reviennent donc aux mères et ceci, même lorsqu'elles sont des ouvrières. Aucune entreprise prévoyant un espace pour la garde des enfants n'a été recensée au moment de l'enquête. Les travaux de recherche du Mouvement Haïtien pour l'Epanouissement de l'Enfant en 1980, de même que ceux de Lewis et al. en 1984 avaient abouti aux mêmes remarques. De fait, suite aux recommandations de l'Association des Industries d'Haïti (ADIH), en 1981, le Code du Travail révisé de 1984, a laissé tomber l'obligation préalablement faite aux entreprises employant plus de 50 femmes de mettre une crèche à leur disposition.

Les ouvrières sont donc contraintes de laisser leurs enfants aux soins d'autres adultes, voisins ou parents, ou aux soins d'enfants plus âgés. Selon Lewis et al. celles qui sont obligées de payer pour ce service déboursent en moyenne \$13.75 par mois en 1984. Les autres avaient recours aux services d'une "restavèk" (jeune servante, parfois parente, non payée) (LEWIS & al 1984).

Par ailleurs, l'étude de Lewis & al. signalait également le fait que la possibilité de mettre en place un service de crèches au sein ou aux environs de leurs entreprises avait été considéré par certains des employeurs qu'ils avaient interviewés. Selon ces derniers, les nouvelles mères seraient ainsi moins distraites en travaillant. L'enquête OEF/CPFO n'a apporté aucun élément précis d'information permettant d'infirmier ou de confirmer la pertinence des résultats de l'étude de Lewis à cet égard. Cependant, d'après les témoignages des ouvrières, il ressort qu'elles ne seraient guère enclines à utiliser une crèche sur leur lieu de travail. Les contraintes qu'un tel service leur imposerait seraient tout aussi importantes : préparation du bébé dès l'aube, son transport de la maison à l'usine, dans de mauvaises conditions, etc. De plus, elles seraient très méfiantes vis-à-vis des gardes d'enfants employées par la direction de l'entreprise et totalement inconnues d'elles.

Certes, les ouvrières interviewées et consultées par l'OEF & le CPFO, veulent des garderies et des crèches. Seulement, il faudrait que ce soit plutôt dans leurs quartiers.

VI.- LES FACTEURS PHYSIQUES DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Cette section traite de certains facteurs, tels que le bruit, la température, l'éclairage, l'utilisation des produits toxiques, la pollution de l'atmosphère, l'accès aux toilettes, à l'eau potable, etc. qui relèvent de ce que l'on appelle généralement l'hygiène et la sécurité au travail.

Les données utilisées dans cette partie du rapport proviennent principalement des observations de l'équipe affectée à l'enquête et aussi des témoignages recueillis d'un certain nombre d'ouvrières participant aux programmes de formation du CPFO.

Conscient des limites de cette approche, le CPFO a entrepris un programme de recherches en Santé Industrielle qui vise à établir progressivement un dossier sur les dangers spécifiques aux différents milieux de travail dans la sous-traitance en Haïti. Il est toutefois important de signaler que le présent rapport constitue sans nul doute la première tentative de porter une attention particulière aux conditions et aux facteurs susceptibles de compromettre l'hygiène et la sécurité du milieu de travail en Haïti.

Afin de mieux appréhender la situation, il est important de reproduire d'entrée de jeu le texte intégral de l'article 439 du Code du Travail haïtien relatif à l'hygiène et à la sécurité sur les lieux de travail.

"Toutes mesures appropriées doivent être prises par l'employeur en accord avec l'Inspection Générale du Travail pour que les conditions générales prévalant sur les lieux de travail permettent d'assurer une protection suffisante de la santé des travailleurs et notamment pour que:

1) les déchets et débris ne s'accumulent pas au point de constituer un risque pour la santé;

2) la superficie et la hauteur des locaux de travail soient suffisantes pour éviter que les travailleurs ne s'y trouvent en surnombre et pour prévenir tout encombrement par les machines, matériaux ou produits;

3) un éclairage adéquat et adapté aux besoins, naturel ou artificiel, ou les deux à la fois soit assuré;

4) des conditions atmosphériques convenables soient assurées en vue d'éviter l'insuffisance de l'approvisionnement en air et de la circu-

lution de l'air, la viciation de l'air ainsi que, dans la mesure où cela est possible, d'une humidité excessive, une chaleur ou un froid excessif et des odeurs désagréables;

5) des installations sanitaires appropriées et des facilités appropriées pour se laver, ainsi que de l'eau potable, soient disponibles en des endroits adéquats, en quantité suffisantes et dans des conditions satisfaisantes;

6) lorsque les travailleurs doivent changer de vêtements au début et à la fin du travail, des vestiaires ou d'autres installations convenables soient mis à leur disposition;

7) il est interdit aux travailleurs de consommer des aliments ou des boissons sur les lieux de travail, des locaux convenables soient mis à leur disposition pour qu'ils y prennent leur repas à moins que des mesures appropriées n'aient été prises pour qu'ils puissent les prendre ailleurs;

8) les bruits et les vibrations nuisibles à la santé des travailleurs soient éliminés ou réduits autant que possible;

9) les substances dangereuses soient entreposées en toute sécurité. (République d'Haïti 1984).

La formulation de cet article témoigne du souci du législateur de ne conférer explicitement aucune responsabilité aux employeurs en ce qui a trait à la santé et au bien-être des travailleurs. Le choix minutieux des vocables et expressions les plus imprécis, les plus vagues et les plus flous tels que: installations appropriées.. quantité adéquate... réduits autant que possible...conditions satisfaisantes...locaux convenables..,etc., traduit de façon manifeste la volonté des instances étatiques de laisser à la discrétion des employeurs le choix et la portée des mesures de protection des travailleurs. Mieux encore, cette loi, telle que stipulée, n'offre aucun pouvoir de négociation au travailleur qui aurait été victime ou qui sentirait sa santé menacée par certains facteurs ou certaines situations propres à son milieu spécifique de travail.

"Lorsque j'ai commencé à travailler ici, je

Quant aux références incessantes à l'Inspection Générale du Travail, là encore, on est tenté de croire qu'il s'agit d'une manoeuvre visant à rendre encore plus précaires les possibilités des travailleurs de faire respecter leurs droits à un milieu de travail plus salubre puisque l'inertie et le laxisme des institutions ne sont plus des secrets pour personne.

6.1- LA TEMPERATURE

Laçer des centaines de balles de base-ball ou souder des milliers de petites pièces électroniques dans une salle chaude et non ventilée sont quelques unes des multiples contraintes de l'environnement de travail auxquelles l'organisme des ouvrières doit s'adapter pour conserver une température centrale acceptable au point de vue physiologique.

Tel qu'il a été permis d'observer lors de l'enquête, la quasi totalité des ouvrières de la sous-traitance travaillent dans des espaces très chauds et pour la plupart non aérés. Des 20 entreprises visitées par les enquêteuses, une seule a été qualifiée de "fraîche". Les ouvrières ne ratent pas une occasion pour se plaindre des malaises qu'entraînent la chaleur excessive et le manque d'aération de leurs lieux de travail. Les participantes aux programmes de formation du CPFO ont même rapporté le cas de cette entreprise d'électronique ne possédant qu'une seule porte, laquelle était fermée le plus souvent.

A première vue, le nombre de ventilateurs installés dans les salles de travail visitées par les enquêteuses semblait être nettement insuffisant dans la plupart des cas.

6.2- LE BRUIT

Quand on considère les types de travaux qui sont réalisés dans les entreprises de sous-traitance ou d'assemblage léger, on est tenté de croire que le problème du bruit y serait bien moins important que dans les autres secteurs industriels, à plus haute intensité de capital. L'impossibilité pour les institutions chargées de l'enquête de mesurer le niveau et l'intensité du bruit dans les établissements visités empêche de formuler des conclusions à cet égard.

Le fait important à signaler ici est que les ouvrières se plaignent rarement du bruit. Les témoignages de ces deux ouvrières reproduits ci-après montrent quand même que le problème existe, mais qu'il est perçu et vécu de façon différente, d'une ouvrière à l'autre:

"Lorsque j'ai commencé à travailler ici, je ne pouvais pas supporter le bruit. Mainte-

nant j'y suis habituée... c'est normal c'est le bruit du travail... on ne peut rien y faire" (ouvrière participant aux cours de formation du CPFPO).

"Il y a beaucoup de bruit ...tòp tòk tò gò dòp.. C'est si fort parfois que j'ai la sensation que mon coeur va s'arrêter... et cela dure toute la journée... on devrait faire quelque chose pour..." (ouvrière participant aux cours de formation du CPFPO)

La citation qui suit, tirée d'une étude de Keyser et al. fait le point sur les interprétations différentes auxquelles peut donner lieu un tel phénomène:

"Pour beaucoup d'entre nous, un environnement bruyant est difficilement supporté en dehors du cadre professionnel. Dans le cadre professionnel par contre, trop souvent il est considéré comme normal et allant de soi, ou comme une fatalité, soit que l'on s'y soit habitué, soit que l'on entérine l'idée qu'on ne peut rien y changer" (KEYSER et Autres 1982 p. 36-37).

6.3- L'ECLAIRAGE

On comprend aisément que les travaux réalisés dans les entreprises dites d'assemblage léger, et tels que décrits dans la section de ce rapport traitant des tâches nécessitent, de par la précision qu'ils exigent et la petitesse des pièces manipulées, un éclairage bien étudié. Presque toutes les usines visitées ont un éclairage au plafond dont l'intensité semble satisfaisante à première vue. Il convient de signaler qu'une des enquêteuses a failli se faire une entorse au pied dans une entreprise de textile, pour n'avoir pas noté une dénivellation du sol, tant l'éclairage central était faible... Il est aussi important de noter que dans aucune des entreprises de textile visitées il n'y avait de lampes fonctionnelles annexées aux machines à coudre.

Toutefois, les ouvrières questionnées à ce sujet ont avoué être satisfaites du niveau de l'éclairage bien que beaucoup d'entre elles se soient plaintes de troubles aigus de la vue:

"Des fois mes yeux me font mal, je ne peux plus rien voir". "Les pièces sont si petites que je n'arrive plus à les distinguer.."

"Il m'arrive souvent de voir trouble".

Ces troubles de la vue sont peut-être dûs, entre autres choses, à un éclairage déficient. Il est difficile dans le cadre

de cette étude d'avancer des conclusions à ce sujet. Le CPFO continue encore d'approfondir ses recherches sur la question.

6.4- LA TOXICITE

Selon l'article 438 du Code du Travail haïtien, le contrôle des agents et des substances toxiques dans les milieux de travail relève des attributions de l'Inspection Générale du Travail, instance dont il a déjà été question dans cette section. Plus précisément, le Code stipule que cette institution est chargée de "préparer des règlements spéciaux pour déterminer les travaux insalubres et dicter les mesures auxquelles pareilles formes d'activités doivent être assujetties". Par "travaux insalubres", le Code entend "les installations ou les industries dont la nature même peut donner naissance à des conditions susceptibles de menacer ou d'altérer la santé des travailleurs ou du fait des résidus solides, liquides ou gazeux" (Art. 438).

Les informations recueillies à ce sujet de sources diverses, dont, certains chefs d'entreprise, des inspecteurs de travail du Ministère des Affaires Sociales, des médecins et autres membres du personnel médical affecté aux entreprises de sous-traitance, des membres d'organisations ouvrières et des ouvrières elles-mêmes, portent à croire que jusqu'ici, la problématique des dangers professionnels et plus spécifiquement celle de l'exposition aux agents ou aux produits toxiques est considérée comme futile et de peu d'intérêt pour les instances responsables. Le faible niveau d'organisation des travailleurs haïtiens, confrontés à toutes sortes de problèmes, n'a malheureusement pas permis aux ouvriers de porter eux mêmes sur le tapis les dangers auxquels ils se sentent exposés dans le cadre de leur travail et revendiquent un meilleur système de prévention.

D'après les données recueillies, les emplois dans certaines branches de la sous-traitance présentent des risques à deux niveaux: d'abord, par la manipulation directe de certains produits ou agents toxiques, ensuite, par l'exposition à des agents ou produits toxiques fortement présents dans l'air ambiant du milieu de travail.

Ce sont surtout les ouvrières des entreprises de l'électronique qui se plaignent du fait de manipuler et de respirer de tels produits. Par exemple, l'opération de soudure, très répandue dans ces entreprises, donne lieu à des dégagements de vapeurs qui renfermeraient entre autres, de l'oxyde d'azote et de l'ozone. Les effets dommageables de ces produits sur les voies respiratoires ont été largement prouvés ailleurs. Certes, les sources consultées n'ont pas été en mesure de préciser le degré de concentration de ces produits chimiques et encore moins la fréquence et la durée des concentrations, s'il en existe, la durée moyenne d'exposition des ouvriers à ces produits. Il est donc

difficile à ce stade de spécifier les effets directs de ces produits sur la santé des travailleurs.

Beaucoup d'ouvrières de l'électronique se sont aussi plaintes, de façon très explicite, des dangers que posait pour elles l'utilisation constante de la colle connue sous le nom de " Permabond "

"...cette colle est si forte et si dangereuse, qu'une fois quelques gouttes me sont tombées sur les orteils et les ont collés à la semelle de mes sandales... Pour les décoller, j'ai dû me couper la peau avec une lame de rasoir..." (une ouvrière de l'électronique).

Au nombre des produits identifiés par les ouvrières de l'électronique comme étant potentiellement dangereux pour leur santé, l'acétone, l'alcool, et les vernis reviennent couramment.

D'autres ouvrières se sont plaintes au moment de l'enquête des malaises que leur occasionnait la présence constante dans leur salle de travail, d'une forte odeur de " thinner". Il s'agit plutôt des ouvrières travaillant dans une entreprise où l'on fabriquait des objets peints.

Quant aux ouvrières du textile, ce sont elles qui en réalité se plaignent le plus des effets précis des produits chimiques sur leur santé. L'envahissement constant de leur lieu de travail par la poussière de fibres synthétiques ou naturelles semble causer des malaises immédiats plus difficilement supportables que dans les autres cas. Le témoignage d'une ouvrière travaillant dans le textile permet de saisir la nature du problème:

" ...la poussière des tissus me monte au cerveau... j'éternue souvent et nous sommes souvent grippées ... plusieurs fois par jour je sens le besoin d'aller me laver les yeux, le visage et les bras tant il m'est difficile de supporter les picotements que me cause cette poussière dont je suis constamment recouverte"

Il convient de signaler que même quand les ouvrières sont en mesure d'identifier certains produits potentiellement dangereux pour leur santé, elles ne peuvent pas pour autant mesurer l'étendue des dommages qu'ils peuvent leur causer. Ceci n'implique pas non plus que leur niveau de conscientisation quant à leurs droits en matière d'hygiène et de sécurité au travail soit particulièrement élevé. Bien au contraire, outre les malaises immédiats et très localisés qui peuvent être aisément imputés à des produits,

des conditions ou des facteurs spécifiques, les ouvrières semblent pour la plupart ignorer les dommages plus graves et plus complexes qu'ils peuvent occasionner. Aucun cas de rapprochement entre certaines affections plus graves du système reproductif par exemple dont elles souffriraient, et les conditions spécifiques de travail, n'a été enregistré, ceci, même à titre de questionnement.

Il est aussi important de noter qu'à l'occasion de l'enquête, il a été permis de constater que très peu d'entreprises offraient des équipements de protection individuelle aux travailleuses. Mieux encore, quand c'est le cas, seulement une portion des travailleurs semble en bénéficier ou en faire effectivement usage. Par exemple, des entreprises de fabrication de balles de baseball visitées, une seule offrait des masques, des bonnets ainsi que des tabliers de papier aux travailleuses affectées au découpage, au pesage et au classement des peaux.

Un cas frappant a été celui d'une entreprise de fabrication de meubles et d'articles de décoration qui disposait d'un arsenal d'équipements, respirateurs, casques, masques, gants, etc. pour protéger les travailleurs contre la sciure de bois, la peinture et les solvants qui emplissent l'ambiance de la salle. Cependant, ces équipements étaient quasiment inutilisés ceci, à la grande déception de l'employeur.... Interrogés par les enquêteuses sur les raisons de ce refus de les utiliser, les travailleurs ont fait comprendre que ces articles étaient incommodes, mal adaptés à leurs caractéristiques physiques et qu'ils étaient tellement lourds et tellement gênants qu'ils entravaient leur mobilité, affectant ainsi leur productivité... Tout ceci, bien entendu, à l'étonnement de l'employeur..

Ceci illustre en quelque sorte comment le simple fait de disposer des moyens de protection ne suffit pas. Il faut en plus que ces moyens soient adaptés aux caractéristiques physiques des travailleurs qui doivent être dûment informés du danger qu'ils courent en ne se protégeant pas, et ceci, convenablement....

6.5- L'ACCES AUX TOILETTES ET A L'EAU POTABLE

L'article 439 du Code du Travail fait obligation aux employeurs de mettre à la disposition des travailleurs et des travailleuses de l'eau potable et des installations sanitaires appropriées. Il leur est même demandé à l'article 470 que le nombre de cabinets d'aisance de l'institution soit déterminé à raison d'au moins un par quinze employés du sexe féminin. A titre illustratif, une entreprise employant 300 femmes devrait, conformément à la loi, disposer d'un minimum de 20 toilettes.

Il ne fait nul doute que les entreprises visitées dans le cadre de l'enquête ne tiennent pas compte de cette loi. Aucune en effet ne semblait disposer d'autant de toilettes. Celles qui employaient plus de 800 femmes, telles deux des entreprises de fabrication de base-ball et au moins une des entreprises de textile, devraient en disposer de plus de 50.

Si on crédite les instances chargées de l'élaboration de cette loi, de s'être basées sur des normes internationalement établies sur la question, on peut aisément comprendre certaines pratiques observées dans la plupart des entreprises. Il s'agit du strict contrôle qui est exercé sur l'utilisation des toilettes par les ouvrières.

En effet, le principal problème dont se sont plaintes les ouvrières de toutes ces entreprises est l'interdiction qui leur est faite d'utiliser les installations sanitaires au moment où elles en ont besoin. Le cas de cette contrôleuse employée dans une entreprise d'électronique qui a développé une incontinence urinaire suite aux longues heures d'attentes qui lui étaient imposées lors de sa dernière grossesse, donne une idée des dimensions que peut prendre le problème.

Pour ce qui est de l'eau potable, très peu d'entreprises en offrent à leurs travailleurs. De fait, il s'agit presque toujours d'une eau de réservoir, chaude, non traitée et dès lors très peu potable. En général, il a été permis d'observer que dans la plupart des cas, les ouvrières achetaient (par obligation, ou par choix) de l'eau, pour le moins fraîche, des marchandes ambulantes qui se tiennent aux alentours des entreprises.

6.6.- LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

L'incidence des accidents de travail semble être de peu d'importance, si l'on s'en tient aux réponses des ouvrières interviewées au moment de l'enquête. En fait, seulement 6 ouvrières des 269 ouvrières de l'échantillon ont déclaré avoir été victimes d'accidents au travail durant la période de 30 jours qui a précédé l'administration du questionnaire.

Ce sont, dans tous les cas, des accidents mineurs tels, des piqûres aux doigts causées par les aiguilles au cours du laçage des balles de base-ball ou alors, des contusions provoquées par l'échappement de balles de l'appareil qui les retient. Ces accidents n'ont pas entraîné d'absence au travail et non plus de recours à des soins médicaux externes. Il est intéressant de noter que tous ces cas ont été enregistrés dans les entreprises de fabrication d'articles de sport ou de textile.

Il est difficile à partir de ces données, qui ne portent en fait que sur une période relativement courte, de procéder à des généralisations et à des conclusions. Cependant, il est important de noter que des études plus poussées, réalisées dans d'autres zones d'implantation des industries d'assemblage, ont fait état de l'incidence plutôt faible des accidents de travail dans le sens strict du terme, dans l'assemblage léger.

En fait, les ouvrières semblent être dans leur grande majorité attirées par le secteur informel, plus précisément par le petit commerce. Ceci pourrait être interprété comme la manifestation d'un besoin d'indépendance et surtout d'un besoin de pouvoir utiliser à leur convenance leur temps de travail. Certes, une telle attitude traduit une remise en question implicite des conditions de travail et porte en même temps à s'interroger sur le niveau de conscience des ouvrières et aussi sur leur combativité en vue d'une amélioration de leur statut en tant que collectif social.

Il est déplorable qu'au moment de la réalisation de l'enquête, soit 5 mois après la chute du Gouvernement de Jean-Claude Duvalier, les tensions politiques qui prévalaient au sein des secteurs populaires urbains et du secteur ouvrier en particulier, aient porté l'équipe du CPFO à éviter d'aborder directement la question des revendications, des organisations et des syndicats ouvriers. Cette décision d'exclure des deux questionnaires (celui adressé aux employeurs et celui adressé aux employés) toute question relative à cette problématique se justifiait du fait que l'enquête coïncidait avec une campagne anti-communiste primaire que certains secteurs avaient déclenché dans des milieux spécifiques, notamment dans le milieu ouvrier. Le but visé était apparemment de porter les ouvriers à se révolter contre les syndicats qui étaient pour la première fois autorisés à fonctionner ouvertement dans ce secteur.

Toutefois, selon des informations recueillies informellement de certains cadres administratifs et aussi de certaines ouvrières, aucune des entreprises visitées n'avait de syndicats officiels et/ou déclarés à cette époque. C'est donc avec beaucoup d'intérêt que le CPFO a suivi depuis lors l'évolution de la syndicalisation dans cet échantillon d'entreprises.

Au cours de la période de 26 mois qui s'est écoulée entre l'enquête et la préparation de ce rapport de recherches, des mouvements de protestations, allant des arrêts de travail à des grèves de plus ou moins longue durée, ont été enregistrés dans plus de la moitié des 20 entreprises visitées.

VII.- SATISFACTION AU TRAVAIL, REVENDICATIONS ET ORGANISATIONS OUVRIERES

Les réponses des ouvrières de l'échantillon à la question relative au type d'emploi qu'elles auraient préféré avoir ont indirectement permis de déceler que le degré d'insatisfaction vis-à-vis du travail à l'usine était très élevé et aussi très généralisé. Pas une des ouvrières interviewées n'a exprimé sa préférence pour le travail à l'usine ou pour son emploi actuel.

En fait, les ouvrières semblent être dans leur grande majorité attirées par le secteur informel, plus précisément par le petit commerce. Ceci pourrait être interprété comme la manifestation d'un besoin d'indépendance et surtout d'un besoin de pouvoir utiliser à leur convenance leur temps de travail. Certes, une telle attitude traduit une remise en question implicite des conditions de travail et porte en même temps à s'interroger sur le niveau de conscience des ouvrières et aussi sur leur combativité en vue d'une amélioration de leur statut en tant que collectif social.

Il est déplorable qu'au moment de la réalisation de l'enquête, soit 5 mois après la chute du Gouvernement de Jean-Claude Duvalier, les tensions politiques qui prévalaient au sein des secteurs populaires urbains et du secteur ouvrier en particulier, aient porté l'équipe du CPFO à éviter d'aborder directement la question des revendications, des organisations et des syndicats ouvriers. Cette décision d'exclure des deux questionnaires (celui adressé aux employeurs et celui adressé aux employés) toute question relative à cette problématique se justifiait du fait que l'enquête coïncidait avec une campagne anti-communiste primaire que certains secteurs avaient déclenché dans des milieux spécifiques, notamment dans le milieu ouvrier. Le but visé était apparemment de porter les ouvriers à se révolter contre les syndicats qui étaient pour la première fois autorisés à fonctionner ouvertement dans ce secteur.

Toutefois, selon des informations recueillies informellement de certains cadres administratifs et aussi de certaines ouvrières, aucune des entreprises visitées n'avait de syndicats officiels et/ou déclarés à cette époque. C'est donc avec beaucoup d'intérêt que le CPFO a suivi depuis lors l'évolution de la syndicalisation dans cet échantillon d'entreprises.

Au cours de la période de 26 mois qui s'est écoulée entre l'enquête et la préparation de ce rapport de recherches, des mouvements de protestations, allant des arrêts de travail à des grèves de plus ou moins longue durée, ont été enregistrés dans plus de la moitié des 20 entreprises visitées.

Dans 8 de ces entreprises, ces conflits ont opposé des ouvriers syndiqués aux responsables. Dans au moins deux cas, la fermeture de l'entreprise s'en est suivie. Dans la plupart des autres cas, dont notamment dans deux des entreprises de fabrication de balles de base-ball, des révocations massives touchant des centaines de travailleurs (plus de 500), ont été opérées, et l'une des entreprises d'électronique en a profité pour licencier plus de la moitié de son effectif ouvrier.

Il est à signaler que dans trois cas au moins, l'intervention des forces armées a été sollicitée par les responsables, ce qui a donné lieu à des bastonnades et à d'autres actes d'agression physique qui n'ont pas épargné les femmes ouvrières tels qu'en témoignent les chroniques de presse inventoriées sur la question.

Au nombre des revendications sous-tendant la plupart de ces conflits, on retrouve celles liées aux quotas, plus spécifiquement aux mécanismes de fixation, aux montants des salaires, aux montants des prestations dues en cas de mises à pied définitives, aux révocations abusives, aux fluctuations des commandes et du rythme de travail, à la subvention des frais de transport journaliers, etc...

Le fait important à noter aujourd'hui c'est qu'en dépit de tous les obstacles auxquels il continue encore à se heurter, et aussi, en dépit de ses propres faiblesses structurelles qu'il est loin de dépasser, le mouvement syndical est bel et bien implanté dans la sous-traitance où il rencontre un écho de plus en plus favorable auprès des travailleurs. Le défi à relever reste la transformation de cet intérêt en une militance plus efficace susceptible d'aboutir à une amélioration concrète des conditions de vie et de travail de la classe ouvrière haïtienne.

VIII- CONCLUSION

TABLEAU VII-A

REPARTITION DES OUVRIERES SELON LE TYPE DE TRAVAIL
PREFERE PAR INDUSTRIE.

Travail préféré	Sport	Textile	Cuir	Elec.	Autres	Total
Aucun	12	16	2	8	4	42
Bureau Restaurant Pâtisserie	7	14	1	7	7	36
Commerce ambulante	13	25	4	19	9	10
Commerce à domicile	10	11	-	17	6	44
une autre usine	7	9	3	5	3	27
Artisanat à domicile	6	8	2	-	3	26
Autres	6	8	2	7	1	24
n =	61	97	15	63	33	269

OEF/CPFO, 1986

VIII- CONCLUSION

L'analyse qui précède a permis de passer en revue les principaux aspects des conditions de travail des ouvrières de la sous-traitance en Haïti. Elle a aussi permis de bien mettre en lumière les faits les plus caractéristiques des conditions d'usage de la main-d'oeuvre dans ce secteur. Instabilité, insécurité, paternalisme, laxisme, abus et arbitraire sont sans doute les vocables qui reviennent le plus souvent tout au long de ce texte.

Ce travail ne prétend guère avoir exploré la problématique des conditions de travail des femmes haïtiennes dans la sous-traitance dans toutes ses dimensions. De nombreuses études demeurent nécessaires si l'on entend contribuer effectivement à la recherche de nouvelles formes d'organisation du travail qui répondent mieux aux aspirations légitimes des travailleurs et des travailleuses haïtiennes.

Les limites de cet effort visant à appréhender à partir des informations et des points de vue des ouvrières et des chefs d'entreprises les spécificités des conditions de travail dans la sous-traitance en Haïti, sont évidentes. Les éléments d'information disponibles ont trop souvent obligé de ne donner qu'une vision sommaire ou alors, peu étoffée de certains aspects importants de la question. De plus, intégrée dans le cadre d'une étude bien plus globale sur les conditions de vie et de travail des ouvrières de ce secteur, l'approche méthodologique adoptée déjà au stade de la cueillette des données, ne satisfait pas aux exigences d'une recherche spécifique sur les conditions de travail. Toutefois, il est à souligner que tout au long de ce rapport, on s'est efforcé de faire primer les faits en lieu et place des intuitions et aussi d'éviter les analyses schématiques et réductrices. La délicatesse même du sujet imposait cette prudence.

D'autres recherches restent nécessaires pour éclairer plusieurs points demeurés obscurs. Cependant, cette première tentative a permis au CPFO de mieux connaître la population cible à laquelle elle s'intéresse, et nous espérons que cette étude contribuera, par la même occasion, à une meilleure compréhension des conditions de travail des ouvrières de la sous-traitance en Haïti.

REPUBLIQUE D'HAÏTI, MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES Annuaire Statistique # 3 Haïti P. BIBLIOGRAPHIE 1987.

REPUBLIQUE D'HAÏTI, SECRÉTAIRE D'ÉTAT DU PLAN, Maïs d'Œuvre-ASIA PATERTNERSHIP FOR HUMAN DEVELOPMENT. Export Processing Zones in Five countries. The Economic and Human consequences. Hong-Kong: Denis Shoemith Editor 1986. AVAIL, révisé 1984. Port-au-Prince: 1984.

BANQUE MONDIALE. Haiti: comment stimuler la croissance. doc. miméographé 1985.

BEAUCHESNE florival, et autres; Analyser les Conditions de Travail Paris, Ed ESF Entreprise Moderne d'Édition, 1982. p. 84.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT); Women Wokers on Multinational Enterprises in Developping contries Genève 1985.

CORTEN, André "Une Classe Ouvrière Caraïbéenne" dans Archipelago Paris : Edition Caraïbéenne, Mars 1982.

CORTEN, A et DUARTE, I. "Proceso de proletarizacion de mujeres. La trabajadoras de industrias de ensamblaje en R.D." dans Archipelago. Paris: Editions caribéennes, novembre 1982, no 2; pp 9-42.

DELATOUR Leslie et VOLTAIRE Karl, International Sub-Contracting Activities in Haïti UNCTAD-UNDP, Chigaco, 1980.

FERNANDEZ-KELLY, Maria Patricia. For We Are Sold I and my People. Women and Industry in Mexicos Frontier. Albany: State University of New-York 1983.

FONDS MONETAIRE INTERNATIONAL (FMI). Haïti: Recent Economic Development. Doc miméographé: 1981.

FONDS MONETAIRE INTERNATIONAL (FMI). Haïti: Recent Economic Development. Doc miméographé: 1984.

LE DOARE Hélène; "Division Sexuelle et Division Internationale du Travail : Reflexion à partir des usines d'assemblage (Mexique-Haïti)" dans BARRERE - MAURISSON, M.A. et autres; Le Sexe du Travail. Structures familiale et Système productif. Presse Universitaires de Grenoble: 1984.

LEWIS Faith et LEBEL Allen; Source Report on Haitian Factory Women : Present Work and House Hold Condition Port-au-Prince U.S Mission to Haïti - 1984.

MOUVEMENT HAITIEN POUR L'EPANOUISSEMENT DE L'ENFANT (MHE), Projet Femmes Ouvrières d'Haïti Dossier 1,2,3 Port-au-Prince: 1980.

REPUBLIQUE D'HAÏTI, MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES Annuaire Statistique # 3 Haïti Port-au-Prince 1987.

REPUBLIQUE D'HAÏTI, SECRÉTAIRE D'ÉTAT DU PLAN, Main d'Oeuvre-Emploi et Ressources Humaines, Port-au-Prince - 1982.

REPUBLIQUE D'HAÏTI, CODE DU TRAVAIL révisé 1984, Port-au-Prince: 1984.

REPUBLIQUE D'HAÏTI, MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES. Annuaire statistique No.3 Exercice 1985-1986. Port-au-Prince 1987.

REYES, QUINTINA. Comparative Study of Dominican Workers in Domestic and Free Trade Zone Industries. Thesis of graduate school, University of Florida 1987.

SALAMA, P. et TISSIER, P. L'industrialisation dans le sous-développement. Paris: Petite Collection Maspero 1982.

L'ÉCHANTILLON⁽¹⁾

Les 300 ouvrières initialement visées par l'enquête ont été sélectionnées en fonction de trois critères principaux: la branche de production, le taux de féminisation et la localisation géographique des entreprises qui les emploient.

C'est à partir du Registre des Entreprises du Ministère de l'Industrie et du Commerce d'Haïti qu'a été préparée la base de sondage. Dressée et mise à jour annuellement par le Ministère, ce Registre, comporte également des informations sur la localisation géographique, la branche et le type de production ainsi que le nombre d'ouvriers des deux sexes employés par les entreprises.

¹ Les consultants de la firme BETA ont procédé à la construction de l'échantillon. Voir à cet effet: CPFO, Enquête sur les Caractéristiques Socio-Économiques des Ouvrières dans l'Industrie de Sous-Traitance - Choix d'un Échantillon. Document mimeographié. Mai 1987.

METHODOLOGIE DE L'ENQUETE

En novembre 1985, l'OEF International débutait dans la zone industrielle de Port-au-Prince la mise en place d'un projet de formation et d'éducation au profit des travailleuses de la sous-traitance en Haïti. Connue sous le nom de **Centre de Promotion des Femmes Ouvrières (CPFO)**, ce projet visait à travers ses différents programmes à contribuer à une amélioration des conditions de vie et de travail de ces travailleuses.

Le caractère nouveau de cette initiative imposait en tout premier lieu, une meilleure connaissance de la population concernée, de ses conditions de vie et de travail, plus précisément. Ainsi, au cours des mois de juin et de juillet 1986, l'OEF et le CPFO entreprenaient un vaste projet de recherches reposant principalement sur une enquête auprès d'un échantillon représentatif d'ouvrières et d'entreprises du secteur de la sous-traitance en Haïti. Cette enquête s'adressait également à un échantillon de chefs d'entreprises, ceci, afin de mieux cerner certains des aspects liés aux conditions de travail prévalant dans le secteur.

L'ECHANTILLON⁽¹⁾

Les 300 ouvrières initialement visées par l'enquête ont été sélectionnées en fonction de trois critères principaux: la branche de production, le taux de féminisation et la localisation géographique des entreprises qui les emploient.

C'est à partir du Registre des Entreprises du Ministère de l'Industrie et du Commerce d'Haïti qu'a été préparée la base de sondage. Dressée et mise à jour annuellement par le Ministère, ce Registre, comporte également des informations sur la localisation géographique, la branche et le type de production ainsi que le nombre d'ouvriers des deux sexes employés par les entreprises.

1 Les consultants de la firme BETA ont procédé à la construction de l'échantillon. Voir à cet effet: CPFO, Enquête sur les Caractéristiques Socio-Economiques des Ouvrières dans l'Industrie de Sous-Traitance - Choix d'un Echantillon". Document miméographié. Mai 1987

CONFIGURATION DE L'ÉCHANTILLON SÉLECTIONNÉ

La liste des entreprises de sous-traitance qu'il contenait s'est toutefois révélée incomplète, à bien des égards. C'est donc en recourant à d'autres sources d'informations, telles, les associations patronales et les instances administratives des deux principaux parcs industriels de la zone métropolitaine qu'une liste définitive a pu être élaborée. L'équipe du CPFO s'est trouvée dans bien des cas, obligée de contacter par téléphone les responsables de certaines entreprises, en vue de vérifier l'exactitude des données concernant leur effectif et leur localisation.

Seules les entreprises ou le taux de féminisation⁽²⁾ se situait au dessus de 50% ont été retenues pour les besoins de l'échantillonnage.³ D'un autre côté, tenant compte de l'importance des produits fabriqués quatre principales branches de production ont été considérées: textile, électronique, articles de sport, articles en cuir. Les entreprises appartenant à des branches autres que celles citées précédemment ont été regroupées dans une cinquième catégorie nommée "autres". Eu égard à la localisation des entreprises, sept zones principales de localisation ont été définies: Carrefour, Centre-Ville, Route Nationale # 1, Delmas, Parc Industriel, Parc SHODECOSA.

Sur cette base, un échantillon de 22 entreprises, à effectif féminin important, appartenant aux principales branches de production de la sous-traitance et situées dans les zones géographiques sus-mentionnées a été sélectionné. Au sein de ces entreprises, les 300 ouvrières visées par l'enquête seront choisies au hasard, à partir des listes de paie. Le tableau qui suit présente la configuration de l'échantillon sélectionné:

DELMAS	ENT8: 24 ENT9: 2	ENT13: 22		ENT19: 8		ENT: 4 OUV: 56
NOMBRE TOTAL ENTREPRISES OUVRIERES	ENT: 9 OUV: 126	ENT: 4 OUV: 63	ENT: 1 OUV: 15	ENT: 5 OUV: 63	ENT: 3 OUV: 33	ENT: 22 OUV: 300

NB: -Les ENT1 à ENT22 sont utilisés pour éviter de révéler les noms des 22 entreprises.

-Les chiffres rapportés dans les cases représentent le nombre d'ouvrières à interviewer dans chaque entreprise.

*Parc industriel privé.

2 Selon les données du Ministère de l'Industrie et du Commerce d'Haïti, les femmes représentent 58.6% de la force de travail employée dans la sous-traitance; alors que la plupart des autres sources consultées situent ce taux autour de 70%.

**CONFIGURATION DE L'ECHANTILLON SELECTIONNE
ENQUETE OEF/CPFO - JUILLET 1986**

INDUSTRIES-> / ZONES	TEXTILE	ELECTRO- NIQUE	CUIR	SPORT	AUTRES	NOMBRE TOTAL ENTREP. OUVRI.
CARREFOUR				ENT15: 7		ENT: 1 OUV: 7
CENTRE-VILLE	ENT1:13					ENT: 1 OUV: 13
AEROPORT	ENT2:30 ENT3:10	ENT10: 5 ENT11:23 ENT12:13		ENT16: 7 ENT17:10	ENT20: 5 ENT21:12	ENT: 9 OUV:115
PARC INDUSTRIEL	ENT4:17 ENT5:10		ENT14:15	ENT18:31		ENT: 4 OUV: 73
SHODECOSA*	ENT6:10					ENT: 1 OUV: 10
ROUTE NATIONALE #1	ENT7:10				ENT22:16	ENT: 2 OUV: 26
DELMAS	ENT8:24 ENT9: 2	ENT13:22		ENT19: 8		ENT: 4 OUV: 56
NOMBRE TOTAL ENTREPRISES OUVRIERES	ENT: 9 OUV:126	ENT: 4 OUV: 63	ENT: 1 OUV: 15	ENT: 5 OUV: 63	ENT: 3 OUV: 33	ENT: 22 OUV:300

NB:-Les ENT1 à ENT22 sont utilisés pour éviter de révéler les noms des 22 entreprises.

-Les chiffres rapportés dans les cases représentent le nombre d'ouvrières à interviewer dans chaque entreprise.

*Parc industriel privé.

Les difficultés rencontrées au moment de l'enquête, ont obligé les responsables du CPFO à visiter un nombre moindre d'entreprises et à se contenter d'un nombre d'entrevues inférieur à celui initialement projeté auprès des ouvrières et des chefs d'entreprises. De même, les irrégularités observées au niveau de certains des questionnaires remplis, ont porté le nombre de cas utilisables à des fins d'analyse à 269 pour les ouvrières et à 11 pour les chefs d'entreprises.

La répartition des 269 ouvrières sur lesquelles porte l'analyse, se présente donc comme suit:

- 97 ouvrières de l'industrie du textile;
- 61 des articles de sport;
- 63 de l'électronique;
- 15 du cuir;
- 33 des industries "autres".

La répartition des chefs d'entreprise ayant rempli le questionnaire d'enquête administré par le CPFO se présente pour sa part comme suit: 2 pour le textile, 3 pour l'électronique, 3 pour les articles de sport, et 3 pour la catégorie " autres".

Les 7 entreprises de textile qui ont été enquêtées sont pour la plupart spécialisées dans la fabrication de vêtements pour femmes. Les autres fabriquent des chemises pour hommes, de la lingerie pour femmes et enfants.

Les 4 établissements regroupés dans la catégorie électronique fabriquent des pièces pour ordinateurs et pour d'autres appareils électroniques. L'une de ces entreprises est toutefois spécialisée dans l'assemblage d'ordinateurs.

Les 5 entreprises de l'industrie du sport sont toutes engagées dans la fabrication des balles de base-ball et de soft-ball. Deux d'entre elles fabriquent aussi d'autres équipements, tels casquettes et gants.

Une seule entreprise a été sélectionnée parmi celles travaillant dans la production des articles en cuir. Il s'agit d'une entreprise de fabrication des sacs et des chaussures en cuir et simili cuir.

Finalement, 3 autres entreprises, fabriquant des meubles pour chambres d'enfants, des articles en vannerie et des vaporisateurs ont été regroupés dans la catégorie " autres".

La saisie des données, se rapportant à ces 269 observations, a été réalisée à l'aide du gestionnaire de fichier D-Base III, suivant une répartition initiale en 7 fichiers, respectant l'ordre des questions.

LES OUTILS D'ENQUETE.

Des entrevues standardisées dirigées ont été réalisées avec les ouvrières et avec les chefs d'entreprises à l'aide de questionnaires élaborés, testés et révisés par les membres de la Section de Recherches du CPFPO.

Le questionnaire destiné aux ouvrières, précodifié en grande partie, comprenait 258 questions correspondant à 275 variables. Ces questions devaient permettre d'étudier: leurs caractéristiques démographiques; leur niveau de formation et d'instruction; l'état de santé et les patrons de consommation alimentaire; le comportement fécond et l'attitude vis-à-vis de la contraception; les conditions de logement; le niveau des revenus et des dépenses; les conditions de travail, etc... En ce qui à trait au niveau d'instruction et de formation, un test a été administré aux interviewées pour vérifier si ou pas elles étaient en mesure de lire effectivement en français ou en créole.

Le questionnaire destiné aux chefs d'entreprises comportait pour sa part 48 questions correspondant à 86 variables portant sur: le type de production, l'organisation de la production, les horaires de travail, le mode de propriété, les critères d'embauche et de promotion, les modes de rémunération les avantages sociaux, les fluctuations au niveau de la main d'oeuvre au cours des 6 derniers mois, etc.

LE PRE-TEST ET L'ENQUETE

Avant de préparer la version finale du questionnaire, un prétest a été réalisé sur une cinquantaine d'ouvrières employées dans cinq entreprises opérant dans la zone industrielle. Le choix de cet échantillon d'ouvrières et d'entreprises s'est fait selon des critères plutôt informels dont principalement la réceptivité des responsables d'entreprise à la requête du CPFPO. Le pré-test s'est déroulé du 6 au 12 juin 1986. Il a permis de relever les incohérences et les difficultés liées à la formulation et à l'esprit de certaines questions; de contrôler la pertinence des questions et aussi de noter les omissions. Il a également permis aux trois enquêteuses chargées de la supervision sur le terrain de l'enquête auprès des ouvrières, de se familiariser avec le questionnaire, avec le milieu et avec le groupe cible concernés par l'enquête.

Une dizaine d'enquêteuses, a été recrutée pour la réalisation de l'enquête auprès des ouvrières. Ce recrutement a été rendu possible grâce à la collaboration d'institutions telles: l'Institut National de Formation Professionnelle (INFP) et l'Equipe Technique d'Alphabétisation (ETA), disposant chacune

d'équipes d'animatrices et de monitrices souvent sollicitées pour des enquêtes de cette nature.

Suite à la préparation de la version finale du questionnaire, deux journées de travail ont été organisées par les membres de la Section de Recherches du CPFO en vue de parfaire l'entraînement des enquêteuses contractées pour la supervision et la réalisation de l'enquête auprès des ouvrières.

L'enquête s'est déroulée tous les jours, du lundi au samedi, entre le 9 et le 22 juillet 1988. Les ouvrières ont été interviewées sur le lieu de travail, au moment du déjeuner ou de la sortie, dans la plupart des cas. Certains responsables avaient accepté de libérer les répondantes pendant les heures de travail, ceci, sans les pénaliser. Les entrevues se sont déroulées avec beaucoup de discrétion, dans la cour ou aux abords des entreprises. La durée des entrevues variait de 45 minutes à une heure de temps.

Pour ce qui est de l'enquête auprès des chefs d'entreprises, ce sont les membres de la Section de Recherches du CPFO qui s'en sont chargés. Dans la plupart des cas, les intéressés ont préféré remplir le questionnaire et le remettre au CPFO que d'être interviewés.

Avant de procéder aux entrevues avec les ouvrières, deux rencontres ont été organisées avec les cadres administratifs des entreprises et avec les futures interviewées, au cours de visites formelles des membres de la Section de Recherches du CPFO et des enquêteuses, aux établissements sélectionnés.

La première rencontre avait pour buts d'informer cadres et ouvrières du bien fondé et des objectifs de l'enquête et, aussi de procéder à la sélection de l'échantillon d'ouvrières à partir des listes de paye. La seconde s'est tenue exclusivement avec les futures interviewées, ceci, afin de répondre à toutes leurs questions et interrogations eu égard à la nature, la portée et le bien fondé de l'enquête. Cette deuxième rencontre visait surtout à dissiper les craintes que l'idée de faire partie d'un échantillon avait pu susciter chez elles. Les enquêteuses avaient vite exprimé le besoin de cette deuxième rencontre, non initialement prévue, pour compenser le manque d'informations qui, selon elles, persistait chez les ouvrières après la première visite et pour palier aux petits incidents qui en découlaient.

Seuls les responsables de deux des 22 entreprises de l'échantillon ont interdit l'accès de leurs établissements aux membres du CPFO. Ceci explique en grande partie que l'enquête n'ait finalement porté que sur 20 entreprises. Au niveau des ouvrières, les enquêteuses ont enregistré beaucoup plus de difficultés allant même dans certains cas jusqu'à des attaques physiques, ceci, en dépit des rencontres préalables tenues avec elles.

Cette agressivité et cette hostilité provenaient principalement des ouvrières et aussi des ouvriers non-inclus dans l'échantillon. Ce sont aussi dans les entreprises des industries d'articles de sport et/ou de textile que ces problèmes ont été les plus souvent enregistrés. En dépit de tous ces inconvénients, l'enquête a pu se poursuivre dans la plupart des cas, grâce l'expérience et à la souplesse des enquêteuses.

Ces comportements plutôt inattendus de la part des deux groupes concernés doivent être interprétés en fonction de la situation politique prévalant dans le pays à l'époque. En effet, alors que du côté du patronat, la poussée soudaine des revendications ouvrières après le 7 février 1986 obligeait une certaine tolérance vis-à-vis d'une démarche qui se voulait à terme d'améliorer les conditions de vie et de travail des ouvrières. Du côté de ces dernières, des suspensions soigneusement entretenues par une certaine propagande, jointes aux craintes de faire les frais de manipulations politiques seraient à l'origine de cette réticence à s'entretenir avec les membres d'une organisation nouvelle sur des questions concernant leur mode de vie et leurs conditions de travail.

ANKET SOU KARAKTERISTIK FANM NAN FAKTORY ASANBLAJ NAN POTOPRENS

JUILLET 1986

KESYONÈ POU FANM NAN FAKTORY

FÈY KOUVÈTI

NON OUVRIYÈZ-LA: _____

NON IZIN NAN: _____

KI KALITÈ IZIN LI YÉ: _____ [] E4

DAT ANKÈT LA: OEF INTERNATIONAL

NON ANKÈTÈZ LA: _____

KOD ANKÈTÈZ LA: _____ [] E5

OBSÈVASYON ANKÈTÈZ LA: _____

PWOJE: SANT POU PWOMOSYON FANM NAN FAKTORY

DAT KONTWOL: _____

ANKET SOU KARAKTERISTIK FANM NAN FAKTORY ASANBLAJ NAN POTOPRENS

KOD KONTWOLÈ AN: _____ (0-3)

OBSÈVASYON KONTWOLÈ AN: _____

JUILLET 1986

DAT ANTRÈ RÉPONS YO: _____ NO. OUVRIYÈ: _____ [] E1

TÈKNISYÈN " " : _____ NO. PASAJ LA: _____ [] E2

KOD TÈKNISYÈN: _____ NO. IZIN LA: _____ [] E3

DAT KONTWOL LA: _____ MÈT KAY LA? 0 _____ 1 _____

KOD KONTWOLÈ: _____

OBSÈVASYON KONTWOLÈ: _____

KESYONÈ POU FANM NAN FAKTORI

FÈY KOUVÈTI

- 1. MOUN KI MOUN OU YÈ? [] E6
 - 1. NAN LWÈS
 - 2. NAN SANT
 - 3. NAN NODÈS
 - 4. NAN NO
 - 5. NAN HOUWÈS
 - 6. NAN TUBÈS
 - 7. NAN SUP
 - 8. NAN GRANMAN
 - 9. NAN LATIBONIT
 - 10. NAN POTOPRENS
- 7. KI MOUN OU RÉTÈ (GADÉ LIS KOD KATYÉ YO)? [] E7

NON OUVRIYÈZ-LA: _____
- 8. DÉPI KONBEN TAN WAP VIV LAN POTOPRENS (ANÈ)? [] E8

NON IZIN NAN: _____
- 9. KI LAJ OU (ANÈ)? [] E9

KI KALITÉ IZIN LI YÉ: [] E4 _____
- 10. ESKE OU: [] E10

DAT ANKÈT LA: _____
- 11. PLAS (MESYE AN AP VIV AVÈK OU) [] E11

NON ANKÉTÈZ LA: _____
- 12. GENYEN YON MÈNAJ [] E12

KOD ANKÉTÈZ LA: [] E5 _____
- 13. OBSÈVASYON ANKÉTÈZ LA: [] E13

- 14. KONBEN MOUN KAP VIV NAN KAY LA AK OU? [] E14

DAT KONTWOL: _____
- 15. KONBEN MOUN NAN KAY LA KI POTÈ KOB? [] E15

KONTWOLÈ: _____
- 16. KONBEN MOUN NAN KAY LA KI POTÈ KOB? [] E16

KOD KONTWOLÈ AN: _____ (0-3) .
- 17. OBSÈVASYON KONTWOLÈ AN: [] E17

- 18. KONBEN TI MOUN NAN KAY LA KI GENYEN 6 A 14 AN? [] E18

DAT ANTRÉ RÉPONS YO: _____ NO. OUVRIYÈ: [] E1 _____
- 19. KONBEN MOUN KI GENYEN 6 A 14 AN? [] E19

TÉKNISYÈN " " : _____ NO. PASAJ LA: [] E2 _____
- 20. KONBEN MOUN KI GENYEN 6 A 14 AN? [] E20

KOD TÉKNISYÈN: _____ NO. IZIN LA: [] E3 _____
- 21. KONBEN MOUN KI GENYEN 6 A 14 AN? [] E21

DAT KONTWOL LA: _____ MÈT KAY LA? 0 _____ 1 _____
- 22. KONBEN PITIT OU GENYEN KAP VIV NAN KAY LA AVÈK [] E22

KOD KONTWOLÈ: _____
- 23. KONBEN MOUN KI GENYEN 6 A 14 AN? [] E23

OBSÈVASYON KONTWOLÈ: _____

- KONBEN
16. 1. MOUN KI KOTÉ OU YÉ?
 1. NAN LWÈS
 2. NAN SANŤ
 3. NAN NODÈS
 4. NAN NO
 5. NAN NODWÈS
 6. NAN SUDÈS
 7. NAN SUD
 8. NAN GRANNANS
 9. NAN LATIBONIT
 10. NAN POTOPRENS
 2. KI KOTÉ OU RÉTÉ (GADÉ LIS KOD KATYÉ YO)?
 17. 3. DÉPI KONBEN TAN WAP VIV LAN POTOPRENS (ANÉ)?
 4. KI LAJ OU (ANÉ)?
 18. 5. ESKE OU:
 1. MARYÉ
 2. PLASÉ (MESYÉ PAP VIV AVÈK OU)
 3. PLASÉ (MESYÉ AN AP VIV AVÈK OU)
 4. SÉPARÉ/DIVOSÉ
 5. VEV
 6. GENYEN YON MÈNAJ
 7. SELIBATÉ
 (SI RÉPONS LA 1 A 6 MANDE KESYON 6)
 19. 6. DÉPI KONBEN TAN WAP VIV KONSA? (ANE)
 - 20A. 7. ESKÉ SÉ OU KI MÉTRÈS KAY LA?

WI = 1 NON = 0
 21. 8. KONBEN MOUN KAP VIV NAN KAY LA AK OU? (KONTE OUVRIYÈZ-LA TOU)
 22. 9. KONBEN GRAN MOUN NAN KAY LA KI POTÉ KOB? (KONTE OUVRIYÈZ-LA TOU)
 23. 10. KONBEN GRAN MOUN KI GEN NAN KAY LA, KI PA POTÉ KOB?
 24. 11. KONBEN TI MOUN KAP VIV NAN KAY LA?
 25. 12. KONBEN TI MOUN NAN KAY LA KI GENYEN 6 A 14 ZAN?
 13. KONBEN TI MOUN KI GENYEN 6 ZAN JISKA 14 ZAN KI ALÈ LÈKOL?
 14. KONBEN PITIT OU GENYEN KAP VIV NAN KAY LA AVÈK OU?
 26. 15. KONBEN PITIT OU GENYEN KI PAP VIV AVÈK OU?
 28. 1. FÈM TÈ
 2. FÈM KAY
 3. LWAYÉ

[] E6

[] E7

[] E8

[] E9

[] E26

[] E239

[] E10

[] E11

[] E12

[] E13

[] E14

[] E15

[] E16

[] E17

[] E18

[] E19

[] E20

[] E35

[] E36

[] E37

16. SI OU GEN PITIT, KI LAJ YO?
(METE KONBEN PITIT POU CHAK GWOUPE)

KONBEN

- | | | | | |
|----|----------------|------|-----|---------|
| 1. | 0 - 5 | KAN | [] | E21 |
| 2. | 6 | A 10 | ZAN | [] E22 |
| 3. | 11 | A 15 | ZAN | [] E23 |
| 4. | PLIS KE 15 ZAN | | [] | E24 |

17. KI DÈNYÉ KLAS OU FÈ (GADÉ LIS KOD KLAS YO)?
*(SI LI PA TÈ PASÉ LEKOL, ALÉ NAN KESYON 19)

[] E25

18. NAN KI LÈKOLU TÈ ALÉ?
- | | | | | |
|----|----------------------|--------------|-----|------|
| 1. | LÈKOL LAYIK PIBLIK | (1ER LÈKOL) | [] | E26 |
| 2. | LÈKOL RELIGYÈ/PIBLIK | | | |
| 3. | LÈKOL LAYIK PRIVÉ | | | |
| 4. | LÈKOL RELIGYÈ/PRIVÉ | (2EME LÈKOL) | [] | E239 |

19. ESKE OU TÈ JANM ALÉ NAN YON SANT ALFABÉTIZASYON?
WI = 1 NON = 0

[] E27

20. ESKE OU TÈ ALÉ NAN YON LÈKOL PWOFEZYONÈL, TÉKNIK,
OSINON YON APRANTISAJ? WI = 1 NON = 0
(SI SE NON, ALÉ NAN KESYON 21)

[] E42

20A. SI SE WI, KI SA OU TÈ APRANN?
(GADÉ LIS KOD LÈKOL YO)

[] E28

21. ESKE SA RIVÉ KE OU TÈ ALÉ LEKOL, PANDAN OU TAP
TRAVAY? WI = 1 NON = 0

[] E29

22. ESKE OU ALÉ LÈKOL KOUNYÉ-A?
WI = 1 NON = 0
(SI SE NON, ALÉ NAN KESYON 24)

[]

23. SI WI, KI SA WAP APRANN?
(GADÉ LIS KOD LÈKOL YO)

[] E30

24. ESKE OU KAPAB LI SA-A?
(MONTRE LI PAPYÈ AN)
WI = 1 NON = 0

[] E31

25. ESKE KAY KOTÉ OU RÉTÉ-A, SE POU YON MOUN NAN
KAY-LA? WI = 1 NON = 0

[] E32

26. ESKE OU MENM AK FANMI OU NOU RÉTÉ NAN KAY LA GRATIS?
WI = 1 NON = 0

[] E33

28. SI NOU PA RÉTÉ NAN KAY LA GRATIS, KI SA NOU PÉYÉ?
- | | | | | |
|----|---------|----------------|-----|-----|
| 1. | FÈM TÈ | WI = 1 NON = 0 | [] | E35 |
| 2. | FÈM KAY | WI = 1 NON = 0 | [] | E36 |
| 3. | LWAYÉ | WI = 1 NON = 0 | [] | E37 |

29. KI JAN NOU PÉYÉ LI É KONBEN?

KI JAN

1. PA ANÉ
2. CHAK 6 MWA
3. CHAK MWA
4. CHAK SEMEN

[] E38

KONBEN

\$ [] E208

29A. KONBEN PYÈS KAY LA GENYEN?

[] E39

30. KOUMAN NOU FÈ POU NOU GEN DLO NAN KAY-LA?

1. TIYO NAN LAKOU/NAN KAY-LA
2. FONTEN PIBLIK
3. NOU ACHTÈ DLO
4. NAN VWAZINAJ

[] E40

31. ESKE GEN KOURAN NAN KAY-LA?

WI = 1 NON = 0

[] E41

32. ESKE KAY-LA GEN:

1. TWALET/WATÈ KLOZÈT
2. LATRIN
3. LATRIN PIBLIK
4. PA GIN LATRIN

[] E42

33. PANDAN MWA KI SOT PASÉ-AN, ESKE OU MENM AK LOT MOUN NAN KAY-LA, NOU TÉ ACHTÈ OU BYEN PEYÉ:

	<u>WI</u>	<u>NON</u>	<u>KONBEN</u>
<u>SOULYÉ</u>			\$
<u>TWAL OSINON RAD</u>			\$
<u>CHODIÈ</u>			\$
<u>MÈB</u>			\$
<u>LIV AK LOT BAGAY POU LÈKOL</u>			\$
<u>PÉYÉ LEKOL</u>			\$
<u>MÉDIKAMAN</u>			\$
<u>LÒPITAL/DISPANSE</u>			\$
<u>TÉLÉFON/KOURAN</u>			\$
<u>DLO</u>			\$
<u>RÉMÈT KOB OU TÉ PRÉTÉ</u>			\$
<u>LOT BAGAY</u>			\$
<u>BONN OSWA SÈVITÈ</u>			\$
<u>FÈ RÉPARASYON NAN KAY-LA</u>			\$

TOTAL POU TOUT MWA:

\$ [] E240

34. SEMEN KI SOT PASÉ AN, ESKÉ NOU ACHTÉ:

WI = 1 NON = 0

	<u>WI</u>	<u>NON</u>	<u>KONBEN</u>
1. SIGARÈT/TABAK			GDES
2. ALIMÈT			GDES
3. SAVON LÉSIV			GDES
4. SAVON TWALET			GDES
5. PAPYÉ HIGYÉNIK			GDES
6. LOT BAGAY POU TWALET OU			GDES
7. BAGAY POU SÈVI NAN KAY-LA			GDES
8. CHABON			GDES
9. BWA POU KWIZIN			GDES
10. GAZ			GDES
11. BOUJI/BALENN			GDES
<u>SOU-TOTAL POU SEMEN NAN:</u>			<u>GDES</u>

36. LOT DÉPANS NAN SEMEN KI SOT PASÉ AN:

		<u>KONBEN</u>	
1. MANJÉ NAN TRAVAY LA	GDES		[] E209
2. KAMYONÈT AK TAP-TAP	GDES		[] E210
3. LOTRI	GDES		[]

TOTAL POU TOUT PA MWA:

(KÉSYON 34 PLIS 36)

[] E43

34. SEMEN KI SOT PASÉ AN, ESKÉ NOU ACHTÉ:

WI = 1 NON = 0

	-WI	NON	KONBEN
1. SIGARÈT/TABAK			GDES
2. ALIMÈT			GDES
3. SAVON LÉSIV			GDES
4. SAVON TWALET			GDES
5. PAPYÉ HIGYÉNIK			GDES
6. LOT BAGAY POU TWALET OU			GDES
7. BAGAY POU SÈVI NAN KAY-LA			GDES
8. CHABON			GDES
9. BWA POU KWIZIN			GDES
10. GAZ			GDES
11. BOUJI/BALENN			GDES
SOU-TOTAL POU SEMEN NAN:			GDES

36. LOT DÉPANS NAN SEMEN KI SOT PASÉ AN:

		KONBEN
1. MANJÉ NAN TRAVAY LA	GDES	[] E209
2. KAMYONÈT AK TAP-TAP	GDES	[] E210
3. LOTRI	GDES	[]
TOTAL POU TOUT PA MWA:		
(KÉSYON 34 PLIS 36)	GDES	[] E43
POUL, PIJON, PINTAD...	GDES	[] E62
VYANN	GDES	[] E63
SWASON	GDES	[] E64
ÈS	GDES	[] E65
BÈ	GDES	[] E66
LÈT	GDES	[] E67
FAT TOMAT	GDES	[] E68
ALKOL	GDES	[] E69
KOLA	GDES	[] E70
KAFÉ	GDES	[] E71
LOT BAGAY POU MANJÉ	GDES	[] E72

38. MANJÉ:
 PANDAN SEMEN KI SOT PASÉ-A, ESKE OU MENM AK LOT MOUN
 NAN KAY-LA NOU TÉ ACHTÉ:

KI KANTITÉ? KI PRI?

MAYI	GDES	[]	E44
DIRI	GDES	[]	E45
PITIMI	GDES	[]	E46
BANNANN	GDES	[]	E47
PWA	GDES	[]	E48
LÉGIM	GDES	[]	E49
ÉPIS	GDES	[]	E50
ZABOKA	GDES	[]	E51
MANGO	GDES	[]	E52
FIG	GDES	[]	E53
ZORANJ, SITWON, CHADEK	GDES	[]	E54
MANJÉ SINISTRE	GDES	[]	E55
FARIN	GDES	[]	E56
PEN/BISKWIT	GDES	[]	E57
MAKARONI/VÈMISÈL	GDES	[]	E58
SIK WOUJ/BLAN	GDES	[]	E59
LWIL	GDES	[]	E60
MANBA	GDES	[]	E61
POUL, PIJON, PINTAD...	GDES	[]	E62
VYANN	GDES	[]	E63
PWASON	GDES	[]	E64
ZÉ	GDES	[]	E65
BÈ	GDES	[]	E66
LÈT	GDES	[]	E67
PAT TOMAT	GDES	[]	E68
ALKOL	GDES	[]	E69
KOLA	GDES	[]	E70
KAFÉ	GDES	[]	E71
LOT BAGAY POU MANJÉ	GDES	[]	E255

39. ESKE OU TÉ MANJÉ OSWA BWÈ ANVAN OU KOUMANSÉ TRAVAY LA?

0 =	1 =	2 =	3 =		KONBEN/GDES
NON	LAKAY	POTÉ	ACHTÉ		
1.	JI OSINON FWI			[]	E72 [] E73
2.	KAFÉ			[]	E74 [] E75
3.	BISKWIT, PEN			[]	E76 [] E77
4.	LÈT/FWOMAJ			[]	E78 [] E79
5.	AK-100/LABOUYI			[]	E80 [] E81
6.	MANJÉ KWIT			[]	E82 [] E83
7.	FRITAY			[]	E211 [] E212
8.	CHOKOLA			[]	E221 [] E222
9.	SOUP/BOUYON			[]	E223 [] E224
10.	ZÉ			[]	E225 [] E226
11.	KOLA/LOT BWÉSON			[]	E243 [] E244
12.	PATÉ			[]	E245 [] E246

40. ESKE OU TÉ MANJÉ OSWA BWÈ PANDAN TRAVAY OU?

0 =	NON	2 =	POTÉ	3 =	ACHTÉ		KONBEN/GDES
1.	JI OSINON FWI					[]	E84 [] E85
2.	KAFÉ					[]	E86 [] E87
3.	BISKWIT, PEN					[]	E88 [] E89
4.	LÈT/FWOMAJ					[]	E90 [] E91
5.	AK-100/LABOUYI					[]	E92 [] E93
6.	MANJÉ KWIT					[]	E94 [] E95
7.	FRITAY					[]	E213 [] E214
8.	CHOKOLA					[]	E227 [] E228
9.	SOUP/BOUYON					[]	E229 [] E230
10.	ZÉ					[]	E231 [] E232
11.	KOLA/LOT BWÉSON					[]	E247 [] E248
12.	PATÉ					[]	E249 [] E250

41. ESKE OU TÉ MANJÉ OSWA BWÈ APRÉ TRAVAY OU?

0 =	NON	1 =	LAKAY	2 =	POTÉ	3 =	ACHTÉ		KONBEN/GDES
1.	JI OSINON FWI							[]	E96 [] E97
2.	KAFÉ							[]	E98 [] E99
3.	BISKWIT, PEN							[]	E100 [] E101
4.	LÈT/FWOMAJ							[]	E102 [] E103
5.	AK-100/LABOUYI							[]	E104 [] E105
6.	MANJÉ KWIT							[]	E106 [] E107
7.	FRITAY							[]	E215 [] E216
8.	CHOKOLA							[]	E233 [] E234
9.	SOUP/BOUYON							[]	E235 [] E236
10.	ZÉ							[]	E237 [] E238
11.	KOLA/LOT BWÉSON							[]	E251 [] E252
12.	PATÉ							[]	E253 [] E254

42. KI JAN YO PÉYÉ OU NAN TRAVAY LA? FANHI-AN NOU CENTEN:
 1. CHAK SEMEN
 2. CHAK 2 SEMEN
 3. CHAK MWA
 4. LOT JAN [] E108
43. KONBEN OU TÉ TOUCHÉ DÈNYÉ FWA-A? \$ [] E109
44. ESKE OU GEN LOT TRAVAY OU FÈ KI RAPOTÉ OU KOB?
 WI = 1 NON = 0
 (SI SÉ NON, ALÉ NAN KÉSYON 46) []
- 44A. KI TRAVAY SA? (GADÉ LIS KOD TRAVAY YO) [] E217
45. SI SÉ WI, KONBEN LI TÉ RAPOTÉ OU MWA PASÉ?
 (KALKILÉ PA MWA) \$ [] E110
46. ESKE GEN LOT MOUN NAN KAY LA KI POTÉ KOB?
 WI = 1 NON = 0
 (SI SÉ NON, ALÉ NAN KESYON 49) []
47. SI SÉ WI, KONBEN MOUN? (PA KONTÉ OUVRIYÈZ-LA) [] E111
48. POU CHAK MOUN, MONTRE KI JAN AK KONBEN KOB YO POTÉ NAN KAY-LA:
 KI JAN YO POTÉ KOB LA:
 MOUN 1 = 2 = 3 = 4 = KONBEN YO TÉ POTÉ DÈNYÉ FWA-A
 JOU SEMEN 2 SEMEN MWA
- | | KIJAN | KONBEN |
|------------|----------|-------------|
| 1er MOUN: | [] E112 | \$ [] E113 |
| 2ÈME MOUN: | [] E114 | \$ [] E115 |
| 3ÈME MOUN: | [] E116 | \$ [] E117 |
| 4ÈME MOUN: | [] E118 | \$ [] E119 |
49. ESKE OU MENM OSINON LOT MOUN KI NAN KAY-LA AK OU, NOU KONN RÉSEVWA LAJAN KI SOTI ANDÉYÒ, OSINON NAN PÉYI ETRANJÉ?
 WI = 1 NON = 0
 (SI SE NON, ALÉ NAN KÉSYON #51) []
50. SI SÉ WI, KONBEN NOU TE RÉSEVWA MWA PASÉ?
 (KALKILÉ POU TOUT MWA-A) \$ [] E120
51. ESKE NOU KONN RÉSEVWA MANJÉ AK RAD KI SOTI ANDÉYÒ OU NAN PÉYI ETRANJÉ? WI = 1 NON = 0
 (SI SÉ NON, ALÉ NAN KÉSYON 53) []
52. SI SÉ WI, POU KONBEN KOB MANJÉ AK RAD, NOU TÉ RÉSEVWA MWA PASÉ? (KALKILÉ POU TOUT MWA-A) \$ [] E121

53. ESKE OU MENM OSINON LOT MOUN NAN FANMI-AN NOU GENYEN:
 WI = 1 NON = 0
1. TÈ [] E122
 2. KAY [] E123
 3. BÈT [] E124
 4. RADYO [] E125
 5. TÉLÉVIZYON [] E126
 6. BIJOU [] E127
 7. BLENDÈ OSWA FÈ A REPASÉ [] E128
54. ESKE OU MENM OSINON LOT MOUN NAN FANMI-AN, NOU KONN VOYÉ KOB BAY LOT MOUN KI RÉTÉ NAN FOTOPRENS OSWA ANDEYO? (SI SÉ NON ALÉ NAN KESYON 56)
 WI = 1 NON = 0 [] E242
55. SI SÉ WI, KONBEN NOU TÉ VOYÉ? (KALKILÉ PA MWA) \$ [] E129
56. ESKE NOU KONN VOYÉ RAD AK MANJÉ BAY LOT MOUN? (SI SE NON, ALÉ NAN KESYON 58) (SI SÉ NON ALÉ NAN KESYON 56)
 WI = 1 NON = 0 [] E130
57. SI SÉ WI, POU KONBEN KOB NOU TÉ VOYÉ MWA PASÉ? (KALKILÉ PA MWA) \$ [] E130
58. ESKE OU TE PRÉTÉ KOB MWA KI SOT PASÉ-A? (SI SÉ NON, ALÉ NAN KESYON 63)
 WI = 1 NON = 0 [] E131
59. SI SÉ WI, NAN MEN KI MOUN OU TÉ PRÉTÉ LI FWA PASÉ?
1. NAN MEN FANMI [] E132
 2. ZANMI NAN FAKTORI [] E133
 3. ZANMI [] E134
 4. BRIKABRAK/MÉZON DAFÈ [] E135
 5. IZIN/FAKTORI [] E136
 6. ONA/BANK [] E137
 7. ESKONT [] E138
 8. PONYA [] E139
60. FWA PASÉ-A, KONBEN OU TÉ PRÉTÉ? \$ [] E133
61. KONBEN KOB OU GEN POU REMÈT? \$ [] E134
62. KI JAN POU PÉYÉ KOB SA-A É KONBEN POU BAY?
1. CHAK SEMEN [] E140
 2. CHAK 2 SEMEN [] E141
 3. CHAK MWA [] E142
 4. TOUT [] E143
63. KI JAN [] E144
64. KONBEN \$ [] E34

- 62A. KI LÈ POU REMÈT TOUT KOB LA?
 1. NAN YON SEMEN
 2. NAN 2 SEMEN
 3. NAN YON MWA
 4. NAN 2 MWA
 5. NAN 3 MWA
 6. NAN 4 MWA
 7. NAN 5 MWA
 8. NAN 6 MWA
 9. LE MWEN KAPAB [] E241
- 62B. ESKE OU NAN SOD?
 WI = 1 NON = 0 []
- 62C. SI SÈ WI, KONBEN OU BAY NAN SOD LA? \$ [] E242
63. DÉPI KONBEN TAN WAP TRAVAY NAN FAKTORI SA-A?
 (MWENS KE 6 MWA = .5) (ANE) [] E136
 (PLIS KE 6 MWA = 1) [] E140
64. KI TRAVAY OU FÈ NAN FAKTORI SA-A? (GADÉ LIS
 KOD TRAVAY NAN FAKTORI YO) [] E137
- 64A. ESKE SÈ MENM TRAVAY OU TOUJOU FÈ NAN FAKTORI SA-A?
 WI = 1 NON = 0 [] E138
65. KI JEN OU JWEN TRAVAY LA?
 1. AJANS OSWA SODEC [] E150
 2. SOU KOURAJ LI [] E151
 3. ZANMI/LOT OUVRIYÈZ [] E152
 4. REKLAM/AFISH YO TÉ FÈ NAN FAKTORY AN [] E153
 5. SIPEVIZE [] E139
- ESKE OU TÉ PÉYÉ POU JWEN TRAVAY SA?
 WI = 1 NON = 0 [] E258
- 65A. ESKE OU TRAVAY PA PYÈS OSINON SOU KOURAJ OU?
 WI = 1 NON = 0 [] E150
 [] E218
- 65B. SI WI, KONBEN PYÈS? KI KWOTA POU BAY NAN 1 JOU?
 (KALKILÉ PYÈS LA, APATI KÈS, DOUZEN, ETC.) [] E219
- 65C. KONBEN PYÈS OU MENM OU REMÈT NAN YON JOU? [] E153
 [] E256
66. DÉPI KONBEN TAN WAP TRAVAY NAN FAKTORI ? (ANE) [] E140
- 66A. KI SA OU TÉ FÈ NAN LOT FAKTORI YO? (GADÉ LIS KOD
 AKTIVITE YO). [] E257
67. KI SA OU TÉ KONN FÈ ANVAN OU KOMANSÉ TRAVAY NAN
 FAKTORI?
 1. LOT KALITÉ TRAVAY [] E141
 2. ANYEN
 3. LÈKOL/SANT PWOFESYONÈL
 (SI RÉPONS LA SÈ 2 OU 3 ALÈ NAN KÉSYON 70)

68. SI SÉ LOT KALITÉ TRAVAY, KI LOT TRAVAY LI TÉ YÉ?
(GADÉ LIS KOD LOT TRAVAY YO) [] E142
69. ESKE LÈ SA-A OU TÉ TRAVAY POU TÈT OU?
WI = 1 NON = 0 [] E143
70. KONBEN OGMANTASYON OU TÉ RÉSEVWA NAN ANÉ KI SOT
PASÉ-A? [] E144
71. KI KANTITÉ KOB OGMANTASYON OU TOUCHÉ? (OGMANTASYON-
AN SELMAN) \$ [] E145
73. DEPI WAP TRAVAY LA, ESKE YO FÈ APRENTISAJ AVÈK OU?
WI = 1 NON = 0 [] E147
74. SI SÉ WI, KI KALITÉ APRENTISAJ YO TÉ BA-OU:
1. YO APRANN OU TRAVAY LA
2. YO APRANN OU SÈVI AK MACHIN-YO
3. YO APRANN OU FÈ YON LOT TRAVAY
4. TOUT [] E148
75. ESKE FAKTORI AN BAY OUVRIYÈZ-YO:
WI = 1 NON = 0 [] E171
85. KI SÉ KONJÉ MALADI _____ [] E149
86. KI SÉ KONJÉ MATENITÉ _____ [] E150
86. ESKE KI SÉ KONJÉ PANDAN ANÉ-A _____ [] E151
86. ESKE KI SÉ KONJÉ DIMANCH PÉYÉ _____ [] E152
86. ESKE KI SÉ KONJÉ KRÉDI _____ [] E153
86. ESKE KI SÉ KONJÉ BONIS _____ [] E154
87. KONBEN KI SÉ KONJÉ MÉDIKAMAN GRATIS _____ [] E155
87. KONBEN KI SÉ KONJÉ KONSILTASYON GRATIS _____ [] E156
87. KONBEN KI SÉ KONJÉ LAJAN POU KAMYONÈT _____ [] E157
88. MWA KI SÉ KONJÉ PRÉYAVI _____ [] E158
88. MWA KI SÉ KONJÉ DLO POU BENYEN _____ [] E159
89. SI SÉ KONJÉ INIFOM _____ [] E160
89. SI SÉ KONJÉ MANJÉ NAN TRAVAY LA _____ [] E161
89. SI SÉ KONJÉ VOYÉ NOU AL FÈ YON APRANTISAJ LOT KOTÉ _____ [] E162
90. ESKE KI SÉ KONJÉ ANKOURAJMAN POU BON TRAVAY _____ [] E163
76. NAN TOUT TRAVAY OU FÈ POU KOB, OSINON POU VIV, KI LÈS
OU TÉ PI RENMEN, OSINON KI KALITÉ TRAVAY OU TA
RENMEN FÈ? (GADÉ LIS KOD TRAVAY-YO) [] E164
77. ESKE MWA KI SOT PASÉ-A, AKSIDAN TÉ RIVÉ-OU NAN
TRAVAY-LA? (SI SÉ NON ALÉ NAN KESYON 88)
WI = 1 NON = 0 [] E165
78. SI SÉ WI, KI AKSIDAN LI TÉ YÉ?
(GADÉ LIS KOD AKSIDAN YO) [] E166

79. ESKE OU TÉ WÈ DOKTÈ LÈ SA-A? (SI SÉ NON, ALÉ NAN KÉSYON 86)
WI = 1 NON = 0 [] E167
80. KI DOKTÈ?
1. DOKTÈ FÈY
2. DOKTÈ NAN LOPITAL
3. DOKTÈ KLINIK
4. DOKTÈ FAKTORI OSWA DISPANSÈ
5. KLINIK SODÈC [] E168
81. KONBEN OU TÉ PÉYÉ?
\$ [] E169
82. ESKE OU TÉ BIJÉ TOUNEN LAKAY-LI?
WI = 1 NON = 0 []
83. SI SÉ WI, KONBEN FWA OU TÉ TOUNEN?
[] E170
84. KI SA YO TÉ DI-OU POU FÈ?
1. FÈ EGZAMEN
2. PRAN MÉDIKAMAN
3. PRAN RÉPO
4. FÈ EGZAMEN ET PRAN MÉDIKAMAN
5. TOUT BAGAY (1 A 4)
6. ANYEN [] E171
85. KI SA OU TÉ PÉYÉ POU TRÉTMAN SA-A? (EGZAMEN, MÉDIKAMAN)
\$ [] E172
86. ESKE OU TÉ BIJÉ PA ALÉ NAN TRAVAY-LA POU TÈT AKSIDAN SA-A?
WI = 1 NON = 0 []
87. KONBEN TAN OSINON JOU OU TÉ PÈDI?
(MWENS KE YON JOU = .5) [] E173
88. MWA PASÉ-A, ESKE OU TÉ MALAD? (SI SÉ NON ALÉ NAN KÉSYON 99)
WI = 1 NON = 0 [] E174
89. SI SÉ WI, KI MALADI OU TÉ GENYEN? (GADÉ LIS KOD MALADI YO)
[] E175
90. ESKE OU TÉ WÈ YON DOKTÈ LÈ SA-A? (SI SÉ NON, ALÉ NAN KÉSYON 97)
WI = 1 NON = 0 [] E176
91. SI SÉ WI, KI DOKTÈ?
1. DOKTÈ FEY
2. DOKTÈ NAN LOPITAL
3. DOKTÈ NAN KLINIK
4. DOKTÈ NAN FAKTORI/DISPANSÈ
5. KLINIK SODÈC [] E177

92. KONBEN OU TÉ PÉYÉ VIZIT SA-A? \$ [] E178
93. ESKE OU TÉ TOUNEN LAKAY-LI?
WI = 1 NON = 0 [] E178
94. SI SÉ WI, KONBEN FWA? [] E179
95. KI SA YO TÉ DI-OU POU FÈ?
1. FÈ EGZAMEN
2. PRAN MÉDIKAMAN
3. PRAN REPO
4. EGZAMEN E MÉDIKAMAN
5. TOUT (1 A 4)
6. ANYEN [] E180
96. KI SA OU TÉ PÉYÉ POU TRÉTMAN SA-A?
(EGZAMEN/MÉDIKAMAN) \$ [] E181
97. LÈ OU TÉ MALAD, ESKE OU TÉ PÈDI KÈK JOU TRAVAY?
WI = 1 NON = 0 []
98. SI SÉ WI, KONBEN TAN OSINON JOU OU TÉ PÈDI?
(MWENS KE YON JOU = .5) [] E182
99. ESKE OU TÉ GEN PITIT KI FÈT TOU VIVAN É KI VIN
MOURI APRÉ?
WI = 1 NON = 0 []
100. SI SÉ WI, KONBEN? [] E183
101. KI LAJ YO TÉ GENYEN LÈ YO MOURI?
PITIT LAJ/ANE
1ER PITIT [] E184
2EME PITIT [] E185
3EME PITIT [] E186
(MWENS KE 6 MWA = .5)
102. ESKE SA JANM RIVÉ KE OU TÉ ANSENT É OU VIN PÈDI
PITIT-LA? (SI SÉ NON, ALÉ NAN KÉSYON 104)
WI = 1 NON = 0 []
103. SI SÉ WI,
KI JAN OU VIN PÈDI LI KI ANÉ
1. AVOTMAN/DILATASYON KONBEN FWA 1ER FWA 2EME FWA
[] E187 [] E188 [] E189
2. LI FÈT TOU MOURI [] E190 [] E191 [] E192
3. FOSKOUCH [] E193 [] E194 [] E195
104. ESKE OU ANSENT KOUNYÉ-A?
WI = 1 NON = 0 [] E196

105. ESKE OU KONN TANDÉ PALÉ DE MÉTOD KI ANPÉCHÉ MOUN
FÈ PITIT?
WI = 1 NON = 0 [] E197
106. SI SÉ WI, KI LÈS LADAN YO? (GADÉ LIS KOD MÉTOD YO)
** (ANKÉTÉ, SÈ MOUN NAN KI POU DI-OU KI MÉTOD
LI KONNEN) [] E198
[] E199
[] E200
107. ESKE OU TÉ KONN FÈ PLANINN?
WI = 1 NON = 0 [] E201
108. SI OU GEN MESYÉ, ESKE LI PRAN PRÉKOSYON?
WI = 1 NON = 0 [] E202
109. SI SÉ WI, KI LÈS LADAN YO OU MENM, OSINON MESYÉ-A,
NOU TÉ FÈ? (GADÉ LIS KOD MÉTOD YO) [] E203
[] E204
[] E146
110. ESKE NOU FÈ PLANINN KOUNYÉ-A POU NOU PA FÈ PITIT?
WI = 1 NON = 0 [] E205
111. SI SÉ WI, KI SA NOU FÈ?
(GADÉ LIS KOD METOD YO) [] E206
[] E220
112. SI SÉ NON, POU KI SA NOU PA FÈ PLANINN?
(GADÉ LIS KOD REZON YO) [] E207