



Les ouvriers du bâtiment haïtiens en République dominicaine : Une étude exploratoire sur les indicateurs du travail forcé

Saint Domingue, République dominicaine

Septembre 2012

Rédigé par l'Observatorio Migrantes del Caribe (OBMICA) pour le compte d'ICF International

Auteur du rapport : Allison J. Petrozziello

Présenté auprès de :

Département du Travail des États-Unis

Office du travail des enfants, du travail forcé et de la traite des personnes

Frances Perkins Building

200 Constitution Avenue NW

Washington, DC 20210

Présenté par :



ICF International

11785 Beltsville Drive, Suite 300

Calverton, MD 20705

Tél. : (301) 572.0200

Fax : (301) 572.0999

www.icfi.com



Les ouvriers du bâtiment haïtiens en République dominicaine : Une étude exploratoire sur les indicateurs du travail forcé

Contrat d'ouvrage II, ouvrage IX

**Rédigé par l'Observatorio Migrantes del Caribe (OBMICA) pour
le compte d'ICF International
Auteur du rapport : Allison J. Petrozziello**

Septembre 2012

Présenté auprès de :



Département du Travail des États-Unis
Office du travail des enfants, du travail forcé et de la traite
des personnes
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue NW
Washington, DC 20210

Présenté par :



ICF Macro, Inc.
11785 Beltsville Drive, Suite 300
Calverton, MD 20705
Tél. : (301) 572.0200
Fax : (301) 572.0999
www.icfi.com

Le présent rapport a bénéficié d'un financement du département du Travail des États-Unis au titre du contrat portant le numéro DOLJ099K29549. Les points de vue et opinions exprimés dans

le présent rapport ne reflètent pas nécessairement les vues ou la politique du département du Travail des États-Unis. En outre, toute mention d'une marque déposée, d'un produit commercial ou d'une organisation n'implique pas une approbation de la part du gouvernement des États-Unis.

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières.....	i
Sigles et acronymes	iii
1 Résumé analytique.....	1
2 Introduction.....	6
2.1 Objectif de l'étude.....	7
2.2 Présentation de l'équipe de chercheurs	7
3 Examen documentaire sur la main d'œuvre haïtienne dans le secteur du bâtiment en République dominicaine.....	9
3.1 La migration haïtienne vers la République dominicaine.....	9
3.2 Les travailleurs migrants haïtiens dans l'industrie du bâtiment en République dominicaine.....	11
3.3 Études existantes sur les conditions de travail des ouvriers du bâtiment haïtiens	14
3.4 Dans un flou juridique : La politique de migration par rapport au Code du travail	18
4 Conception de la méthodologie	22
4.1 Description de la méthodologie de recherche.....	22
4.2 Conception de la recherche	23
4.3 Concepts clés et définitions.....	25
4.4 Instruments de recherche.....	27
4.5 Questions finales de la recherche	27
5 Le travail sur le terrain	29
5.1 Limitations de la recherche	32
6 Constats.....	34
6.1 Les filières menant au secteur du bâtiment.....	37
6.1.1 La route migratoire.....	37
6.1.2 La recherche d'un emploi dans le bâtiment.....	40
6.1.3 Le processus d'embauche.....	42
6.2 La nature et les conditions du travail accompli.....	46
6.2.1 La dynamique de la relation employeur-employé dans le secteur du bâtiment	46
6.2.2 Paiements.....	49

6.2.3 Horaires de travail	54
6.2.4 Menaces	54
6.2.5 Risques, dangers et mauvais traitements au travail	60
6.2.6 Liberté de quitter son lieu de travail et son emploi.....	70
6.2.7 Statut d'immigration et compréhension de ses droits	72
6.3 Démographie, conditions de vie et endettement des ouvriers	75
6.3.1 Caractéristiques démographiques.....	75
6.3.2 Conditions de vie.....	78
6.3.3 Pratiques en matière de prêts et endettement des ouvriers	80
6.4 Changements dans la migration haïtienne en quête d'emplois dans le bâtiment après le tremblement de terre	82
7 Conclusion et recommandations pour des recherches ultérieures	84
8 Bibliographie	88

Annexes

Annexe A : Carte des sites de recherche

Annexe B : Guide d'entretien d'expert formel

Annexe C : Guide d'entretien d'ouvrier du bâtiment

Annexe D : Liste exhaustive des pratiques abusives ou d'exploitation détectées visant des
ouvriers du bâtiment haïtiens en République dominicaine

SIGLES ET ACRONYMES

ARS	<i>Administradora de Riesgos de Salud</i> (Administration des risques de santé, agence dominicaine chargée des assurances contres les accidents du travail)
ATIHC	<i>Asociación de Trabajadores Inmigrantes Haitianos en la Construcción</i> (Association des ouvriers du bâtiment haïtiens)
CEFASA	<i>Centro de Formación y Acción Social y Agraria</i> (Centre de formation et d'action sociale et agraire)
CIES-UNIBE	<i>Centro de Investigaciones y Estudios Sociales</i> (Centre de recherche et d'études sociales de la Universidad Iberoamericana)
CNDH	<i>Comisión Nacional de Derechos Humanos</i> (Commission nationale des droits de l'homme)
CNM	<i>Consejo Nacional de Migración</i> (Conseil national de la migration)
CNUS	<i>Confederación Nacional de Unidad Sindical</i> (Confédération nationale de l'union syndicale)
COIN	<i>Centro de Orientación e Investigación Integral</i> (Centre pour la formation et la recherche intégrées)
DGM	<i>Dirección General de Migración</i> (Direction générale de la Migration)
ENFT	<i>Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo</i> (Enquête nationale sur la population active)
FENTICOMMC	<i>Federación Nacional de Trabajadores de la Construcción, Madera y Materiales de la Construcción</i> (Fédération nationale des employés du bâtiment, de la menuiserie et des matériaux de construction)
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour les populations
IDSS	<i>Instituto Dominicano de Seguros Sociales</i> (Institut dominicain de la sécurité sociale)
ILAB	<i>Bureau of International Labor Affairs</i> (Bureau des affaires internationales du travail)
MONDA	<i>Ministerio de Orientación para Niños y Jóvenes Dominico-Haitianos</i> (Ministère de l'orientation de l'enfance et de la jeunesse dominico-haïtienne)
MOSCTHA	<i>Movimiento Socio-Cultural para los Trabajadores Haitianos</i> (Mouvement socioculturel pour les travailleurs haïtiens)
OBMICA	<i>Observatorio Migrantes del Caribe</i> (Observatoire des migrants des Caraïbes)

OCFT	<i>Office of Child Labor, Forced Labor and Human Trafficking</i> (Office du travail des enfants, du travail forcé et de la traite des personnes)
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du travail
OMLAD	<i>Observatorio del Mercado Laboral Dominicano</i> (Observatoire du marché du travail dominicain), bras de recherche du ministère du Travail
ONE	<i>Oficina Nacional de Estadística</i> (Office national des statistiques)
ONG	Organisation non gouvernementale
RD	République dominicaine
SSID	<i>Servicio Social de Iglesias Dominicanas</i> (Service social des églises dominicaines)
USDOL	<i>United States Department of Labor</i> (Département du Travail des États-Unis)

1 RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Après l'agriculture, le travail dans le secteur du bâtiment constitue le deuxième secteur d'activité pour les migrants haïtiens de sexe masculin en République dominicaine. Bien que relativement mieux rémunéré que le travail agricole, et représentant par conséquent une option plus souhaitable pour beaucoup de jeunes hommes haïtiens, le travail dans le secteur du bâtiment est également connu pour les conditions dangereuses et d'exploitation qui y sont présentes, notamment des salaires sensiblement en-dessous du salaire minimum, des heures de travail plus longues et l'absence de journées de congé.

Basée sur des données qualitatives exploratoires relatives aux conditions de travail des ouvriers du bâtiment haïtiens en République dominicaine, la présente étude avait pour but de déterminer la présence éventuelle d'indicateurs du travail forcé dans ce secteur. Ces informations sont rassemblées dans le présent document dans l'espoir qu'elles donneront lieu à une meilleure connaissance des problèmes auxquels sont confrontés les ouvriers haïtiens dans le secteur du bâtiment en République dominicaine et qu'elles seront mises à la disposition des organismes travaillant dans ce domaine.

Le projet a été commandé et financé par l'Office du travail des enfants, du travail forcé et de la traite des personnes (Office of Child Labor, Forced Labor and Human Trafficking - OCFT), dépendant du Bureau des affaires internationales du travail (Bureau of International Labor Affairs - ILAB) auprès du département du Travail des États-Unis. En soi, il a pour objectif d'alimenter les efforts d'assistance technique actuels et futurs entrepris par USDOL/OCFT, tout en contribuant au dialogue international sur le travail forcé.

Les objectifs de recherche spécifiques de l'étude étaient les suivants :

1. Comprendre les filières menant au travail dans le bâtiment, y compris les détails du recrutement
2. Découvrir la nature des travaux de construction accomplis par les Haïtiens, avec une concentration sur la relation entre employé et employeur
3. Recueillir des informations concernant la vie des ouvriers en dehors du travail, y compris leurs conditions de vie, leurs caractéristiques démographiques et leur situation d'endettement
4. Comprendre l'incidence éventuelle du tremblement de terre de 2010 en Haïti sur la migration haïtienne vers la République dominicaine en quête de travail dans le secteur du bâtiment

Le travail forcé est défini comme tout travail ou service obtenu de toute personne sous la menace d'une pénalité quelconque en cas de non exécution et pour lequel le travailleur ou la travailleuse ne s'est pas proposé(e) volontairement. Ceci comprend le travail fourni ou obtenu par la force, la tromperie ou la coercition. Pour tomber sous le coup de la définition du travail forcé, la situation doit comprendre des éléments caractérisés aussi bien (1) par des menaces de pénalités que (2) par des activités involontaires. Aux fins de la présente étude, les indicateurs de l'Organisation

internationale du travail (OIT) relatifs à chaque élément ont été appliqués de manière constante pour les trois phases ou « dimensions » suivantes : « recrutement non libre », « vie et travail sous la contrainte », et « impossibilité de quitter son employeur ». Une explication des indicateurs susmentionnés du travail forcé et une liste des indicateurs spécifiques sont présentées dans la Section 4.3.

Dans sa première partie, le rapport présente un aperçu global de la migration haïtienne et de sa participation dans le secteur du bâtiment en République dominicaine. Les études existantes sur les conditions de travail des ouvriers du bâtiment haïtiens sont examinées, et leurs constats principalement quantitatifs sont fréquemment cités dans ce rapport en tant que base de comparaison pour les constats de la présente étude. L'examen documentaire se conclut par une mesure de l'impact des modifications récemment apportées par la République dominicaine à ses politiques en matière de migration et de travail, lesquelles sont susceptibles d'avoir des répercussions sur le secteur du bâtiment dans un proche avenir.

Des études de terrain ont été réalisées en avril-mai 2012, comprenant notamment 135 entretiens avec des ouvriers du bâtiment haïtiens dans les villes de Saint Domingue et Santiago de los Caballeros, ainsi que dans la région touristique de Bávaro/Punta Cana. Ces entretiens ont été complétés par des entretiens semi-structurés avec 32 experts formels, des conversations avec 43 experts informels et des observations ethnographiques sur 12 chantiers.

Après une description des trois sites de recherche, des constats sont présentés sur les filières qu'empruntent les individus pour aller travailler dans le bâtiment en République dominicaine. La plupart des ouvriers mentionnés dans l'étude ont déclaré avoir migré individuellement et cherché du travail de manière informelle par l'intermédiaire de leurs propres réseaux sociaux. Seul un faible pourcentage (6 %) des personnes interrogées s'est adressé à des intermédiaires pour chercher du travail une fois sur place, dont certains demandaient à être rémunérés. Il y a eu des rapports de recrutements frauduleux, comprenant des fausses promesses de couverture par l'assurance maladie et de pressions exercées sur des ouvriers pour qu'ils signent des documents illégaux déclarant qu'ils renonçaient à leur droit de toucher une indemnité de départ. En outre, de nombreux migrants haïtiens ont déclaré avoir engagé les services de passeurs pour migrer ; toutefois, les données découlant de cette investigation ne permettent pas d'indiquer que l'un quelconque des ouvriers interrogés a été emmené contre sa volonté pour travailler dans le bâtiment ou vendu auprès de cette industrie.

Les entrepreneurs dominicains du bâtiment manifestent une préférence pour l'embauche pour les ouvriers haïtiens, vraisemblablement parce que leur situation juridique précaire les rend plus accommodants et prêts à accepter des conditions d'exploitation, et aussi moins susceptibles de connaître leurs droits et capables de les faire valoir. La prévalence d'arrangements par sous-traitance et d'embauches informelles d'ouvriers journaliers haïtiens est susceptible de compliquer la détermination d'obligations et le respect des droits, particulièrement dans des situations où les entreprises ne tiennent pas de registres relatifs aux ouvriers essentiellement informels accomplissant le travail.

Par contraste avec les migrants haïtiens travaillant dans l'industrie de la canne à sucre, les ouvriers du bâtiment haïtiens constituent une population relativement indépendante et mobile. La dynamique de l'industrie du bâtiment est telle qu'elle force les ouvriers à être prêts à réagir

rapidement et à basculer vers un autre chantier ou une autre fonction à mesure que du travail devient disponible. Cependant, la relative mobilité de ces ouvriers n'empêche pas l'existence possible du travail forcé et pourrait, en fait, créer des conditions dans lesquelles des employeurs tentent de retenir des employés contre leur volonté, surtout s'ils sont soumis à des pressions pour achever les travaux dans un délai déterminé.

La méthodologie d'analyse des données utilisée a permis de procéder à une exploration détaillée des indicateurs individuels du travail forcé, lesquels font l'objet d'une discussion approfondie à divers endroits dans le présent document. Les indicateurs individuels détectés comprennent notamment :

Une dimension de « recrutement non libre » :

- Recrutement frauduleux (fausses promesses de couverture par l'assurance maladie et pressions exercées sur les ouvriers pour qu'ils signent des documents illégaux déclarant qu'ils renoncent à leur droit de toucher une indemnité de départ)

Une dimension de « vie et travail sous la contrainte » :

- Heures supplémentaires forcées (au-delà des limites légales)
- Endettement induit ou fortement majoré
- Dénonciation auprès des autorités
- Immobilisation sur le lieu de travail (confinement en tant que moyen de dissuader/décourager d'autres ouvriers de revendiquer des droits)
- Violence physique
- Rétention de salaire
- Renvoi
- Exclusion d'emplois futurs

Une dimension « d'impossibilité de quitter son employeur » :

- Être forcé de rester plus longtemps que convenu en attendant le paiement d'arriérés de salaire
- Dénonciation auprès des autorités
- Violence physique
- Rétention de salaire
- Aucune liberté de démissionner conformément aux dispositions légales

Par ailleurs, des pressions coercitives sont exercées contre des ouvriers haïtiens pour les pousser à travailler dans des conditions en-dessous des normes et à exécuter des tâches dangereuses sans protection, occasionnant parfois des pertes de vies humaines. Une caractéristique clé de ces situations est le fait que les employeurs abusent délibérément de la vulnérabilité des travailleurs

migrants compte tenu de leur statut dominant de migrant en situation irrégulière, et leur imposer des conditions de travail encore plus extrêmes qu'il ne serait normalement possible (en affectant notamment des Haïtiens aux tâches les plus dangereuses ou en confiant à un individu un travail qui devrait être accompli par plusieurs personnes). Enfin, les ouvriers haïtiens interrogés ont déclaré faire régulièrement l'objet de menaces, pouvant aller de la menace de renvoi à des menaces de mort ou de d'expulsion.

Il faut noter que la méthodologie utilisée n'a pas permis de procéder à l'analyse d'indicateurs en combinaisons, laquelle pourrait être utilisée pour déterminer au cas par cas si des ouvriers individuels se trouvent dans une situation de travail forcé et combien d'entre eux se trouvent dans cette situation. Quoiqu'il en soit, le rapport contient des informations concernant des situations où était présent plus d'un indicateur d'une situation de travail forcé. Des enquêtes complémentaires seront nécessaires pour déterminer le caractère complet et l'étendue de ces pratiques.

Les indicateurs les plus clairs et les plus frappants du travail forcé semblent être présents dans la région de Bávaro/Punta Cana où, selon les syndicats, il y règne une « culture du travail différente » et où peu d'agences gouvernementales et non gouvernementales sont prêtes à en découdre avec les puissants investisseurs et hommes d'affaires. À ce jour, la présente étude est la première à examiner les conditions de travail des ouvriers du bâtiment haïtiens dans la région de Bávaro/Punta Cana. D'autres pratiques méritant un travail de suivi et des interventions ont été relatées, telles que le fait de tirer sur des ouvriers tentant de toucher leur salaire ou des employeurs « faisant disparaître » les cadavres d'ouvriers morts sur les lieux de travail à la suite d'une électrocution ou d'une chute d'un échafaudage. Des enquêtes plus approfondies seront nécessaires pour corroborer les données recueillies et engager un processus d'amélioration de la culture de l'impunité dans cette région, marquée par de gros investissements étrangers et une faible présence de l'État.

Enfin, l'étude a détecté plusieurs pratiques qui pourraient ou non constituer des indicateurs de travail forcé, mais qui relèvent sans aucun doute de l'exploitation. Celles-ci concernent notamment des employeurs qui font des prélèvements salariaux au titre de l'assurance maladie ou accidents mais n'offrent en fait aucune couverture, des employeurs qui « appellent les services d'immigration » ou organisent des fausses descentes des services d'immigration pour éviter de payer les ouvriers, de même que des bavures policières et des connivences entre employeurs et autorités pour dissimuler les accidents et les abus des ouvriers. Des conditions de travail dangereuses occasionnant des blessures graves et des décès ont été observées. Des menaces ou des violences physiques sont apparemment communément perpétrées par les employeurs contre des ouvriers. Nombre des situations décrites dans ce rapport se placent le long d'un continuum entre le travail décent à une extrémité et le travail forcé à l'autre, ce qui signifie qu'il est difficile de faire une distinction entre les ouvriers assujettis à des conditions en-dessous des normes ou victimes de violations de leurs droits au titre du droit du travail (exploitation de la main d'œuvre) et ceux se trouvant dans des situations de travail forcé. Par conséquent, une liste des pratiques d'exploitation est fournie à l'Annexe D, et a pour but de servir de ressource aux agences souhaitant intervenir. Il importe que ces situations soient suivies de près pour que soient respectés les droits du travail de tous les travailleurs, indifféremment de leur nationalité, tels que consacrés dans le Code du travail de la République dominicaine et que soit promue une culture du travail décent dans cette industrie.

Image 1 : Des maçons haïtiens au travail sur un chantier résidentiel à Saint Domingue.



2 INTRODUCTION

Après l'agriculture, le travail dans le secteur du bâtiment constitue le deuxième secteur d'activité pour les migrants haïtiens de sexe masculin en République dominicaine.¹ Bien que relativement mieux rémunéré que le travail agricole, et représentant par conséquent une option plus souhaitable pour beaucoup de jeunes hommes haïtiens², le travail dans le secteur du bâtiment est également connu pour les conditions dangereuses et d'exploitation qui y sont présentes, marquées notamment par des salaires sensiblement en-dessous du salaire minimum, des heures de travail plus longues et l'absence de journées de congé.³ De récentes investigations parrainées par des organisations non gouvernementales (ONG) ont découvert des pratiques telles que le versement retardé ou refusé de la paye, des heures supplémentaires obligatoires, l'absence partielle ou totale d'équipements protecteurs contre les accidents du travail, des menaces d'expulsion ou de renvoi contre des travailleurs migrants, de même que des agressions physiques contre des travailleurs cherchant à faire valoir leurs droits.⁴

L'objet de la présente étude était de recueillir des données exploratoires concernant les conditions de vie et de travail des ouvriers du bâtiment haïtiens en République dominicaine et de déterminer la présence éventuelle d'indicateurs du travail forcé. Parmi les différentes typologies du travail forcé, celles dont se préoccupe principalement cette étude sont imposées par des agents privés à des fins d'exploitation économique, et permettent à des employeurs d'abuser du pouvoir dont ils jouissent pour des raisons culturelles ou économiques afin d'exiger du travail forcé de la part de leurs employés.

Les recherches précédentes sur les ouvriers du bâtiment haïtiens en République dominicaine, fournissent des données démographiques riches sur cette population et sur les difficultés juridiques et sociales de la vie en République dominicaine. Ce n'est que dans le cadre d'études récentes que l'on a commencé à se pencher sur le recrutement et les conditions de travail des immigrants haïtiens, avec une concentration particulière sur Saint Domingue, la capitale du pays. En outre, l'utilisation de questions fermées pour une large part des études précédentes a limité la discussion pour ce qui concerne les aspects plus subtils du travail forcé et d'exploitation.

La présente étude a visé à pallier ces déficits en recueillant des données qualitatives sur les filières qui orientent les travailleurs haïtiens vers le secteur du bâtiment, la nature du travail effectué dans ce secteur, les caractéristiques de la vie que mènent les ouvriers du bâtiment en dehors du travail, et les perceptions des conséquences du tremblement de terre de janvier 2010 en Haïti. Par ailleurs, en mettant l'accent sur la gamme des indicateurs du travail forcé, l'étude a visé

¹ Sur la base de statistiques de 2011 de l'OMLAD, compilées dans Riveros, Natalia. 2012. Informe sobre la Cuestión de la Migración Internacional en la República Dominicana para el año 2011. Observatorio Migrantes del Caribe. Saint Domingue, DR : Editora Búho.

² Voir Lunde, Henriette, 2010. Young Haitian Labour Migrants: Risks and opportunities in Haiti and the Dominican Republic. FAO. Norvège.

³ Washington Office on Latin America (WOLA). 2009. DR-CAFTA and Workers' Rights : Moving from Paper to Practice. pp. 15-16

⁴ Voir, par exemple, Servicio Jesuita a Refugiados y Migrantes. 2008. Entre lo real, lo establecido y lo deseable. Estudio de las condiciones laborales de los inmigrantes haitianos en el sector de la construcción en el Distrito Nacional de la Republica Dominicana. Saint Domingue, RD : SJRM.

à faire émerger une vision plus claire des modalités selon lesquelles du travail forcé pourrait être présent dans ce secteur.

Ce travail de recherche a été sollicité et financé par l'Office du travail des enfants, du travail forcé et de la traite des personnes (OCFT), dépendant du Bureau des affaires internationales du travail (ILAB) auprès du département du Travail des États-Unis (USDOL). L'OCFT joue un rôle actif en matière de recherche et d'initiatives politiques afférentes au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des personnes sur le plan international.

2.1 Objectif de l'étude

Les informations figurant dans ce document sont présentées dans l'espoir qu'elles contribueront à la sensibilisation à la situation que connaissent les ouvriers du bâtiment haïtiens en République dominicaine et qu'elles seront mises à la disposition des agences œuvrant dans ce domaine. Cette étude a pour objectif d'alimenter les efforts d'assistance technique actuels et futurs entrepris par USDOL/OCFT, tout en contribuant au dialogue international sur le travail forcé.

Les objectifs de recherche spécifiques de l'étude étaient les suivants :

1. Comprendre les filières qui débouchent sur le travail dans le bâtiment, y compris les détails du recrutement
2. Découvrir la nature des travaux de construction effectués par les Haïtiens, avec une concentration sur la relation entre employé et employeur
3. Recueillir des informations concernant la vie des ouvriers en dehors du travail, y compris sur leurs conditions de vie, leurs caractéristiques démographiques et leur situation d'endettement
4. Comprendre l'impact éventuel du tremblement de terre de 2010 en Haïti sur les migrants haïtiens partant en République dominicaine pour chercher du travail dans le secteur du bâtiment

2.2 Présentation de l'équipe de chercheurs

L'équipe responsable de la présente étude était composée de membres du personnel d'ICF International, dont le siège est à Calverton dans le Maryland. L'équipe de terrain était constituée de chercheurs détachés de l'*Observatorio Migrantes del Caribe* (Observatoire des migrants des Caraïbes, ou OBMICA), basé à Saint Domingue. L'équipe d'ICF comprenait sa directrice de la recherche, Suteera Nagavajara, et la spécialiste de la recherche Holly Howell, lesquelles se sont rendues à Saint Domingue pour entamer les recherches préliminaires auprès de leur contact local, Julia Hasbún, identifier un prestataire local, et identifier l'équipe de recherche chargée de la phase initiale des études de terrain.

Le prestataire local, l'OBMICA, est un « think tank », soit un institut de réflexion basé à Saint Domingue et affilié auprès du Centre de recherche et d'études sociales de la Universidad Iberoamericana (CIES-UNIBE). Œuvrant en collaboration avec des chercheurs, des organisations de la société civile et des décideurs politiques issus des hémisphères Nord et Sud, l'Observatoire vise à développer une perspective holistique et à long terme sur les dynamiques

des migrations dans les Caraïbes. Le chercheur en chef de cette étude était Allison Petrozziello, chercheuse en sciences sociales et spécialiste des migrations. La présente étude a aussi été enrichie des conseils apportés par Bridget Wooding, directrice de l'OBMICA et experte chevronnée des migrations.

Outre Mmes Petrozziello et Wooding, l'équipe de l'OBMICA était composée d'une assistante de recherche, Ivrance Martine, et de cinq enquêteurs : Ylemis Jean, Rosa Iris Diendomi Álvarez, Renaldo Jean, Santiago Jolicover et Rosa Boye Rosa, tous des migrants haïtiens ou des Dominicains de seconde génération d'origine haïtienne, dotés d'expérience de travail préalable dans le domaine des études et enquêtes auprès de divers segments de la population haïtienne en République dominicaine. Des prestations de traduction et de transcription du créole haïtien vers l'espagnol ont été fournies par Pierre Michel Gaspard et Gahston Saint-Fleur, de même que par Mmes Martine et Jean. Enfin, il a été possible de procéder au traitement et à l'analyse des données grâce au concours de deux étudiants en sociologie de Smith College à Northampton dans le Massachusetts, Dylan Farrell et Laura Duran.

3 EXAMEN DOCUMENTAIRE SUR LA MAIN D'ŒUVRE HAÏTIENNE DANS LE SECTEUR DU BÂTIMENT EN RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

3.1 La migration haïtienne vers la République dominicaine

La migration d'Haïtiens en quête de travail vers la République dominicaine, laquelle occupe la moitié Est de l'île d'Hispaniola, a commencé il y a un siècle au moins. Pendant la plupart du XX^{ème} siècle, des Haïtiens ont été emmenés —parfois volontairement, parfois de force— pour travailler dans les champs de canne à sucre de la République dominicaine dans le cadre d'un programme de migration temporaire parrainé par l'État intitulé *bracero* (Wooding et Moseley-Williams 2004 :14). Cette migration de main d'œuvre saisonnière était basée sur l'embauche collective de contingents de travailleurs et arrangée par les gouvernements dictatoriaux des deux pays (Silié *et al* 2002). La récolte de la canne à sucre et, plus récemment, d'autres cultures telles que le café et le riz, constituent des exemples de marchés du travail duals ou segmentés, d'où les travailleurs dominicains ont été « structurellement et historiquement exclus... afin d'utiliser à leur place un travailleur doté d'un pouvoir de négociation moindre en ce qui concerne la vente de son travail et lequel [pourrait] être soumis à une exploitation intense » (Báez Evertsz 1986 : 121-122, retraduit de l'espagnol et de l'anglais), soit une situation qui ne manque pas de similarités avec celle qui prévaut actuellement dans l'industrie du bâtiment. Par ce truchement, le développement capitaliste de l'économie dominicaine en est arrivé à dépendre de la disponibilité d'une main d'œuvre migrante à bas coût et flexible (Báez Evertsz et Lozano 2008).

La fin des années 1980 fut marquée par le déclin de l'industrie de la canne à sucre et la fin du recrutement de travailleurs haïtiens parrainé par l'État, augurant une nouvelle ère à laquelle plusieurs sociologues dominicains ont donné le nom de « la nouvelle immigration haïtienne » (Silié *et al* 2002). À l'orée de la décennie des années 1990, les lieux d'habitation des migrants haïtiens ne se limitent plus aux seuls *bateys* (des campements de travailleurs principalement situés dans les champs de canne à sucre), à mesure que ces derniers commencent à se disperser pour aller chercher du travail dans les villes et agglomérations plus grandes dans tout le pays. Ces nouveaux migrants haïtiens sont désormais plus jeunes, fréquemment issus de zones urbaines et non plus uniquement rurales d'Haïti, ils ont un niveau d'éducation légèrement plus élevé et sont, en nombre croissant, de sexe féminin. N'étant plus assujettis à des contrôles stricts sur leurs mouvements comme ce fut le cas pour nombre des habitants des *bateys*, ces nouveaux travailleurs haïtiens sont désormais plus indépendants et mobiles, capables de se déplacer pour travailler dans d'autres secteurs tels que le bâtiment, le commerce informel, le tourisme et le travail domestique.

À présent, les migrants haïtiens constituent la majorité de la population étrangère résidant en République dominicaine. Il n'y a toutefois pas de données définitives concernant le nombre total de cette population. D'après l'Enquête nationale sur la population active (ENFT en espagnol) effectuée en 2011 par l'Observatoire dominicain du marché du travail (OMLAD) et dépendant du ministère du Travail, la population haïtienne se chiffrait à 247 468 individus (cité dans Riveros 2012). Il s'agit vraisemblablement d'une sous-estimation importante, étant donné qu'un grand

nombre de travailleurs sans papiers ont tendance à chercher à se soustraire à ces enquêtes. Ce chiffre est en contraste avec un rapport de 2010 de l'Office du développement humain du PNUD (PNUD 2010), lequel estime que la population immigrée haïtienne totale se situe dans une fourchette entre 255 000 et 510 000 personnes.

Outre la difficulté de procéder au comptage de migrants mobiles et sans papiers, il existe un second problème de nature conceptuelle. Il arrive fréquemment que les estimations sur le nombre d'Haïtiens en République dominicaine ne fassent pas la distinction entre les immigrants haïtiens et leurs descendants nés dans le pays (Báez Evertsz y Lozano 2008 :192). Des estimations basées sur l'enquête de 2002 de la *Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales* et de l'Organisation internationale pour les migrations (FLACSO-OIM) sur les immigrants haïtiens en République dominicaine donnent des chiffres de 315 000 (pour ceux nés en Haïti) et 195 000 pour leurs descendants (nés en République dominicaine).

En revanche, d'autres instances donnent des estimations beaucoup plus élevées de la population haïtienne actuelle. Selon cet extrait du rapport 2011 du Département d'État des États-Unis sur les droits de l'homme pour la République dominicaine (2012 :18) :

En 2009, le gouvernement a informé le Conseil des droits de l'homme de l'ONU qu'il y aurait selon les estimations entre 900 000 et 1,2 million d'immigrants sans papiers dans le pays, principalement d'origine haïtienne, bien que certains responsables aient affirmé que le chiffre réel pourrait être plus proche de deux millions. L'Organisation internationale pour les migrations estime que, à la suite du tremblement de terre de janvier 2010 en Haïti, il y a eu un influx de quelque 130 000 migrants sans papiers supplémentaires, alors que la Direction générale de la migration a estimé que ce chiffre était plus proche de 200 000.

Concomitamment à la rédaction de cette étude, la réalisation de la toute première Enquête nationale sur les immigrants réalisée par l'Office national des statistiques (ONE en espagnol) était en cours, laquelle bénéficiait d'un financement de l'Union européenne et d'un soutien technique du Fonds des Nations Unies pour les populations (FNUAP).⁵ Ces institutions ont établi des contacts avec des organisations de la société civile qui œuvrent au niveau communautaire auprès de populations immigrées, afin de gagner la confiance d'immigrants sans papiers qui n'ont jamais été recensés. Nous nourrissons l'espoir que la présente étude permettra de générer des statistiques fiables sur la base desquelles de futurs programmes et politiques publiques pourront être conçus.

Il doit être noté qu'à la suite du séisme de 2010, beaucoup d'Haïtiens sont arrivés originellement en République dominicaine en tant que personnes déplacées en quête de traitement médical ou d'hébergement temporaire. Nombre de ces derniers sont depuis lors rentrés en Haïti, parfois dans le cadre du programme de Retour volontaire assisté de l'Office international des migrations (OIM),⁶ alors que d'autres ont été refoulés. Après un assouplissement temporaire des contrôles

⁵ Pour un complément d'information, voir le bulletin *ONE Informativa* du Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, Oficina Nacional de Estadística, Año 1, nº 1 Revista trimestral Año 2012, <http://www.one.gob.do/revista/RevistaONE.pdf>

⁶ Jusqu'à présent, environ 2 000 personnes sont retournées en Haïti dans le cadre de ce programme. Voir Velton, Ross. « Their Dominican dreams dashed, Haiti quake survivors return home », CNN. 27 février 2012. Disponible auprès de :

aux frontières pour des motifs humanitaires après le tremblement de terre de 2010, les autorités dominicaines ont accéléré les rapatriements en 2011 pour atteindre un taux presque cinq fois supérieur à celui de 2009, soit l'expulsion de 40 071 Haïtiens depuis la République dominicaine (Directorat des migrations auprès de Département des statistiques, cité dans Riveros 31).

Bien qu'un nombre croissant d'Haïtiens issus de la classe moyenne aient émigré en République dominicaine par des voies légales pour suivre une éducation universitaire ou chercher des débouchés professionnels, la plupart des Haïtiens qui émigrent *anba fil*⁷ en République dominicaine proviennent des couches plus pauvres de la société. En République dominicaine, la plupart d'entre eux continuent de vivre dans des conditions précaires de pauvreté extrême. Selon le PNUD, « Ils sont majoritairement sans papiers et sont habituellement victimes d'une attitude politique et sociétale hostile à leur rencontre ; ils n'ont que peu de chances d'obtenir une assistance juridique et n'ont qu'un accès limité aux soins de santé et à l'éducation, y compris pour ce qui concerne les enfants d'Haïtiens nés dans le pays » (2005 : 5, traduction de l'anglais).

Enfin, une des principales caractéristiques de la migration haïtienne contemporaine est le fait que les schémas antérieurs de migrations circulaires ont persisté, parallèlement à une tendance en faveur d'un établissement définitif en République dominicaine. Concrètement, cela signifie que beaucoup de travailleurs font l'aller-retour, travaillant pendant un certain temps en République dominicaine, retournant au pays pour y habiter et séjourner en famille, avant de repartir encore une fois. Dans leurs analyses, Báez Evertsz et Lozano (2008 : 190) insistent sur le fait que non seulement les schémas de migrations circulaires persistent en dépit de l'effondrement du programme saisonnier *bracero*, mais que ceux-ci pourraient connaître une recrudescence dans le cadre des migrations contemporaines de main d'œuvre. Selon ces chercheurs, ce phénomène est imputable à trois facteurs : (1) Le fait que l'île est petite signifie que la « porosité » entre les deux pays permet de laisser virtuellement ouverte la frontière aux flux migratoires de main d'œuvre ; (2) les politiques dominicaines d'exclusion découragent l'établissement définitif ; et (3) l'influence accrue des réseaux familiaux et des familles sur les « stratégies circulaires ou l'établissement des migrants. »

3.2 Les travailleurs migrants haïtiens dans l'industrie du bâtiment en République dominicaine

Les migrants haïtiens n'ont pas travaillé que dans les champs de canne à sucre. Ils ont aussi une longue histoire du travail dans le domaine du bâtiment en République dominicaine, laquelle remonte à la période des grands ouvrages de travaux publics des années 1920 et s'est poursuivie durant les diverses périodes historiques subséquentes (Báez Evertsz et Lozano 2008 : 198).

Cette inclusion des ouvriers haïtiens dans le secteur du bâtiment s'est accélérée pendant les années 1990 à cause d'un ensemble de facteurs. Le basculement des schémas migratoires, passant d'un système de réglementation étatique de la migration de main d'œuvre rurale vers une migration déréglementée d'une « nouvelle immigration haïtienne » constituée de jeunes

http://articles.cnn.com/2012-02-28/americas/world_americas_dominican-republic-haitians_1_dominican-border-town-dominican-republic-earthquake?_s=PM:AMERICAS.

⁷ *Anba fil*, signifiant littéralement « sous le fil » est un terme que nous utilisons en raison de la difficulté qu'il y a à opérer une distinction claire entre migration irrégulière, migration forcée et les situations de passage clandestin ou de traite.

travailleurs migrants en direction des zones urbaines a coïncidé avec un processus rapide de restructuration socioéconomique en République dominicaine au cours des deux dernières décennies. Durant cette période, l'économie dominicaine a opéré une transition, passant d'un modèle d'exportation agricoles et d'importations industrielles de substitution vers un modèle axé sur les services, le tourisme, les zones franches d'exportation et les envois de devises (PNUD 2005). Les années 1990 ont aussi été marquées par un boom de la construction dans les zones urbaines et les régions touristiques, sous la forme d'immeubles d'appartements et de complexes résidentiels, d'aménagements touristiques et d'ouvrages massifs de travaux publics comprenant notamment la construction d'un système de métro à Saint Domingue à partir de 2007.

Le boom du secteur du bâtiment en République dominicaine a connu son apogée pendant les années 1990. Il a subi un faible ralentissement aux années 2000 mais ce secteur demeure un élément important de l'économie du pays. Le secteur du bâtiment a ressenti une nouvelle contraction pendant la crise économique mondiale de 2008-9, durant laquelle 30 442 pertes d'emplois ont été enregistrées dans le secteur (Ministerio de Trabajo, OMLAD 2011). C'est dans les régions métropolitaines de Saint Domingue et de Santiago que la plupart des chantiers de construction se situent, avec 57,3 % et 17,3 % du mètre carré bâti entre 2004 et 2008, et 65,4 % et 12,4 % respectivement des investissements du secteur privé pendant la même période (ibid). En dehors de ces deux grandes villes, il y a un certain dynamisme dans des régions touristiques telles que les provinces de La Altagracia (où est situé Bávaro), Puerto Plata et La Romana.

Ce n'est donc pas par hasard que le bâtiment est devenu le plus dynamique de tous les secteurs au cours des récentes années en termes d'absorption de la main d'œuvre migrante masculine⁸ (Báez Evertsz et Lozano 2008 : 205). Clairement 18 % de la population haïtienne économiquement active travaille dans le bâtiment, faisant de ce secteur d'activité le deuxième par ordre d'importance après l'agriculture (47 %) pour les migrants haïtiens (Riveros 2012, sur la base des statistiques de 2011 de l'OMLAD). Il semblerait que les immigrants récemment arrivés en République dominicaine soient désormais plus susceptibles de chercher du travail dans le bâtiment (Báez Evertsz et Lozano 2008 :199), avec 42,6 % des hommes haïtiens travaillant dans le bâtiment, d'après une enquête FLACSO/OIM de 2002, la plupart d'entre eux appartenant aux catégories de la première migration, la migration circulaire ou de la migration récente (par contraste avec les migrations intermédiaires ou anciennes).

L'industrie du bâtiment a progressivement évolué vers une situation de dépendance sur la disponibilité de main d'œuvre haïtienne. Selon les estimations de la récente étude de l'OMLAD de 2011 intitulée *Haitian Immigrants and the Labor Market (Immigrants haïtiens et marché du travail)*, non moins de 53 % de la main d'œuvre dans l'industrie du bâtiment est haïtienne. Ce pourcentage signale une augmentation constante et rapide par rapport aux chiffres cités dans des études précédentes : 23 % au début des années 1980 (Duarte Tavez et Hasbún 2009), 27 %

⁸ Il y a une division du travail très marquée entre immigrants hommes et femmes en ce qui concerne les possibilités d'emploi qui leur sont offertes en République dominicaine (ce qui est en fait également le cas pour de nombreux pays de destination). Dans le contexte présent, les hommes haïtiens sont généralement orientés vers les métiers de l'agriculture et du bâtiment, alors que les femmes haïtiennes trouvent du travail comme employées domestiques dans des domiciles privés, comme vendeuses sur les marchés et dans le commerce informel, et en tant que travailleuses du sexe (Wooding et Sangro Blasco 2011). Dans la présente étude 100 % des ouvriers du bâtiment sont des hommes. Il est toutefois possible qu'il existe un petit pourcentage de femmes employées pour accomplir surtout des tâches légères dans le bâtiment, telles que le balayage du chantier et la fourniture de services aux ouvriers, la vente de nourriture notamment.

selon une enquête de 2000 auprès d'ouvriers du bâtiment (étude Secretaría de Trabajo citée par Báez Evertsz et Lozano 2008), et 40 % d'après l'enquête FLACSO/OIM de 2002 auprès d'immigrants haïtiens.

Certains auteurs imputent la préférence apparemment manifestée par les employeurs pour l'embauche d'Haïtiens au fait notamment que « les patrons veulent obtenir plus de profits » (Montero *et al* 2009) ; les Haïtiens sont plus souples et disposés à accepter des conditions d'exploitation (Duarte et Hasbún 2009), sans aucun doute en raison de leur statut juridique précaire dans le pays ; et des croyances selon lesquelles les Haïtiens ont plus d'aptitudes « pour les travaux requérant une force brute » (Montero *et al* 2009). La Conférence nationale de l'union syndicale (CNUS) prétend que « la main d'œuvre haïtienne est demandée par les employeurs dominicains parce qu'il s'agit d'une source de main d'œuvre temporaire et non syndiquée dont les droits relatifs au travail ne sont pas reconnus » (Solidarity Center *et al* 2008 : 7, retraduit de l'anglais). Cette dernière explique en outre que « les employeurs perçoivent [les ouvriers haïtiens] comme étant plus « flexibles » et « coopératifs à l'idée d'avoir des journées de travail plus longues » (Ibid, p. 11). Wooding et Moseley-Williams mettent l'accent sur le fait qu'« il y a une croyance très répandue auprès de la population dominicaine selon laquelle les Haïtiens travaillent plus fort et sont plus entreprenants que les Dominicains qui occupent les même postes » (2004 : 57).

Quel que soit le raisonnement sous-tendant l'embauche d'Haïtiens dans le secteur du bâtiment, il apparaît clairement que cette main d'œuvre est essentielle non seulement pour les employeurs, mais aussi pour l'économie dominicaine globalement. Une estimation de 2005 a porté la contribution des ouvriers du bâtiment haïtiens au PIB à hauteur de 6,8 %.⁹

Les travailleurs migrants sont en forte concentration dans des emplois non qualifiés ou semi qualifiés, où ils sont affectés à des tâches pénibles telles que le transport du ciment, le déblayage des débris, le levage des matériaux à l'aide de poulies manuelles, la construction de murs de blocs de béton, etc. (Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes 2008 ; Duarte et Hasbún 2011). « Dans le bâtiment, les ouvriers haïtiens constituent une réserve de main d'œuvre flexible et abondante, disponible pour les tâches pénibles et peu qualifiées » (Báez Evertsz et Lozano 2008 : 207), principalement durant les phases initiales d'un chantier, c'est-à-dire la préparation du terrain et l'assemblage de la structure physique. Une description succincte de l'organisation sur les lieux de travail peut être trouvée dans l'ouvrage de Wooding et Moseley-Williams de *Needed but Unwanted : Haitian immigrants and their descendants in the Dominican Republic (Nécessaires mais non désirés : Les immigrants Haïtiens et leurs descendants en République dominicaine)* (58) :

Sur un chantier typique, les tâches manuelles telles que le creusement, le malaxage du ciment et le levage sont accomplies par des Haïtiens. Les ouvriers qualifiés ou semi qualifiés, les maçons, les plâtriers, les électriciens, les charpentiers, les plombiers et les carreleurs sont Dominicains, tout comme le maestro (le maître d'œuvre ou contremaître) qui dirige les travaux et l'ingeniero (ingénieur en bâtiment) qui le chapeaute. L'ingeniero

⁹ AFL-CIO Solidarity Center et al 2008, en citation de Banco Central de la República Dominicana. Tabla « Población Ocupada Perceptora de Ingresos e Ingresos por Horas Trabajadas por Quintiles de Ingresos Según Ramas de Actividad Económica Total País », 2005. [Présentation au Centro Cultural Dominico-Haitiano, « Aportes del Inmigrante Haitiano a la Economía Dominicana »].

gère le budget et signe un contrat avec le maestro pour les travaux à accomplir sur la base d'une somme forfaitaire. Le maestro trouve les ouvriers dont il aura besoin. Très fréquemment, il a ses « propres » ouvriers qualifiés, des gens avec qui il a déjà travaillé auparavant. On trouve les manœuvres en se donnant le mot au sein des réseaux informels de travailleurs haïtiens bien que, s'agissant des plus grands chantiers nécessitant plus d'effectifs, de nouveaux éléments d'information donneraient à penser qu'il existe à divers degrés une organisation de l'offre de main d'œuvre, où des intermédiaires haïtiens ou dominicains « tiennent des listes » de manœuvres haïtiens et négocient avec les maestros.

Malgré leur concentration sur les marches inférieures de l'échelle professionnelle, certains travailleurs haïtiens ont entamé une ascension sociale au cours des dernières années. Leur présence au sein des professions qualifiées continue d'augmenter à mesure qu'ils s'enrichissent en expérience et améliorent leurs compétences, ainsi que l'ont remarqué deux chefs d'entreprises du bâtiment interrogés dans le cadre de cette étude. Cette évolution est confirmée par les statistiques de l'OMLAD, qui montrent que les Haïtiens représentent désormais 37,8 % des métiers spécialisés et techniques tels que finisseur, charpentier, installateur de barres d'armature, menuisier et contremaître technique (Ministerio de Trabajo, OMLAD 2011 : 81).

Le profil démographique des ouvriers du bâtiment haïtiens illustre clairement les tendances décrites dans le cadre de la « nouvelle immigration haïtienne », dans la mesure où ces migrants sont plus jeunes, se déplacent vers et entre les zones urbaines, et ont des niveaux d'éducation supérieurs à ceux de leurs compatriotes travaillant dans l'agriculture (Duarte Tavarez et Hasbún 2009). Certains d'entre eux sont même des étudiants à l'université qui, manquant d'argent pour payer leurs frais de scolarité, ont fini par chercher du travail dans le secteur le plus aisément disponible et relativement bien payé pour un migrant haïtien de sexe masculin : le bâtiment.¹⁰

Enfin, les ouvriers haïtiens du bâtiment constituent une population extrêmement mobile, se déplaçant d'un chantier et d'une activité à l'autre, (Duarte Tavarez et Hasbún 2009) et aussi entre leur pays d'origine et le pays d'accueil. L'étude de 2011 de l'OMLAD sur les ouvriers du bâtiment haïtiens a relevé que 58 % d'entre eux avaient complété au moins deux cycles migratoires entre Haïti et la République dominicaine.

Avant de présenter les conclusions de la présente étude, nous estimons qu'il est utile d'examiner les études antérieures réalisées sur les conditions de travail des ressortissants haïtiens dans ce secteur.

3.3 Études existantes sur les conditions de travail des ouvriers du bâtiment haïtiens

Il est bien connu que les travailleurs migrants en République dominicaine et dans le monde entier tendent à trouver du travail le plus aisément dans des secteurs caractérisés par trois adjectifs

¹⁰ Lunde a constaté cette tendance dans le rapport de 2010 intitulé *Young Haitian Labour Migrants : Risks and opportunities in Haiti and the Dominican Republic (Les jeunes travailleurs migrants haïtiens : Risques et opportunités en Haïti et en République dominicaine)* : « Dans les municipalités et villes dominicaines, il est possible qu'ils fassent du travail manuel et non qualifié dans le secteur du bâtiment aux côtés de jeunes Haïtiens ruraux, mais, de leur point de vue, le travail dans le bâtiment ne constitue pas un but en soi, mais plutôt, comme ils le disent « un échelon sur l'échelle » (40). Pour ce sous-groupe de travailleurs, le travail est un moyen d'économiser de l'argent pour créer une entreprise ou compléter des études universitaires.

commençant par la lettre D en anglais « dirty, dangerous, and demanding », soit sales, dangereux et éprouvants (PNUD 2005 : 139). Les métiers du secteur du bâtiment en République dominicaine, et tout particulièrement les activités subalternes où se concentrent en grands nombres les travailleurs migrants haïtiens, ne font pas exception à la règle.

Jusqu'à présent, la majorité des études consacrées à la migration de main d'œuvre haïtienne en République dominicaine se sont concentrées sur les conditions de travail extrêmes dans l'industrie de la canne à sucre et les conditions de vie précaires dans les communautés de bateys. Ce n'est qu'au cours des dernières années que les chercheurs se sont mis à étudier les conditions de travail des migrants dans le secteur du bâtiment. Cinq études sur le sujet ont été publiées depuis 2008, et leur bref passage en revue dans le présent document a pour but de signaler leurs contributions aux connaissances dans ce domaine. Les conclusions spécifiques de ces études en matière de paie, d'heures de travail et de pratiques d'exploitation sont citées à divers endroits dans le présent rapport afin de servir de base de comparaison aux conclusions présentées en Section 6.

L'étude la plus récente a revêtu la forme d'une grande enquête quantitative commandée par l'Observatoire du ministère du Travail sur le marché du travail dominicain (OMLAD 2011) intitulée (retraduit de l'espagnol puis de l'anglais) *Les immigrants haïtiens et le marché du travail : Une étude sur les ouvriers du bâtiment et la production de bananes en République dominicaine*. Le rapport offre un important survol des conditions de travail générales dans le secteur. En l'occurrence, les méthodes de recherche ont porté sur l'application d'un instrument d'enquête auprès de contremaîtres de chantiers (tous dominicains) et d'ouvriers du bâtiment tant dominicains qu'haïtiens dans les deux principales villes que sont Saint Domingue et Santiago. Outre le fait de fournir des informations sur les schémas migratoires et les profils démographiques des ouvriers du bâtiment haïtiens, amplement citées dans les sections précédentes du présent rapport, l'étude fournit aussi des données comparatives sur les pratiques en matière de passations de marchés, d'horaires de travail, de paie, de maladies et d'accidents, d'heures supplémentaires, d'assurances sociales et de participation syndicale. Le rapport mentionne certaines formes de discrimination et de pratiques d'exploitation mais se garde bien d'explorer les indicateurs du travail forcé. Il conclut par un examen des contradictions et échappatoires qui existent entre politiques de migration et politiques du travail en République dominicaine.

Dans un article de 2011 intitulé « La main d'œuvre haïtienne dans le secteur du bâtiment : Caractéristiques, appréciations et pratiques (The Haitian Labor Force in Construction : Characteristics, Assessments and Practices), Isis Duarte et Julia Hasbún ont adopté une approche à méthodes croisées afin de caractériser la main d'œuvre immigrée dans ce secteur. L'étude a incorporé une analyse secondaire des données provenant de l'enquête de 2002 de FLACSO/OIM sur les immigrants haïtiens. À cela ont été ajoutées des méthodes qualitatives sous la forme notamment de groupes témoins de discussion, d'entretiens structurés avec des représentants du gouvernement, d'entretiens approfondis et d'études de cas. Seuls dix entretiens ont été réalisés auprès d'ouvriers du bâtiment, six avec des Haïtiens, quatre avec des Dominicains. La contribution que Duarte et Hasbún apportent à la compréhension du phénomène est importante, car elle porte sur une analyse des expériences des ouvriers en matière de pratiques répressives et de traitements discriminatoires. Les auteurs signalent que les conditions de travail sont beaucoup plus précaires dans le secteur du bâtiment que dans les secteurs industriel ou informel, lesquelles

concernent des travailleurs tant dominicains qu'haïtiens qui accomplissent les mêmes tâches. Les auteurs développent ensuite un argument selon lequel le déplacement graduel d'une main d'œuvre autochtone en faveur d'une main d'œuvre immigrée, surtout pour les postes non qualifiés, relève d'une stratégie engagée par les employeurs visant à recruter une main d'œuvre flexible, plus disposée à accepter les caractéristiques dominantes du secteur (bas salaires, travail occasionnel, pas de prestations sociales, faible réglementation). Les auteurs concluent que le remplacement de la main d'œuvre locale par une main d'œuvre immigrée majoritairement sans papiers, laquelle n'a qu'un faible pouvoir de négociation sur ses conditions de travail, a été facilité par le fait qu'il y a un manque d'intervention et de réglementation de l'État en ce qui concerne ces types de pratiques d'embauche.

Une enquête de moindre envergure réalisée par Montero, Santos et Cuello (2009) utilise une approche quantitative pour calculer les « coûts et bénéfices de la main d'œuvre haïtienne dans le secteur du bâtiment. » À l'instar des autres études, cette dernière se concentre principalement sur Saint Domingue et fait appel à un instrument d'enquête ne comportant que six entretiens en profondeur avec des personnes représentant divers niveaux hiérarchiques du personnel travaillant sur quatre chantiers. Utilisant des indicateurs économiques, les auteurs génèrent une analyse des coûts et bénéfices pour développer un argument selon lequel ce ne sont pas les ouvriers haïtiens qui déplacent les ouvriers dominicains main qu'en fait, ce sont les employeurs qui embauchent des Haïtiens en tant que mesure d'économie délibérée pour des tâches auxquelles les Dominicains refusent d'être affectés (le travail difficile et mal payé).¹¹ Ils démontrent que les avantages obtenus grâce à ces pratiques d'exploitation, caractérisées notamment par des salaires largement en-dessous du salaire minimum, aucune cotisation patronale aux assurances maladie et contre les accidents du travail et la non inscription des travailleurs sans papiers auprès du système, dépassent de loin les coûts supportés par l'État pour la prise en charge des travailleurs haïtiens.

Parmi ces cinq investigations qualitatives, celle qui creuse le sujet le plus profondément est l'étude coordonnée en 2008 par Sonia Adames du Service jésuite pour les réfugiés et migrants, intitulée (retraduit de l'espagnol et de l'anglais) : « Entre le réel, l'établi et le désirable : Une étude sur les conditions de travail des immigrants haïtiens dans le secteur du bâtiment dans le *Distrito Nacional* [la région de la capitale] en République dominicaine ». Cette étude fut une des toutes premières à se pencher sur les conditions de travail des ouvriers migrants haïtiens du secteur du bâtiment dans le pays. Celle-ci a fait usage d'un instrument d'enquête structuré auprès de 100 ouvriers du bâtiment (haïtiens et dominicains) sur 10 chantiers dans la capitale et aussi sur une section du réseau de métro qui était en cours de construction à l'époque. Les constats portent sur un ensemble de sujets pertinents pour la présente étude, y compris les documents, les déportations, les salaires, les négociations, les heures supplémentaires, les payes de salaires retardées ou refusées, les horaires de travail, les relations entre employeurs et employés, les contrats, les connaissances des travailleurs de leurs droits, les dangers et risques, la protection sociale, les menaces et l'accès à la justice. Adames relate aussi des problèmes en matière d'accès à l'eau potable et à des toilettes sur les chantiers, et se penche sur les stratégies adoptées par les travailleurs pour défendre leurs droits. Compte tenu du faible niveau d'organisation des ouvriers,

¹¹ Il est intéressant de noter que Montero *et al* font le constat que les Dominicains qui ont émigré en Espagne pour travailler dans le bâtiment sont concentrés dans des emplois non qualifiés dans ce marché du travail segmenté (2009 : 49).

ces stratégies prennent souvent la forme de comportements passifs-agressifs (par ex., se mettre à travailler plus lentement), de démissions ou d'échanges d'anecdotes et de plaintes entre amis.

Parmi les premières études sur les ouvriers du bâtiment haïtiens il y a également l'étude participative de 2008, parrainée par Solidarity Center, soit le Centre de solidarité du syndicat américain AFL-CIO et par deux fédérations syndicales nationales, la Confédération nationale pour l'union syndicale (CNUS), et la Fédération nationale des employés du bâtiment, de la menuiserie et des matériaux de construction (FENTICOMMC), et intitulée (retraduit de l'espagnol et de l'anglais) « En quête d'un travail décent : Les expériences au travail des travailleurs immigrés dans le secteur du bâtiment en République dominicaine. » Prenant acte de la présence croissante d'ouvriers haïtiens dans le secteur du bâtiment —sans pour autant s'accompagner d'une représentation syndicale correspondante— les organisations commanditaires ont décidé d'enquêter sur les conditions de travail des travailleurs immigrés avec comme objectif ultime de « développer des politiques susceptibles de protéger les droits de tous les travailleurs et d'établir un plan d'action afin de les organiser » (Solidarity Center *et al* 2008 : 3).¹² Le rapport de Solidarity Center identifie d'importants types d'exploitation tels que la discrimination salariale et les heures supplémentaires obligatoires, ainsi que des indicateurs potentiels de travail forcé tels que la pratique consistant à forcer des employés à souscrire à des prêts à intérêts élevés auprès des employeurs eux-mêmes quand ils ne sont pas payés à temps. Par contraste avec les autres études, cette dernière met l'accent sur la partie Est du pays, où 498 ouvriers du bâtiment sur des chantiers de constructions d'installations touristiques furent interrogés à Boca Chica, Juan Dolio, San Pedro et La Romana. Cette étude a également fait appel à une méthodologie participative auprès d'un groupe de travailleurs et de militants syndicaux (à la fois dominicains et haïtiens) qui ont été formés à l'élaboration de questions aux fins de recherche, à la formulation de l'enquête et à la conduite des entretiens sur les lieux de travail ou à proximité.

Un des constats les plus frappants du rapport de Solidarity Center, mentionné dans son résumé analytique, est le fait que 21 % des ouvriers du bâtiment haïtiens avaient été victimes de la traite. Toutefois, plus loin dans le texte du rapport, les auteurs apportent cette précision en indiquant que « bien *qu'ils n'aient pas vécu d'expérience de la traite dans le secteur du bâtiment*, ils en avaient fait l'expérience à un moment donné de leur vie professionnelle durant leur expérience de migrant » (2008 : 13-14, italiques ajoutées). Malgré l'ajout de cette précision, ce pourcentage semble élevé. Ceci conduit à penser qu'il pourrait y avoir une confusion définitionnelle entre passage en clandestinité de la frontière et traite de personnes quand on demande aux sondés de s'auto-identifier et/ou en ce qui concerne l'analyse des résultats. Il mérite également d'examiner la validité des résultats compte tenu de la méthodologie employée. Bien que l'usage des méthodes de recherche participatives entre pairs comporte sans aucun doute des éléments novateurs, lesquels permettent entre autres d'améliorer le niveau de sensibilisation parmi les collègues dominicains et de leur procurer un sentiment d'appropriation des résultats de la

¹² Cette initiative reflète une tendance plus vaste que l'on constate également aux États-Unis, laquelle concerne des syndicats principalement constitués d'adhérents autochtones qui font un travail de sensibilisation auprès de travailleurs nés à l'étranger afin de comprendre leur situation spécifique et les incorporer à leur base. Au lieu de percevoir leurs collègues immigrants comme des menaces pour leurs emplois, les syndicalistes autochtones ont évolué dans leur pensée et reconnaissent désormais que l'exploitation des travailleurs migrants par les employeurs nuit à leur propre capacité d'améliorer les conditions de travail pour tous. Malgré ces premiers efforts, la participation haïtienne dans les syndicats dominicains demeure très faible, compte tenu d'un ensemble de raisons examinées plus loin dans le présent rapport.

recherche, la validité du chiffre susmentionné est sujette à caution. Le rapport indique que certains enquêteurs étaient illettrés, et qu'aucun n'avait d'expérience professionnelle préalable de ce type d'étude. Les auteurs reconnaissent que ceci a eu une incidence sur leur instrument de recherche étant donné qu'ils ont été obligés de simplifier leurs questions, limitant par là leur capacité de saisir des informations fiables et détaillées concernant un phénomène aussi complexe que la traite des personnes, lequel nécessite davantage de recherche afin de vérifier avec confiance l'étendue et la nature du problème. Cette critique ne vise pas à affirmer que la traite de migrants haïtiens n'existe pas, mais plutôt à arguer du fait qu'il s'agit d'un phénomène complexe nécessitant plus de recherche pour pouvoir déclarer avec confiance l'étendue et la nature du problème.

Examinées globalement, on voit que ces cinq études font principalement appel à des méthodes d'enquête quantitatives et à des questions fermées, lesquelles sont utiles pour donner une vue d'ensemble des conditions de travail. Toutefois, aucune de ces études ne procède à une exploration de l'existence éventuelle du travail forcé dans le secteur du bâtiment. Deux études se concentrent exclusivement sur la capitale, une sur la capitale et Santiago, une sur les données de l'enquête nationale, et la dernière, sur les villes de l'est du pays.

La présente étude diffère des études antérieures dans la mesure où elle fait appel à des questions ouvertes pour essayer de capturer des données riches et qualitatives sur les expériences vécues des ouvriers, notamment en ce qui concerne leur perception de leur relation avec leur employeur et tout ce qui pourrait avoir trait à des risques, menaces ou autres formes d'abus, c'est-à-dire des signes révélateurs potentiels du travail forcé. Elle inclut également la région touristique de Bávaro/Punta Cana, où les investissements étrangers ont déclenché un boom de la construction pendant toute la décennie des années 2000. La recherche présentée ici montre que les migrants haïtiens affluent vers cette région à cause des emplois disponibles dans ce secteur et que, sur place, ils font l'objet de formes d'exploitation parmi les plus graves de l'industrie.

3.4 Dans un flou juridique : La politique de migration par rapport au Code du travail

La question des droits des migrants haïtiens est très controversée en République dominicaine et, à ce titre, il est nécessaire de la placer dans le contexte actuel de formulation des politiques. Bien que le présent rapport n'ait pas pour vocation d'être un document de politique, il importe de mentionner dans leurs grandes lignes plusieurs modifications récemment apportées aux politiques dominicaines en matière de migration et de travail qui, sans nul doute, ne manqueront pas d'avoir des répercussions sur le secteur du bâtiment dans un proche avenir.

En octobre 2011, soit sept ans après la ratification de la Loi 285-04 sur la migration, la République dominicaine a défini le *Reglamento* 631-11, ou Règles de procédures concernant la mise en œuvre de ladite loi. Entre autre clauses, les Règles comportent des descriptions des procédures à suivre par les immigrants demandeurs de visa de travail temporaire pour leur permettre d'entrer légalement dans le pays et de travailler dans certains secteurs où la demande de main d'œuvre dépasse l'offre de main d'œuvre dominicaine, dans l'agriculture notamment. Jusqu'en juin 2012, La Direction générale de la migration (DGM en espagnol) avait accordé un délai initial aux employeurs pour leur permettre de régulariser la situation de leurs employés, avant d'appliquer formellement les Règles de procédure, lesquelles rendent l'employeur de fait

responsable de veiller à ce que ses employés n'enfreignent pas les modalités de leur visa de travail temporaire. La DGM a commencé à travailler avec des entreprises agro-halieuistiques pour régulariser la situation de leurs employés et a lancé une campagne d'information concernant ses efforts visant à octroyer des visas de travail temporaires à des centaines de travailleurs, constitués surtout de contingents recrutés collectivement par le biais de mécanismes d'embauche devenus essentiellement caducs (ou en fait jamais utilisés) dans d'autres secteurs de l'économie dominicaine, tels que le bâtiment.

Ces nouvelles règles ont fait l'objet de critiques exprimées par divers analystes en raison de leur caractère impraticable, eu égard au nombre important de pré-conditions et des coûts élevés¹³ qu'elles imposent, et à la relative difficulté de la procédure de régularisation des travailleurs (Riveros 2012 : 38). Le rapport du ministère du Travail et de l'OMLAD propose l'analyse suivante : « La loi est plutôt ambiguë à divers égards mais, par-dessus tout, il semble qu'elle soit essentiellement conçue pour régulariser une relation de travail qui ne représente plus la tendance dominante en matière d'immigration : le contingent, ou *braceros* embauché collectivement généralement par les compagnies de canne à sucre ou les grandes plantations agricoles » (2011 : 172, retraduit de l'espagnol puis de l'anglais).

Le secteur du bâtiment, qui fonctionne principalement sur la base de l'embauche informelle et *ad hoc* de migrants individuels, a exprimé ouvertement sa résistance par rapport à ces nouvelles règles, car elles demandent aux employeurs de régulariser le statut de migrant de leurs employés, de prendre à leur charge les coûts afférents à l'obtention d'un visa de travail temporaire et de veiller au rapatriement des employés à la fin du contrat.¹⁴ Dans le cadre de la revue annuelle des migrations effectuée par l'OBMICA, Riveros note que la délégation de ces fonctions réglementaires auprès des employeurs pourrait avoir des conséquences inattendues en ce qui concerne le contrôle sur la liberté de mouvements des travailleurs migrants :

Il est troublant que ce soient les employeurs qui soient tenus responsables du transport aller-retour des travailleurs temporaires entre les points de contrôle du pays, tant pour leur entrée en République dominicaine que pour leur rapatriement chez eux, et qu'un employeur puisse être sanctionné au cas où un travailleur ne quitterait pas le pays dans le délai autorisé. Ceci pourrait conduire les employeurs à exercer un contrôle permanent sur la mobilité de leurs employés, une chose qui, de leur point de vue, n'est pas faisable (2012 :36, retraduit de l'espagnol et de l'anglais).

En d'autres termes, les employeurs sont réticents à l'idée d'endosser la responsabilité des mouvements de leurs employés à l'intérieur du pays et du retour final de ces derniers en Haïti, comme les règles l'ordonnent. Ils ne pensent pas que cela soit faisable, compte tenu des coûts

¹³ Selon le Chef des services d'immigration auprès de la Direction générale de la migration, les démarches auprès de la DGM coûtent à elles seules 14 500 pesos dominicains par travailleur (372 dollars É-U), en plus des frais administratifs imposés par le ministère des Affaires étrangères et d'autres institutions, et d'une caution assimilée à une police d'assurance que doit verser l'employeur.

¹⁴ Articles 76 et 77 du Reglamento. Voir Mejía, Mariela. « Ven paso avance Reglamento Ley Migración. » *Diario Libre*, 21 octobre 2011, Disponible auprès de : http://www.diarilibre.com/noticias/2011/10/21/309952_ven-paso-avance-reglamento-ley-migracion.html; Nivar, Amílcar. « Constructores ven positivo el reglamento de Migración : ACOPROVI, CADOCOM y CODIA consideran hay puntos por discutir », *Listin Diario*, 21 octobre 2011, disponible auprès de <http://listindiario.com.do/economia-and-negocios/2011/10/20/208008/Constructores-ven-positivo-el-reglamento-de-Migracion>

afférents et des relations de travail informelles courantes dans le secteur. Au cas où les employeurs feraient l'objet de pressions pour se mettre en conformité avec cette obligation, ils pourraient être forcés d'exercer un contrôle accru sur les travailleurs migrants. Cette situation pourrait susciter des inquiétudes car elle pourrait, par inadvertance, établir les conditions permettant l'instauration du travail forcé. Afin d'éviter tout écueil de cette nature, la DGM et d'autres membres du Conseil national de la migration (CNM) doivent relever le défi qui consiste à trouver des solutions créatives pour réguler les flux de main d'œuvre migratoire qui sont désormais plus diversifiés, mobiles et indépendants que lors des époques précédentes.

Le CNM semble néanmoins travailler activement à la rédaction d'un avant-projet du Plan national de régularisation, lequel est prescrit par la Loi sur la migration 285-04, mais ne figure pas dans le Reglamento. À la fin de 2011, des organisations de la société civile ont été invitées à soumettre leurs contributions pour le plan. Toutefois, aucun dialogue ou consultation n'a été organisé durant la période de compilation de l'avant-projet, et aucun texte d'avant-projet n'a été communiqué auprès de la société civile aux fins de commentaires. En juin 2012, le ministre de l'Intérieur et de la police (en sa capacité de président du CNM) et le chef de la direction générale de la Migration ont présenté un avant-projet de plan au président sortant Leonel Fernández.¹⁵ En théorie, la régularisation devrait permettre à un grand nombre d'immigrants en situation irrégulière, des Haïtiens dans leur vaste majorité, d'obtenir des papiers leur permettant de résider et travailler légalement dans le pays. Cependant, les détails spécifiques précisant qui serait autorisé à bénéficier d'une régularisation au titre de ce plan n'ont toujours pas été rendus publics.

Cela a pour conséquence que, pour l'heure, la plupart des ouvriers du bâtiment haïtiens demeureront dans un flou juridique précaire, ne leur indiquant aucune piste claire débouchant sur la régularisation de leur situation d'immigrant. Car, non seulement ne sont-ils pas embauchés sur une base de convention collective mais plutôt sur une base individuelle, par des employeurs ne souhaitant pas être tenus responsables des démarches d'obtention de visa de travail temporaire prévues par les nouvelles règles de procédure mais en outre, ils n'ont pas de contrats écrits et circulent de manière informelle entre pays et chantiers, ce qui signifie qu'il leur sera difficile de prouver juridiquement leur résidence dans les faits en République dominicaine et, par voie de conséquence, leur droit à bénéficier d'une régularisation éventuelle si et quand le nouveau plan est approuvé.

Malgré le fait que leur statut juridique leur permettant de vivre et de travailler en République risque de demeurer vague pendant un certain temps encore, les droits du travail des ouvriers du bâtiment haïtiens sont néanmoins garantis au titre de la législation dominicaine du travail et ce, indifféremment de leur situation d'immigration. Le Código de Trabajo 16-92, soit le Code du travail dominicain, consacre le principe de territorialité, lequel prévoit que toute personne qui effectue un travail rémunéré à l'intérieur des frontières nationales est protégée par les droits et tenue de s'acquitter des obligations y afférentes, quelle que soit sa nationalité. De l'avis d'un représentant du ministère du Travail interrogé dans le cadre de cette étude, l'institution respecte et consacre ce principe : « Le fait qu'un travailleur soit sans papiers ne signifie pas qu'il ne dispose pas de droits. Tout étranger peut saisir les tribunaux ou s'adresser à n'importe quelle

¹⁵ Gil, Fior. 2012. « Entregan al Presidente Fernández borrador del Plan sobre Regularización de extranjeros, » Hoy, 13 juin 2012. Disponible auprès de : <http://hoy.com.do/el-pais/2012/6/13/432352/Entregan-al-Presidente-Fernandez-borrador-del-PlansobreRegularizacion-de>

institution de l'État et déposer plainte, et nous lui accorderons exactement le même traitement qu'un citoyen, car c'est ce qui est prévu par la loi. »¹⁶

En sus de cette insistance sur la non-discrimination à l'encontre des travailleurs migrants, le ministère du Travail a récemment créé une Unité du travail migrant. En vertu de la Résolution 14/2012, laquelle traite plusieurs sujets et a notamment porté la création de cette Unité, imposition est faite d'améliorer les contrôles sur les migrations de travailleurs afin de garantir un travail décent en République dominicaine. En vue de cet objectif, l'Unité est notamment chargée de garantir une assistance juridique aux travailleurs migrants par le biais de consultations et d'aides judiciaires, de veiller au respect des droits du travail des travailleurs migrants par le biais d'inspections sur les lieux de travail, et d'assurer la coordination auprès d'autres instances de l'État afin d'améliorer les politiques en matière de main d'œuvre migrante. Étant donné que cette Unité n'a vu le jour qu'en mars de cette année, qui est de surcroît une année électorale, l'avenir dira si celle-ci deviendra totalement intégrée au sein de la structure organisationnelle du Ministère afin de réaliser sa promesse qui est de faire office de bastion potentiel pour la défense des droits du travail de la main d'œuvre migrante.

¹⁶ Entretien au ministère du Travail, Saint Domingue, le 22 mai 2012.

4 CONCEPTION DE LA MÉTHODOLOGIE

4.1 Description de la méthodologie de recherche

La présente étude se présente sous la forme d'un projet de recherche exploratoire à évaluation rapide faisant appel à des méthodes de recherche qualitative. Étant donné que la plupart des études préalables susmentionnées ont mis l'accent sur la collecte de données quantitatives — certes utiles car elles génèrent une vue d'ensemble utile du secteur sans toutefois saisir des informations nuancées et sensibles relatives aux expériences du travail forcé— la présente étude pour sa part a fait principalement usage de méthodes qualitatives pour collecter des données primaires sur les expériences vécues par des ouvriers du bâtiment haïtiens qui pourraient constituer du travail forcé.

Les méthodes de recherche ont compris une analyse documentaire, des entretiens semi-structurés avec des experts formels, des conversations avec des experts informels, des entretiens semi-structurés avec des ouvriers du bâtiment, ainsi que des observations ethnographiques sur des chantiers.

Les informations fournies par les experts formels et informels étaient complémentaires. Les entretiens avec les experts formels avaient pour objet d'obtenir une perspective globale sur la nature du travail dans le secteur du bâtiment en République dominicaine, sur les problématiques de l'immigration haïtienne et sur la main d'œuvre haïtienne spécifiquement dans le secteur du bâtiment, ainsi que sur la présence d'indicateurs du travail forcé dans le cadre des expériences des ouvriers. Des experts furent invités à donner leur perspective sur les filières qu'empruntent les individus pour se lancer dans le bâtiment, ainsi que sur les caractéristiques de leurs conditions de travail et de vie. Les experts formels, de manière générale des personnes qualifiées portant un intérêt professionnel au sujet, ont été en mesure de présenter des points de vue éclairés sur le phénomène sur la base de leur implication et de leur expérience. Dans le cas présent, les experts formels ont inclus des représentants d'institutions gouvernementales, d'organisations internationales et locales, d'ONG, d'organisations confessionnelles délivrant des services auprès d'Haïtiens, de syndicats, d'associations de défense des immigrants et du droit du travail, ainsi que des propriétaires d'entreprises du bâtiment. Leurs points de vue et opinions se sont révélés particulièrement utiles pour nous aider à comprendre les problématiques liées aux politiques et au niveau macro.

Par contre, les experts formels, alors qu'ils vaquent à leurs occupations, n'ont pas toujours le bénéfice d'une expérience directe auprès des ouvriers migrants du bâtiment. C'est à ce niveau-là qu'ont été utiles les points de vue des experts informels, étant donné que ces derniers sont fréquemment en contact direct avec des ouvriers migrants du bâtiment (des cuisinières sur les chantiers, des contremaîtres, des voisins), et sont donc en mesure d'appréhender les problématiques avec un degré de perspicacité que leurs homologues professionnels ne sauraient égalier. La recherche qualitative ayant par essence pour but de glaner un éventail aussi large que possible de perspectives et de compréhensions, nous avons pu, grâce à la consultation d'experts appartenant aux deux catégories, maximiser la portée et la profondeur des données obtenues.

La population cible du présent projet était constituée d'ouvriers du bâtiment haïtiens en République dominicaine. Un guide semi-structuré de conduite des entretiens a été utilisé pour demander aux individus interrogés par quel truchement ils sont arrivés en République dominicaine, comment ils ont obtenu leur emploi, quel type de travail ils accomplissent et quels sont les risques afférents, et pour leur poser des questions sur leurs vies en général (voir le guide de conduite d'un entretien avec un ouvrier du bâtiment en Annexe C).

Les observations sur les chantiers se sont concentrées sur le type de travail accompli, les risques qu'encouraient les ouvriers et leurs conditions de travail, et cherchaient à savoir si et où les ouvriers prenaient des pauses et leurs repas. Ces notes ont alimenté les informations de fond du rapport, ainsi que des éléments contextuels aux fins des entretiens.

Le logiciel d'analyse qualitative des données *Atlas.ti* a été utilisé pour coder toutes les données issues des entretiens avec les ouvriers en fonction des catégories d'intérêts de la présente étude, allant de la paie jusqu'à l'abus et aux menaces contre la relation d'employeur à employé, etc. Cet exercice a permis de procéder à une catégorisation des données dans le but d'analyser des schémas et des éventails de comportements et de quantifier le nombre d'occurrences dans de nombreux cas. Cela a facilité une analyse plus systématique et rigoureuse des informations qualitatives disponibles, débouchant par conséquent sur des résultats plus fiables que cela n'est ordinairement le cas pour nombre d'études qualitatives.

Enfin, dans sa nature, l'étude était un exercice exploratoire et ses résultats n'avaient pas pour but d'être statistiquement représentatifs du secteur dans son ensemble. Étant donné qu'il s'agissait d'une étude qualitative utilisant un échantillon non représentatif, les résultats ne sont pas généralisables auprès de la population plus vaste des ouvriers du bâtiment haïtiens en République dominicaine. Les résultats doivent donc être pensés dans leur contexte et compris comme présentant une image holistique des ouvriers du bâtiment haïtiens sans tentative de quantification du phénomène ou de détermination des fréquences de divers comportements ou situations.

4.2 Conception de la recherche

La conception de la présente étude a incorporé les éléments d'une première visite exploratoire effectuée par l'ICF à Saint Domingue en février 2012, ainsi que le travail de suivi sous forme d'échanges de correspondance avec les experts de la migration du centre de réflexion OBMICA.

Afin d'assurer la préparation du travail sur le terrain, une liste initiale des informateurs clés a été dressée, comprenant des organisations de la société civile et des experts avec lesquels l'OBMICA maintient un contact régulier, de même que d'autres références obtenues par le biais d'une technique de boule de neige. Des « panels » de personnalités ont été constitués dans le cadre d'une sélection délibérée de « personnes dotées d'une aptitude unique d'être informatives compte tenu de leur expertise dans un domaine ou de leur statut de témoin privilégié d'un événement. »¹⁷

Une analyse documentaire des sources, en espagnol pour la plupart, au sujet de la nouvelle immigration haïtienne et des ouvriers du bâtiment haïtiens en République dominicaine a été réalisée dans le but de contextualiser le projet en cours.

¹⁷ Weiss, R.S. 1994. *Learning from strangers : The art and method of qualitative interviewing*. New York : Free Press. p. 17

Trois sites de recherche ont été choisis en fonction de leur localisation dans des zones connues pour leur grand nombre de chantiers en cours et leur embauche massive de travailleurs migrants haïtiens. Ces sites portaient sur la capitale Saint Domingue et la deuxième ville du pays Santiago de los Caballeros qui, globalement, représentaient 80 % des demandes de permis de construire déposées durant la période 2004-2008,¹⁸ ainsi que la région touristique en plein essor de Bávaro/Punta Cana dans l'est du pays (voir la carte des sites de recherche en Annexe A).

Pour faciliter la localisation des ouvriers du bâtiment haïtiens et l'accès auprès de ces derniers aux fins de les interroger, les chercheurs de l'OBMICA ont mis au point des stratégies plutôt novatrices. En l'occurrence, un expert informel a été identifié au niveau de chaque site de recherche, soit une personne connaissant bien les ouvriers du bâtiment haïtiens et capable d'identifier des candidats pour un entretien et d'aider les chercheurs à accéder à leurs lieux de travail et leurs communautés. Parmi ces « sentinelles » figuraient un agent de sensibilisation sanitaire dominicain effectuant des visites régulières sur les chantiers de Santiago pour faire du travail de prévention contre le VIH, un contremaître de chantier dominicain-haïtien doté d'une longue expérience de Saint Domingue, et un ex-ouvrier du bâtiment haïtien devenu chauffeur de mototaxi connaissant tous les gardiens de sécurité sur les chantiers de Bávaro/Punta Cana.

Compte tenu de l'accès relativement difficile à des ouvriers principalement en situation d'immigration irrégulière (ne figurant sur aucune liste aisément disponible), il n'était pas possible d'utiliser des méthodes d'échantillonnage probabilistes. À la place, l'équipe de recherche a opté en faveur d'une sélection à base de critères¹⁹, exploitant des critères mis au point à la suite des entretiens exploratoires initiaux et d'une analyse documentaire. Ainsi donc, les sentinelles et les chercheurs furent chargés d'identifier des candidats aux entretiens en fonction des critères d'échantillonnage suivants :

1. Les chantiers doivent être :

- situés dans les périmètres du grand Saint Domingue, de Santiago ou de Bávaro/Punta Cana
- connus pour leur forte concentration d'ouvriers haïtiens et des conditions de travail caractéristiques de l'exploitation
- aux mains du secteur public comme du secteur privé
- répartis selon les catégories suivantes :
 - petits immeubles résidentiels
 - grands immeubles d'appartements
 - hébergements touristiques
 - établissements commerciaux
 - aménagements publics tels qu'hôpitaux, routes et écoles

¹⁸ Ministerio de Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (OMLAD). 2011. Inmigrantes haitianos y mercado laboral. Estudio sobre los trabajadores de la construcción y la producción de guineo en la República Dominicana. Auteurs du rapport : Báez Evertsz, F., W. Lozano, J. Díaz et R. Durán. Saint Domingue, RD. Disponible auprès de : <http://www.omlad.gob.do/ArchivosDescargables.aspx>

¹⁹ LeCompte, M.D. & J. Preissle. 1993. *Ethnography and qualitative design in educational research* (2nd ed.) San Diego : Academic Press. p. 69.

2. Les ouvriers du bâtiment doivent être :

- âgés de 18 ans ou plus
- actuellement employés dans le secteur du bâtiment (ou y avoir travaillé durant l'année écoulée)
- tant des nouveaux arrivants que des travailleurs migrants plus expérimentés

Dans la mesure du possible, on a cherché à organiser plus d'un entretien, sans dépasser le nombre de quatre, afin de procéder à un recoupement des informations communiquées et vérifier que les signalements d'abus ne constituaient pas des incidents isolés.

4.3 Concepts clés et définitions

La présente étude a trait à des activités relevant des définitions suivantes :

- **Travail forcé** : tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une pénalité quelconque pour non exécution et pour lequel ladite personne ne s'est pas offerte de plein gré, y compris le travail de servitude pour dettes. Le « travail forcé » comprend le travail fourni ou obtenu par la force, la tromperie ou la coercition, notamment :
 - a) au moyen de menaces de préjudice grave ou de contrainte physique envers une personne quelconque ;
 - b) au moyen d'un stratagème, d'un plan ou d'une manœuvre visant à convaincre une personne que, si elle n'accomplit pas ledit travail ou service, il en découlera un préjudice grave ou une contrainte physique pour elle-même ou une autre personne ; ou
 - c) au moyen d'un abus ou d'une menace d'abus du droit ou de la procédure judiciaire.

Tableau 1 : Indicateurs du travail forcé²⁰

<p><i>La nature involontaire du travail : l'absence de consentement (la nature involontaire) au travail (menant au travail forcé) comprend :</i></p>	<p><i>La menace d'une pénalité (soit le moyen par lequel une personne est maintenant en état de travail forcé) comprend la présence effective ou une menace crédible de :</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • La naissance/descendance dans un statut d'« esclave » ou de servitude • Le recrutement coercitif • L'enlèvement ou le kidnapping • La vente d'un travailleur pour devenir la propriété d'une autre personne • Le recrutement lié à une dette (une avance ou un prêt) • La tromperie concernant la nature du travail • Les heures supplémentaires forcées (au-delà des limites légales) • Le fait d'être tenu de travailler sur appel (jour et nuit) • Une liberté de mouvement et de communication limitée • Des conditions de vie dégradantes • Une liberté de résiliation de contrat de travail réduite suite à une formation ou autre prestation sociale payée par l'employeur • L'impossibilité de démissionner en conformité avec les dispositions légales • Le fait d'être forcé de rester plus longtemps que convenu dans l'attente d'un paiement d'un arriéré de salaire • Le fait d'être forcé de travailler pendant une période indéterminée afin de rembourser une dette en souffrance ou une avance sur salaire • Le recrutement frauduleux (concernant les conditions de travail, le contenu ou la licéité du contrat de travail, les conditions d'hébergement et de vie, la documentation légale ou l'obtention du statut de migrant légal, le lieu de travail ou l'employeur, le salaire et les revenus) • Le recrutement frauduleux par le biais d'une promesse de mariage • La participation forcée à des activités illicites • Le fait d'être forcé de travailler pour la résidence privée ou la famille d'un employeur • La dépendance induite à des substances illégales • Un endettement induit ou gonflé (par falsification des comptes, majoration des prix, réduction de la valeur de biens et services produits, frais d'intérêt excessifs, etc.) • Une dépendance multiple envers l'employeur (pour des emplois pour des membres de la famille, pour le logement, etc.) • Le fait d'être sous l'influence de son employeur ou de proches de ce dernier pour la vie en-dehors du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Dénonciation auprès des autorités (la police, les agents de l'immigration, etc.) et déportation • Confiscation des papiers d'identité ou des documents de voyage • Violence sexuelle • Violence physique • Punitives sous d'autres formes (privation de nourriture, d'eau, de sommeil, etc.) • Déchéance de droits et privilèges • Représailles religieuses • Rétention d'avoirs (en espèces ou autres) • Menaces contre des membres de la famille (de violence, de confiscation de terrain ou de perte d'emploi à leur rencontre) • Confiscation des téléphones mobiles • Dégradation aggravée des conditions de travail • Isolation • Enfermement sur le lieu de travail ou les quartiers résidentiels • Violences contre un ouvrier en présence d'autres ouvriers • Surveillance constante • Rétention de salaire • Exclusion d'une embauche future • Exclusion de la vie sociale et communautaire • Pénalités financières • Dissémination d'informations concernant la situation actuelle du travailleur auprès de la famille, de la communauté ou du public (chantage) • Licenciement d'un emploi actuel • Travail supplémentaire pour cause d'infraction à la discipline du travail

- **Dimensions du travail forcé :** Des combinaisons des indicateurs susmentionnés peuvent être utilisées pour déterminer la présence des trois différentes dimensions du travail forcé : **(1) le recrutement non libre, (2) le travail et la vie sous la contrainte, et (3) l'impossibilité de quitter l'employeur.** Pour chacun de ces cas, la **coercition** peut être utilisée par les employeurs à l'encontre de travailleurs pour les forcer à accepter un emploi, à vivre et travailler dans des conditions auxquelles ils n'ont pas souscrit, et/ou les empêcher de partir.
- **L'exploitation de la main d'œuvre :** Il n'existe pas de définition internationale communément acceptée de l'exploitation de la main d'œuvre. Si l'on se réfère au document de l'OIT intitulé *Hard to see, harder to count : Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children (Difficile de les voir, encore plus difficile de les compter : Directives d'enquête pour évaluer le travail forcé des adultes et des enfants)*, « Des seuils peuvent être établis au niveau national afin de classer les personnes interrogées n'entrant pas dans la catégorie du « travail forcé » et les déclarer néanmoins assujetties à des conditions de travail en-dessous des normes ou des conditions d'« exploitation ». Cette question risque cependant d'être très délicate et au sujet de laquelle il pourrait se révéler difficile de trouver un consensus entre les parties prenantes au niveau national » (2011 : 103-4). Eu égard à ces difficultés et à cette absence de consensus, le présent document utilise le terme « exploitation de la main d'œuvre » pour signifier des conditions de travail en infraction à la législation nationale du travail mais qui ne constituent pas nécessairement du travail forcé.

4.4 Instruments de recherche

Afin de procéder à l'exploration de l'existence éventuelle des indicateurs susmentionnés du travail forcé, l'équipe de recherche d'ICF International a rédigé deux textes en anglais portant sur deux instruments différents : 1) un guide pour les entretiens avec les experts formels et 2) un guide pour les entretiens avec les ouvriers du bâtiment. L'OBMICA a ensuite traduit ces deux instruments en espagnol et en créole haïtien et leur a apporté ensuite des modifications mineures après la phase des essais pilote. Leurs versions complètes sont consultables aux Annexes B et C.

4.5 Questions finales de la recherche

La présente recherche avait pour but de collecter des données de recherche exploratoire relatives au travail forcé d'ouvriers du bâtiment haïtiens en posant les questions d'investigation suivantes :

1. Comment est-ce que des individus deviennent ouvriers dans le secteur du bâtiment en République dominicaine ?
 - a) Quels sont les moyens qu'utilisent les individus pour parvenir en République dominicaine ? Quel est le rôle que jouent les recruteurs ?
 - b) Comment les ouvriers trouvent-ils des emplois ? Quel est le rôle que jouent les recruteurs ?
 - c) La tromperie joue-t-elle un rôle dans le cadre du recrutement ou de l'embauche des ouvriers ? Comment les modalités d'embauche sont-elles négociées et consignées ?

2. Quelle est la nature du travail des Haïtiens dans le secteur du bâtiment ?
 - a) Quelle est la dynamique de la relation entre employeur et employé dans ce secteur ?
 - b) Combien les ouvriers sont-ils payés ? Sous quelle forme et avec quelle fréquence sont-ils payés ?
 - c) Les ouvriers font-ils l'objet de menaces quelconques ?
 - d) Quels sont les risques et dangers auxquels les Haïtiens sont exposés dans le cadre de leur travail, y compris les abus commis par les employeurs ?
 - e) Les ouvriers sont-ils libres de quitter leur lieu de travail ou leur emploi ? Quelles sont les conséquences auxquelles ils s'exposent ?
 - f) Dans quelle mesure le fait d'être en situation irrégulière a-t-il une incidence sur les conditions de travail des ouvriers et quelle interprétation donnent-ils de leur situation ? Quelle compréhension les ouvriers ont-ils de leurs droits ?
3. Quelles sont les caractéristiques de la vie des ouvriers du bâtiment haïtiens en dehors du travail ?
 - a) Quelles sont les caractéristiques démographiques des ouvriers du bâtiment haïtiens ?
 - b) Quelles sont les conditions de vie des ouvriers, notamment en ce qui concerne le fait ou non de vivre et de consommer leurs repas sur les chantiers ?
 - c) Quel est le niveau d'endettement typique des ouvriers ? Envers qui et selon quelles modalités sont-ils endettés ? Dans quelle mesure l'endettement influence-t-il les décisions par rapport au travail ?
4. Dans quelle mesure le tremblement de terre a-t-il eu une incidence sur la main d'œuvre dans le secteur du bâtiment en République dominicaine ?

5 LE TRAVAIL SUR LE TERRAIN

Le travail sur le terrain a été réalisé en avril et mai 2012. L'équipe de l'OBMICA a tout d'abord tiré parti de ses contacts auprès des organisations de migrants haïtiens de la société civile et des ONG afin d'identifier des candidats enquêteurs bilingues espagnol-créole, familiarisés avec la communauté haïtienne de l'un des sites de recherche, se sentant à l'aise à l'idée de visiter les chantiers et les quartiers haïtiens, disposés à travailler en soirée et le dimanche (quand les ouvriers du bâtiment étaient disponibles), et dotés d'une expérience de travail en matière d'enquêtes ou d'études qualitatives. Treize candidats (six femmes et sept hommes) ont participé à un atelier initial sur deux jours, au cours duquel ils ont reçu une formation sur les concepts du travail forcé et du droit du travail en République dominicaine, de même que sur les techniques d'entretien et d'observation et sur la déontologie en matière de recherche. Les candidats ont reçu pour consigne de réaliser un entretien pilote, lequel a été utilisé aussi bien pour évaluer leurs niveaux de compétences que pour peaufiner le guide de conduite des entretiens pour veiller à ce que ce dernier soit approprié sur les plans culturel et linguistique.

À la conclusion de l'atelier, six candidats (quatre femmes et deux hommes) ont été engagés comme chercheurs et deux (tous deux de sexe masculin) comme transcripteurs. Les questionnaires furent répartis en équipes de deux personnes (en binômes homme-femme là où cela était possible), reçurent des enregistreurs vocaux, des cartes téléphoniques et de la documentation écrite. Ils furent ensuite envoyés sur les sites de recherche pour entamer auprès des sentinelles leur travail d'identification des candidats et des chantiers.

Au cours des trois semaines suivantes, les équipes ont réalisé en tout 135 entretiens semi-structurés avec des ouvriers du bâtiment haïtiens, selon une répartition à peu près égale entre les trois sites de recherche (47 à Saint Domingue, 44 à Santiago comme à Bávaro). Dans la mesure du possible et dans le but d'obtenir des informations les plus fiables et exactes possibles, les ouvriers furent interrogés dans des lieux situés en dehors de leurs chantiers. Les entretiens furent conduits dans la langue avec laquelle les individus interrogés se sentaient le plus à l'aise, soit principalement le créole haïtien (116), quelques-uns en espagnol (17) et un petit nombre en mélange d'espagnol-créole (2). Tous les entretiens furent enregistrés à l'aide d'enregistreurs vocaux de format MP3 et furent traduits puis résumés et retranscrits en espagnol.

Dans le même temps, des entretiens semi-structurés furent menés auprès de 32 experts formels et 43 experts informels. Les experts formels interrogés comprenaient des responsables et des employés du ministère du Travail, de la direction générale de la Migration, de la police et d'un centre médical public. Les organisations internationales comprenaient l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Fonds des Nations Unies pour les populations (FNUAP), ainsi que l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Les points de vue de plusieurs experts indépendants en matière de migration et de travail furent sollicités, ainsi que ceux d'organisations confessionnelles délivrant des services auprès des Haïtiens telles que le Centre de formation et d'action sociale et agraire (CEFASA en espagnol) et le ministère pour l'Orientation des enfants et adolescents dominico-haïtiens (MONDA en espagnol) à Santiago, le *Centro Bonó* du Service jésuite pour les réfugiés et migrants, les Services sociaux des églises dominicaines (SSID en espagnol) à Saint Domingue, et le *Centro de Atención Jesús Peregrino* à San Pedro de Macorís. Deux confédérations syndicales ont contribué à cette étude, soit la

Confédération nationale d'union syndicale (CNUS en espagnol), et la Fédération nationale des employés du bâtiment, de la menuiserie et des matériaux de construction (FENTICOMMC en espagnol). Des entretiens ont été menés auprès d'ONG œuvrant dans le domaine des droits des immigrants et/ou des travailleurs : le Centre pour la solidarité de l'AFL-CIO, le Centre pour la formation et la recherche intégrées (COIN en espagnol), la Fondation *Alas de Igualdad*, le réseau dominico-haïtien Jacques Viau, la Table ronde nationale sur la migration, l'Association nationale des employés du bâtiment haïtiens (ATIHC en espagnol), le Mouvement socioculturel pour les travailleurs haïtiens (MOSCTHA en espagnol), et la Commission nationale des droits de l'homme (CNDH en espagnol). Enfin, sous condition d'anonymat, deux chefs d'entreprises du bâtiment ont accepté d'être interrogés.

Des entretiens avec des experts informels ont été menés avec des contremaîtres et des maîtres d'œuvre (tant haïtiens que dominicains), des distributeurs de matériaux de construction, un sergent de l'armée à la retraite, des organisateurs de groupes sociaux, des vendeurs de nourriture sur les chantiers, un propriétaire de supérette, des chefs religieux et un propriétaire immobilier haïtiens, des gardiens de chantiers ainsi que des ouvriers représentant divers corps de métiers (maçons, plombiers, tôliers, opérateurs d'équipements, peintres en bâtiment).

Des observations furent enregistrées sur douze chantiers différents, relevant du secteur public comme du secteur privé.

Le tableau ci-dessous indique le nombre d'entretiens menés en fonction du groupe de population et du site.

Tableau 2 : Nombre d'entretiens par groupe de population et par site

Groupe de population	Saint Domingue	Santiago	Bávaro/Punta Cana	Autres	Nombre total d'entretiens	Nombre cible d'entretiens
Experts formels	20	7	2	3	32	30
Experts informels	14	15	14	0	43	45
Ouvriers du bâtiment haïtiens	47	44	44	0	135	125
Nombre total d'entretiens	81	66	60	3	210	200

Pour ce qui concerne le traitement des données, les transcripteurs se sont mis à la tâche dès que les chercheurs ont commencé à leur livrer les enregistrements audio et les documents de leurs entretiens. La possibilité de procéder concomitamment aux retranscriptions s'est révélée utile car cela a non seulement permis de gagner du temps mais les chercheurs ont aussi pu recevoir un retour d'information concernant la technique et guider la sélection de l'échantillonnage au fur et à mesure. En outre, le fait de disposer des retranscriptions dans les plus brefs délais a permis à l'équipe de mettre en œuvre un système de vérification par recoupement des données, par lequel des assistants de recherche vérifiaient les retranscriptions écrites par rapport aux enregistrements audio des entretiens afin d'assurer la validité des informations fournies dans les transcriptions traduites.

Après avoir complété leur travail de terrain, les chercheurs ont souhaité que se tienne une réunion additionnelle pour leur permettre de « décompresser » en partageant leurs expériences

avec celles des autres équipes envoyées sur d'autres sites de recherche. Le chercheur en chef a organisé un atelier d'une journée au cours duquel les discussions de la matinée ont été axées sur les réflexions personnelles des participants concernant leurs succès et leurs difficultés, les stratégies qu'ils adoptaient pour gérer des informations éprouvantes sur le plan émotionnel tout en maintenant leur professionnalisme, et sur les enseignements tirés. Les discussions se sont conclues par des suggestions d'améliorations pour l'avenir. L'après-midi, les chercheurs ont travaillé au sein de leurs équipes de terrain afin de présenter une synthèse de leurs constats, ce qui a permis au chercheur en chef de se doter d'une très bonne vue d'ensemble des problématiques principales et d'engager une analyse comparative entre les trois sites.

Pour finir, l'équipe de recherche de l'OBMICA a utilisé le logiciel d'analyse de données qualitatives *Atlas.ti* pour coder tous les entretiens avec les ouvriers en fonction de 50 catégories d'intérêts spécifiques définies par la présente étude, allant entre autres de la paie aux abus et aux menaces à l'encontre de la relation d'employeur à employé. Les codes ont fait l'objet d'analyses quantitatives et qualitatives. Concrètement, cela signifie que les réponses furent catégorisées, compilées et saisies dans un tableur Excel, permettant la génération de tableaux et de graphiques. Durant cette procédure, le logiciel préserve le texte et les sites originels, permettant à l'auteur du rapport de fournir des citations exactes en tant qu'exemples des catégories décrites.

Le tableau ci-dessous offre un sommaire du processus de recherche, caractérisé par des activités fréquemment menées en simultanéité.

Tableau 3 : Processus de recherche

Phase préparatoire : Développement de la portée du travail		
Phase I Affinage du plan de travail pour la recherche et préparation du travail de terrain	Phase II Travail de terrain	Phase III Traitement et analyse des données
Activité 1 : Recensement de la documentation pertinente sur la migration haïtienne et sa présence dans le secteur du bâtiment	Activité 1 : Collaboration avec les « sentinelles » afin d'identifier des ouvriers du bâtiment haïtiens pouvant faire l'objet d'un entretien	Activité 1 : Traduction et retranscription des entretiens avec les ouvriers et experts ; vérification par recoupement de la validité des données
Activité 2 : Mise au point de l'instrument de recherche	Activité 2 : Entretiens avec des experts formels et informels	Activité 2 : Formation des assistants de recherche à l'usage du logiciel de codage de données qualitatives
Activité 3 : Identification d'organisations œuvrant auprès des ouvriers du bâtiment haïtiens ou ayant une bonne connaissance du sujet	Activité 3 : Entretiens semi-structurés avec des ouvriers du bâtiment haïtiens	Activité 3 : « Décompression » après le travail de terrain et atelier d'analyse comparative en compagnie de l'équipe de recherche
Activité 4 : Identification des sites de recherche et définition des stratégies d'accès	Activité 4 : Observations sur les lieux de travail	Activité 4 : Analyse des données, comprenant le codage et la tabulation des résultats
Activité 5 : Formation, embauche et organisation de l'équipe de recherche		Activité 5 : Rédaction du projet de rapport
Rédaction du rapport final		

5.1 Limitations de la recherche

L'équipe de recherche, bien que satisfaite des informations qu'elle a été en mesure d'obtenir, s'estime être dans l'obligation de mentionner plusieurs problèmes qui ont, d'une manière ou d'une autre, limité la présente étude.

- **Des contraintes de temps.** Le prestataire local fut chargé d'organiser un minimum de 200 entretiens dans un délai très court. Si l'équipe avait eu plus de temps à sa disposition, celle-ci aurait pu faire plus d'essais pilotes, procéder à une sélection plus minutieuse des personnes sondées, incorporer davantage de vérifications par recoupements et de mécanismes de retour d'information entre les personnes chargées du traitement des données et les enquêteurs, , etc.
- **Les élections.** Le travail de terrain a été réalisé durant le mois précédant l'élection présidentielle en République dominicaine, c'est-à-dire une période marquée par une campagne effrénée, des caravanes politiques et des protestations, durant laquelle nombre de représentants du gouvernement ou d'experts formels engagés en politique n'étaient tout simplement pas disponibles pour un entretien.
- **L'accès aux ouvriers du bâtiment haïtiens.** S'agissant des enquêteurs, il ne leur a pas toujours été aisé d'obtenir l'accès à des personnes susceptibles d'être interrogées, compte tenu de leurs longues heures de travail et des restrictions contre l'accès physique aux chantiers. À plusieurs reprises, l'accès fut interdit aux chercheurs par les employeurs après que des rumeurs eurent circulé selon lesquelles ils étaient des avocats du droit du travail ou des observateurs des droits de l'homme. Quand l'accès était accordé aux domiciles ou aux chantiers, les ouvriers étaient souvent eux-mêmes craintifs, soupçonneux ou confus quant à l'objet de l'étude, malgré les explications fournies dans le formulaire de consentement. Certains ouvriers ont développé des signes de nervosité à mi-parcours de leur entretien et ont même accusé les chercheurs d'être des agents de l'immigration en déguisement.
- **La question épineuse des droits des immigrants haïtiens.** La République dominicaine a fait l'objet de pressions émanant du système interaméricain des droits de l'homme et d'autres acteurs internationaux pour la manière dont elle traite les immigrants haïtiens et leurs descendants vivant dans le pays. C'est la raison pour laquelle les responsables publics se montraient souvent réticents à l'idée de discuter ouvertement des droits des immigrants haïtiens en matière de travail.
- **Les formulaires de consentement.** Le fait d'obliger des experts formels de signer un formulaire de consentement suscite fréquemment la méfiance et une réticence à participer, même si ledit formulaire a pour objet de garantir le respect de leur vie privée. Il serait préférable que ce soit l'enquêteur ou l'enquêtrice qui demande un consentement verbal et appose sa signature sur le formulaire, comme c'est le cas pour le formulaire de consentement pour les ouvriers du bâtiment. Au cas où cette option ne serait pas réalisable, il serait préférable d'inclure les noms et les coordonnées des organismes parrains sur une fiche, accompagnées d'une signature officielle de l'organisation garantissant le respect de la vie privée de la personne interrogé conformément aux indications sur le formulaire. Une personne a donné son accord verbal d'être interrogée,

mais a refusé de signer le formulaire au motif que, en l'absence de ces informations identifiantes, le formulaire ne lui fournissait aucune garantie en la matière.

- **Les questions ouvertes.** Bien que, de manière générale, les questions figurant dans le guide des entretiens aient été bien formulées à des fins qualitatives et se succédaient selon une séquence logique, il eût été utile de se doter d'un certain nombre de questions fermées afin de générer des résultats d'échantillonnage plus uniformes. Par exemple, la question relative au type de chantier a donné lieu à des réponses très variées, rendant difficile la quantification du nombre d'entretiens réalisés pour chaque type de chantier.

6 CONSTATS

La présente étude examine les expériences d'ouvriers du bâtiment haïtiens dans trois régions diverses : Saint Domingue, Santiago de los Caballeros, et Bávaro (voir la carte en Annexe A).

Un simple coup d'œil au-dessus de l'horizon permet de constater que Saint Domingue, la capitale, connaît une croissance verticale. Des immeubles d'appartements et des tours sont en train de remplacer les maisons horizontales d'architectures coloniale et ranch dans les quartiers des classes moyennes et aisées. Des passerelles sont en train de surgir au-dessus des artères routières congestionnées. La ville connaît aussi une expansion souterraine, suite à la mise en chantier d'une deuxième ligne du réseau de métro, dont l'achèvement était imminent à la fin de 2012. D'autres chantiers de travaux publics sont en cours, comprenant notamment la construction de nouveaux bâtiments de l'université publique, de parcs, d'écoles, de trottoirs et de commerces tels que des supermarchés et des centres commerciaux. La plupart de ces nouveaux chantiers sont réalisés par des entreprises privées, tant dominicaines qu'étrangères. Il y a plus de chantiers en cours à Saint Domingue que partout ailleurs dans le pays, offrant énormément de possibilités de travail aux migrants haïtiens dans toute la ville.

Image 2 : Des ouvriers du bâtiment haïtiens et dominicains employés du sous-traitant de l'État Acero Estrella travaillant activement à la réfection de la cathédrale de Santiago de los Caballeros.



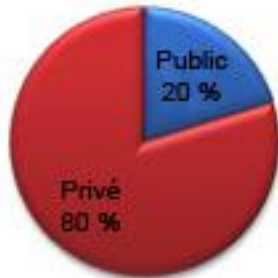
Bien que loin derrière la capitale, Santiago de los Caballeros est la deuxième ville du pays et celle qui connaît la deuxième plus forte concentration de chantiers à l'échelle nationale (voir la Section 3.2 pour des chiffres détaillés). Dans cette zone, il semble y avoir beaucoup moins d'investissements de l'État dans les ouvrages de travaux publics. Dans leurs entretiens, plusieurs experts formels se sont plaints du fait que l'État ne réalise que des investissements pour développer et mettre en valeur Saint Domingue. Par conséquent, la plupart des chantiers sur lesquels les personnes interrogées travaillaient à Santiago, hormis ceux portant sur la réfection de la cathédrale, un hôpital et une école, étaient financés par le secteur privé. Les chantiers privés caractérisés par la présence de travailleurs migrants haïtiens concernent principalement la construction d'immeubles résidentiels d'appartements et de maisons particulières, et aussi un certain nombre de commerces tels que banques, supermarchés, centre commerciaux ainsi qu'un hôtel.

La région de Bávaro/Punta Cana, située à l'extrémité est de l'île est une des zones touristiques connaissant le plus fort taux de croissance, en raison principalement de la présence de lieux de villégiature à la formule « tout-compris » et d'offres haut de gamme à l'intention des visiteurs américains et européens. La plupart des investissements à Bávaro sont privés et étrangers. Parmi les chantiers en cours employant des ouvriers haïtiens il y a des hôtels, un complexe résidentiel jouxtant un club de golf, des rénovations de lieux de villégiature existants, des villas, des logements en copropriété et des immeubles d'appartements. Bávaro a subi de plein fouet la crise économique mondiale de ces dernières années et, depuis 2010, un certain nombre d'entreprises et d'ouvriers sont partis en direction de la capitale. Certains projets sont au point mort ; d'autres ont été achevés, mais les investisseurs n'ont pas réussi à les vendre. « Avec une offre aussi abondante et une demande aussi faible, le bâtiment se met à l'arrêt, » a déclaré un propriétaire d'entreprise du bâtiment interrogé dans le cadre de cette enquête.²⁰ Malgré le ralentissement du boom économique du début des années 2000 dans cette région, le secteur du bâtiment se maintient tant bien que mal, dans une zone sans presque aucune présence de l'État et dépourvue d'organisations de la société civile sur le terrain pour accompagner les travailleurs revendiquant leurs droits.

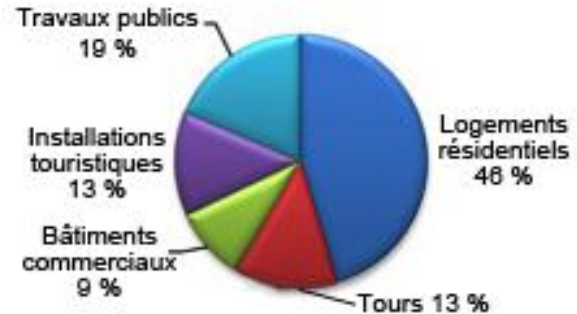
Au sein de ce panorama, la distribution des entretiens avec les ouvriers du bâtiment en fonction des différents types de chantiers concernait à 80 % des projets privés et à 20 % des chantiers détenus et financés par le secteur public. Les différents types de chantiers de construction définis dans la base d'échantillonnage étaient tous représentés, avec une concentration prépondérante de chantiers résidentiels (46 %), reflétant la tendance nationale, suivis des travaux publics (19 %), des installations touristiques et des tours (toutes les deux à 13 %), et des établissements commerciaux (9 %).

²⁰ Entretien avec un propriétaire d'entreprise du bâtiment, Bávaro, 23 avril 2012.

**Graphique 1 : Type de chantier
Secteur public ou secteur privé**



**Graphique 2 : Types de
chantiers et types de travaux**



En ce qui concerne la proportion d'ouvriers haïtiens dans le secteur du bâtiment, il est clair que ces derniers constituent désormais la majorité de la main d'œuvre. Alors que la récente enquête du ministère du Travail et de l'OMLAD place ce chiffre à 53 % (2011 : 40), le pourcentage réel est vraisemblablement beaucoup plus élevé, eu égard aux pratiques d'embauche informelles qui prévalent dans ce secteur et des réticences qu'ont les entreprises du bâtiment à inscrire des travailleurs sans papiers sur les listes des employés qu'elles sont obligées de communiquer auprès du ministère du Travail. Selon cette même étude, seulement 60 % des chefs de chantiers interrogés maintenaient une telle liste et la plupart d'entre eux ne les envoyaient que rarement ou jamais au ministère du Travail. Ceci s'explique vraisemblablement par le fait qu'à tous les niveaux du secteur du bâtiment, des entreprises sont en infraction constante à l'article 135 du Code du travail, lequel stipule que 80 % des employés de toute entreprise doivent être de nationalité dominicaine.²¹

Un responsable du ministère du Travail à Santiago insiste qu'il n'y a pas plus de 20 % de travailleurs étrangers dans le secteur du bâtiment : « Les ingénieurs responsables ne le permettraient pas, car ce serait en violation de l'article 135 du Code du travail et ils seraient passibles d'amendes. »²² Cependant, la réalité, telle qu'elle a été notée par les travailleurs communautaires et les avocats du CEFASA, de l'ATIHC et du Centro Bonó, et confirmée au moyen d'une simple observation, est que la répartition de la main d'œuvre dans le bâtiment est fort vraisemblablement à l'exact opposé : 20 % de Dominicains et 80 % d'Haïtiens.²³ D'autres personnes estiment pour leur part que le pourcentage de main d'œuvre haïtienne est plus proche de 70 %, 85 % ou même de 95 %, particulièrement durant les phases initiales d'un chantier où plus de travailleurs sont requis pour déblayer le terrain, poser les fondations et les blocs de béton.

²¹ Código de Trabajo de la Republica Dominicana. Disponible auprès de : http://www.suprema.gov.do/PDF_2/codigos/Codigo_Trabajo.pdf

²² Entretien avec un représentant local du ministère du Travail, Santiago, 1^{er} mai 2012.

²³ Entretiens avec des experts formels, auprès de travailleurs communautaires et des représentants du CEFASA, le 20 avril 2012 et le 1^{er} mai 2012 ; l'Association des ouvriers du bâtiment haïtiens (ATIHC), entretien du 14 mai 2012 ; et confirmé par l'étude de 2008 du Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes.

Bien que le but visé par l'article 135 du Code du travail soit la nationalisation de la main d'œuvre, il se peut que celui-ci ait pour conséquence involontaire, comme l'affirment Duarte et Hasbún (2009 : 91), d'augmenter l'emploi de travailleurs sans papiers et d'empêcher des entreprises de les embaucher formellement ou de les faire inscrire dans le cadre d'efforts visant à éviter d'enfreindre « officiellement » la règle des 80/20.²⁴

En termes de proportions d'ouvriers haïtiens, il n'y a apparemment pas de différence significative entre les chantiers à financement public et privé. Cependant, l'État n'est pas l'exécutant direct des projets qu'il finance ; en fait, il passe un marché avec un maître d'œuvre qui, à son tour, embauche par sous-traitance des contremaîtres et des techniciens qui sont chargés du recrutement de leurs propres équipes pour mener à bien les travaux.²⁵ Selon un chercheur qui a mené des enquêtes exhaustives sur le sujet en République dominicaine, ce mode de passation de marché est aussi un moyen pour l'État de s'affranchir de la responsabilité d'une infraction de ses propres lois :

*Dans le domaine des travaux publics, on sait qu'ils attribuent le marché à un maître d'œuvre qui ensuite fera ce qu'il voudra. Évidemment, on ne peut rien reprocher à l'État parce que la partie coupable, c'est le maître d'œuvre qu'il a engagé et non l'État. C'est pour eux un moyen de garder les mains propres. À la moindre plainte, au moindre scandale, on dira que c'est de la faute au maître d'œuvre.*²⁶

6.1 Les filières menant au secteur du bâtiment

Les filières qu'empruntent les individus pour rejoindre le secteur du bâtiment en République dominicaine peuvent être divisées en deux parties : la route migratoire jusqu'au point de destination et la quête d'emploi.

6.1.1 La route migratoire

Suite à la cessation de la migration réglementée intergouvernementale, les travailleurs migrants ont été placés dans une position où ils devaient procéder par eux-mêmes au passage clandestin de la frontière. Il y a eu une augmentation des migrations individuelles plutôt que par contingents et une hausse globale de migrants sans papiers (Báez Evertsz y Lozano 2008 : 184). Les constats de la présente enquête suggèrent que les ouvriers du bâtiment émigrent principalement individuellement, s'appuyant sur leurs réseaux sociaux et/ou les services de passeurs pour franchir la frontière et poursuivre leur route jusqu'à leur point de destination. Ces voyages, tels que relatés dans le cadre des entretiens avec les ouvriers, impliquent généralement l'usage de plusieurs moyens de transports —la marche, la motocyclette, la voiture particulière ou le bus—

²⁴ Dans le cadre de leur investigation de 2008, les enquêteurs du Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes ont noté que, durant leurs entretiens avec des ingénieurs et des contremaîtres du bâtiment, ces derniers étaient prompts à fournir des chiffres exacts concernant la taille du chantier et de l'entreprise, mais hésitants quant à déclarer le pourcentage respectif de leurs ouvriers haïtiens et dominicains, très vraisemblablement en raison de la disposition dite du 80/20. Ils mentaient parfois effrontément, déclarant que le ratio était de 50/50, lequel n'est lui non plus pas en conformité avec le Code du travail.

²⁵ Entretien avec un représentant de la *Mesa Nacional de Migraciones* (Table ronde nationale de la migration), Saint Domingue, le 3 mai 2012.

²⁶ Entretien avec un chercheur expérimenté dans les domaines de la migration haïtienne et du bâtiment, Saint Domingue, 17 mai 2012.

et comprennent aussi le paiement fréquent de pots-de-vin à des responsables militaires ou de la police postés aux divers points de contrôle pour leur permettre de continuer leur chemin.²⁷

Un ouvrier du bâtiment de 42 ans qui était arrivé en République dominicaine pour la première fois deux mois avant de se prêter à nos questions, a décrit son périple jusqu'à Santiago de la manière suivante : « Je suis arrivé ici illégalement, après un long combat, marchant constamment, transpirant... Dieu merci, j'ai réussi. Je suis venu ici parce qu'il n'y avait pas de travail [en Haïti]. Je voulais trouver une vie meilleure. »

Quand les migrants accomplissent leur voyage pour la première fois, ils engagent souvent les services d'un *buscón* pour les aider à réaliser une partie ou la totalité du trajet. Les Buscones sont des éclaireurs informels, des Haïtiens généralement, qui jouent le rôle de passeurs en constituant des groupes de clandestins auxquels ils servent de guides. Ils travaillent en collaboration avec d'autres individus, haïtiens et dominicains, pour acheminer leurs groupes vers divers endroits. Il y a aussi beaucoup de migrants haïtiens qui parviennent à franchir la frontière par leurs propres moyens, individuellement ou par petits groupes, et souvent accompagnés d'un migrant plus chevronné qui connaît la route et sait comment et à quelle hauteur il faut soudoyer les différentes autorités rencontrées en cours de route.

Un ouvrier du bâtiment de Bávaro qui fait la migration circulaire depuis 15 ans a confié sa situation de la manière suivante : « La première fois, je suis venu avec une *vía* [voyage organisé], mais par la suite je me contentais de payer 800 pesos [environ 21 dollars É-U²⁸] à [l'agent de] la douane à la frontière. »

Un ouvrier du bâtiment de 27 ans à Santiago raconte comment il a été escroqué par un « ami » qui l'avait aidé à faire le voyage. En compagnie d'autres membres d'un groupe, il lui avait donné une somme d'argent, mais il s'est rendu compte ensuite que cet ami touchait un pourcentage pour l'avoir recruté pour le voyage. Le *buscón* a empoché pratiquement tout son argent, prétendument pour payer le taxi, avant de l'abandonner à son sort dans un lieu inconnu avec 250 pesos (6 dollars É-U) en poche.

D'après les ouvriers du bâtiment interrogés, le coût du voyage varie entre 250 pesos dominicains (6 dollars É-U) et 31 200 pesos dominicains (801 dollars É-U), mais la plupart d'entre eux payent entre 3 000 et 4 000 pesos dominicains (77-103 dollars É-U). Cette somme comprend le coût du transport, les pots-de-vin aux autorités et les rétrocommissions à payer au *buscón* et aux autres intermédiaires.

Aucun ouvrier interrogé pour le compte de la présente étude n'a été engagé dans le cadre des conventions collectives régissant l'embauche de main d'œuvre immigrée dans le pays d'origine. Il semblerait que cette modalité soit utilisée presque exclusivement dans le secteur agricole, y compris celui de la canne à sucre, mais pas pour des industries urbaines telles que le bâtiment. Toutefois, certains experts formels ont signalé que certains employeurs font du recrutement

²⁷ Pour une description plus détaillée des routes de migration et de passages clandestins empruntées par les migrants vers Santiago, voir CEFASA. 2012. *Investigación sobre Tráfico de Personas desde Haití hacia Santiago, RD*. Santiago de los Caballeros, RD.

²⁸ Au moment de la rédaction du présent rapport, le taux de change était le suivant : 1 dollar É-U = 38,95 DOP. Les montants en dollars présentés dans le texte constituent des approximations.

informel en envoyant des intermédiaires haïtiens recruter un contingent d'ouvriers en Haïti juste avant les premiers travaux de terrassement d'un chantier.²⁹ D'après les explications d'un représentant du Mouvement socioculturel pour les travailleurs haïtiens (MOSCTHA en espagnol), ces intermédiaires ne complètent pas un processus formel de recrutement, mais prennent plutôt le risque de faire passer les travailleurs par la frontière dans la clandestinité en utilisant les services des buscones :

Parfois ce sont les entreprises du bâtiment elles-mêmes qui font les arrangements pour permettre à leurs gens de passer. L'ingénieur a son réseau, comprenant des contacts au niveau de la frontière, sur lequel il peut compter pour faire les arrangements. Ils se fixent un lieu de rendez-vous et l'ingénieur ira les chercher et les ramasser dans un véhicule de fonction. Ils contournent les points de contrôle frontaliers. Ce réseau fonctionne différemment de celui qui existait pour [le recrutement dans] la canne à sucre, mais il implique néanmoins une personne qui dispose de contacts au niveau de la frontière et de l'armée, est issue de la région frontalière et sait où emmener chaque ouvrier.

Toutefois, la filière la plus communément empruntée est celle constituée des travailleurs haïtiens qui émigrent de leur plein gré à l'aide de leurs réseaux sociaux. Ils ont des cousins, des amis, des oncles ou d'autres contacts qui les aident à arranger le voyage et à trouver du travail une fois arrivés sur place. Ce constat est conforme à celui de l'étude de l'OMLAD qui indique que la vaste majorité des ouvriers migrants du bâtiment haïtiens ont déjà de la famille en République dominicaine (64 % selon cette étude) (Ministerio de Trabajo, OMLAD 2011).

Un expert en migration de l'OBMICA interrogé dans le cadre de la présente étude apporte la précision suivante, notant que le mode principal de recrutement ne passe plus désormais par l'apport de main d'œuvre depuis Haïti, mais se fait plutôt par le bouche à oreille entre travailleurs et connaissances haïtiens : « La demande de main d'œuvre se fait connaître entre réseaux d'amis qui facilitent leur incorporation au sein du marché de l'emploi du bâtiment... Il s'agit en l'occurrence de jeunes gens qui sont déjà dans le pays et qui trouvent du travail en raison de la forte demande sur place, ou de nouveaux arrivants qui se présentent pour travailler. Mais ce ne sont pas des gens qui se font conduire ici. »³⁰

Le président de l'Association des employés du bâtiment haïtiens, lui-même un Haïtien travaillant dans le bâtiment, a pu confirmer ces dires :

Dans le passé, les ouvriers du bâtiment ne quittaient pas Haïti pour aller travailler directement dans le bâtiment. Mais, depuis quelques années, on observe des ouvriers du bâtiment qui quittent Haïti à cette fin précise. La plupart d'entre eux sont issus de zones rurales et partent à la recherche de tout travail disponible. Mais puisque la majorité des migrants sont concentrés dans le bâtiment, c'est là qu'ils trouvent du travail. Ils apprennent aussi vite qu'ils peuvent pour monter en grade et devenir techniciens.³¹

²⁹ Nos propres constats semblent concorder avec ceux de Duarte et Hasbún (2009), lesquels indiquent que seuls 8 % des ouvriers du bâtiment haïtiens visés par l'enquête de 2002 de FLACSO/OIM avaient migré par le biais d'une embauche directe ou de processus de recrutement de main d'œuvre, alors que les autres avaient migré indépendamment ou en compagnie de parents ou d'amis.

³⁰ Entretien avec un chercheur de l'OBMICA, Saint Domingue, le 27 avril 2012.

³¹ Entretien avec l'Association des ouvriers du bâtiment haïtiens, Saint Domingue, le 14 mai 2012.

Enfin, et bien que la plupart des travailleurs migrants arrivent directement depuis Haïti pour aller travailler dans le bâtiment en République dominicaine, il semblerait qu'il y ait une certaine mobilité entre secteurs au sein du marché de l'emploi de l'immigration, surtout entre la coupe de la canne à sucre et d'autres productions agricoles et le bâtiment. À Bávaro, un jeune homme de 21 ans, arrivé en République dominicaine il y a deux ans pour travailler dans la canne à sucre, a par la suite entendu parler de possibilités d'emploi dans cette même ville. De même, un ouvrier du bâtiment de 32 ans à Saint Domingue dit avoir travaillé dans tout le pays avant de décider de quitter le secteur de la canne à sucre en raison des conditions déplorables :

Au début, je coupais la canne à sucre à San Pedro de Macorís. Ensuite je suis allé dans une ville du côté de Baní pour travailler dans une entreprise qui payait 37 pesos dominicains [0,95 dollars É-U] par jour, ce qui à l'époque était très peu. Après cela, un ami m'a emmené à la capitale et j'y suis resté depuis lors. J'ai quitté la canne à sucre parce que, pour moi, c'était un travail d'esclave et ils ne nous laissaient même pas sortir de certains de ces bateys. C'était le seul travail que l'on pouvait faire et quand les récoltes étaient finies, on restait sur place en attendant les prochaines récoltes et on ne bougeait pas de là, comme un esclave ne mangeant pas à sa faim et menant une vie difficile. C'est pourquoi, au vu de tout cela, j'ai décidé de partir.

Les constats ci-dessus reflètent les éléments mis en lumière dans les études de Duarte et Hasbún (2009) et de l'OMLAD (2011), lesquelles indiquent que, bien que la majorité des ouvriers du bâtiment viennent directement depuis Haïti pour travailler dans le secteur, une minorité substantielle (20 % et 30 %, respectivement) avait travaillé dans d'autres secteurs, l'agriculture principalement, avant de trouver du travail dans le bâtiment.

6.1.2 La recherche d'un emploi dans le bâtiment

Les données générées par les entretiens avec des ouvriers indiquent que non moins de 53 % d'entre eux ont trouvé un emploi dans le bâtiment grâce à des amis ou des connaissances, alors qu'ils étaient 24 % à avoir trouvé du travail après s'être tout simplement présentés sur un chantier et avoir demandé à parler au contremaître. Il y en avait d'autres aussi (13 %) qui avaient trouvé leur emploi actuel grâce à un contremaître avec lequel ils avaient déjà travaillé précédemment. Seul 6 % des personnes interrogées avaient fait usage d'un intermédiaire ou d'un buscón pour trouver un emploi, et six des 135 personnes interrogées (4 %) avaient été recrutées par un inconnu. Une distinction est opérée entre buscón et inconnu car, au sens de la présente étude, un buscón est un recruteur expérimenté, alors qu'un inconnu est un simple citoyen cherchant de l'aide pour un projet. La ventilation de ces chiffres est présentée dans le Graphique 3, lequel est suivi d'autres exemples.

Les constats susmentionnés sont similaire aux éléments présentés dans la récente enquête de l'OMLAD sur les ouvriers du bâtiment haïtiens, à la différence que dans cette autre étude, un pourcentage beaucoup plus élevé de ces derniers avait fait appel à des intermédiaires, tant haïtiens (19,3 %) que dominicains (18,7 %) (Ministerio de Trabajo, OMLAD 2011 : 73). Les auteurs ont regroupé les filières menant au secteur du bâtiment en fonction de trois types de réseaux sociaux :

1. Les réseaux d'amis et de connaissances (généralement d'autres ouvriers du bâtiment)
2. Les réseaux relationnels entre employeurs (les contremaîtres de chantiers) et ouvriers
3. Les réseaux sociaux entre ouvriers et intermédiaires pouvant déboucher sur le recrutement et la sous-traitance d'ouvriers haïtiens, où lesdits intermédiaires peuvent être soit haïtiens soit dominicains

Graphique 3 : Les filières menant au travail dans le bâtiment



À titre d'exemple typique d'un contact établi grâce à un parent ou un ami, nous citerons l'expérience d'un Haïtien de 32 ans qui décrit comment il a trouvé du travail dans la construction routière à Santiago : « C'est grâce à mon frère qui travaillait avec cet ingénieur qui cherchait quelqu'un pour un travail... Mon frère a pensé que j'en serais capable et il m'a présenté à l'ingénieur. Je lui ai parlé et il m'a dit combien il me paierait et il m'a donné le poste ». Entre autres exemples, nous pouvons citer les cas d'un ami qui travaillait comme veilleur de nuit sur un chantier, d'une connaissance haïtienne habitant la même maison, d'une nièce et d'une belle-sœur qui avaient une relation avec le patron. D'habitude, ces contacts ne s'attendent pas à être payés. Tout ce qu'ils demandent, c'est de la réciprocité et de l'amitié.

Le fait d'avoir une relation préalable avec un employeur est une situation plus commune parmi les ouvriers qui ont plus d'années de présence dans le pays et qui ont déjà travaillé pour un architecte, un ingénieur ou un contremaître. Ces types de relations se développent sur la durée et se caractérisent généralement par un certain niveau de confiance, comme en atteste ce propriétaire d'entreprise du bâtiment à Bávoro : « Certains contremaîtres ont leur *gente de confianza* [personnes de confiance] qu'ils amènent avec eux de chantier en chantier ». ³²

La situation à l'autre extrémité du spectre concerne l'usage d'un intermédiaire, généralement contre rémunération, laquelle dans le cadre de la présente étude a le plus souvent été constatée dans le marché de l'emploi du bâtiment très concurrentiel de Bávoro. Un migrant, dont la première arrivée dans le pays remonte à quatre ans fournit l'explication suivante : « Il y a des gens qui me disent qu'ils peuvent me trouver du travail, mais il faut que je leur donne un peu d'argent ». Un autre ouvrier du bâtiment à Bávoro explique que parfois les demandeurs d'emplois sont obligés de payer une commission d'intermédiaire avant de commencer à travailler, mais

³² Entretien avec un propriétaire d'entreprise du bâtiment, Bávoro, le 23 avril 2012.

qu'ensuite, l'intermédiaire disparaît avec l'argent sans jamais les mettre en contact avec des employeurs potentiels. Un autre ouvrier encore explique que, pour être mis au courant des opportunités d'emplois, il faut avoir quelqu'un à l'intérieur et que, pour bénéficier de cette connexion, certaines personnes demandent de l'argent.

Enfin, un faible pourcentage d'ouvriers ont été recrutés par des inconnus dans la rue, présumant que, puisqu'ils étaient Haïtiens, ils seraient prêts et disponibles pour travailler dans le bâtiment. Un homme de 27 ans à Santiago l'explique de la manière suivante : « J'étais simplement en train de marcher quand j'ai entendu un klaxon. Le chauffeur du véhicule s'est arrêté pour me parler et il m'a demandé si j'avais un travail. Je lui ai répondu que non. Je suis allé travailler pour lui le premier jour et après cela il m'a dit que je pourrais retourner travailler auprès de lui. »

Les données générées par la présente enquête indiquent qu'aucune personne n'a été enrôlée pour travailler dans le bâtiment contre sa volonté. Des informateurs clés de tous bords politiques furent unanimes à répondre qu'aucune personne que ce soit n'était vendue auprès de l'industrie pour la raison ostensible qu'il y avait plus qu'assez de travailleurs migrants à embaucher. Il y a eu cependant des rapports faisant état de pratiques d'embauche moins que transparentes au titre desquelles des migrants n'avaient pas été proprement informés de ce à quoi ils s'engageaient. La section ci-dessous examine ces pratiques par rapport à l'indicateur du travail forcé que constitue le « recrutement frauduleux. »

6.1.3 Le processus d'embauche

De manière générale, le processus d'embauche des ouvriers du bâtiment, haïtiens en particulier, est informel. Un propriétaire d'entreprise du bâtiment l'explique ainsi : « Les ouvriers se présentent sur un chantier et le contremaître embauche les gens dont il a besoin pour accomplir le travail. »³³ Ce processus intervient souvent par le biais des réseaux sociaux susmentionnés, en vertu duquel un ami, un parent, une connaissance ou un intermédiaire accompagne le demandeur d'emploi sur le chantier et le présente au contremaître ou à l'ingénieur, lequel lui demande ce qu'il sait faire et décide ou non de le mettre à la tâche.

Sur la base des réponses fournies par les personnes interrogées, la « négociation » des conditions d'embauche peut être catégorisée en fonction de trois types : Aucune, Partielle et Divulgateion complète.

Tableau 4 : Négociation des conditions d'embauche par les ouvriers du bâtiment haïtiens

Type de négociation	Nombre	Pourcentage
Aucune	57	43 %
Partielle	58	42 %
Divulgateion complète	9	7 %
Sans réponse	11	8 %
Total	135	100 %

³³ Entretien avec un propriétaire d'entreprise du bâtiment, Bávaro, le 23 avril 2012.

S'agissant de la présente étude, le cas le plus communément rencontré est celui caractérisé par aucune négociation du tout, avec 43 % des ouvriers interrogés appartenant à cette catégorie. Un jeune homme de 26 ans travaillant à Miraflores à Saint Domingue explique comment se déroule ce scénario : « On va sur un chantier et on demande s'il y a du travail. S'il y en a, on nous dit d'entrer et de se mettre au travail à tel ou tel poste. »³⁴

Nombreux sont ceux qui ne savent pas quand et combien ils seront payés au moment de commencer le travail, ce qui les place dans une situation d'incertitude avec une très faible marge de négociation avec l'employeur où ils n'ont pas d'autre choix si ce n'est d'accepter ce qu'on leur donne.³⁵ Les cas de ce type ne constituent pas un recrutement frauduleux concernant les conditions de travail —un indicateur de la nature involontaire du recrutement— étant donné qu'aucune promesse que ce soit n'est faite au travailleur. Un poseur de blocs de béton relate sa propre expérience ainsi : « Mon ami m'a tout simplement présenté au patron en lui disant, voici le poseur de blocs que je vous ai amené, et le patron a répondu : « ici on ne paye par beaucoup » ». ³⁶ Des représentants de l'ATIHC, l'Association des employés du bâtiment haïtiens, ont expliqué que certains demandeurs d'emploi sont mis en garde contre la tentation de s'enquérir des conditions salariales s'ils souhaitent se faire engager : « Si, dans le cadre d'une recherche d'emploi, ils demandent combien ils seront payés, très souvent l'employeur leur répondra « Est-ce que vous êtes ici pour travailler ou pour demander combien vous serez payés ? » Après deux semaines, ils sauront combien ils seront payés par jour, mais l'employeur ne fait aucune promesse. »³⁷ Ceci correspond à la situation qu'a vécue un ouvrier qui travaille depuis sept ans sur les chantiers d'installations touristiques à Bávaro : « Quand j'ai commencé à travailler pour la première fois, je ne pouvais pas leur demander combien ils allaient me payer. Si vous le faites, ils peuvent vous mettre à la porte parce qu'ils diront que vous êtes trop intelligent ». ³⁸ Il est fréquent que, lorsqu'ils ne peuvent pas négocier directement avec l'employeur, les ouvriers en arrivent à demander au gardien de sécurité ou à des compatriotes accomplissant le même travail quelles sont les conditions d'embauche dans cette entreprise.

D'autres ouvriers, soit 42 % des sondés dans le cadre de la présente étude, disent avoir reçu quelques informations relatives à leurs conditions d'embauche, concernant généralement le montant et la fréquence de la paye, ainsi que les tâches à accomplir. À Bávaro, il est pratique courante de voir un employeur mettre un demandeur d'emploi à la tâche pendant quelques jours en le maintenant sous surveillance étroite. Si l'employeur constate que le candidat sait manier les outils et est très travailleur, dans ce cas ils s'entendent sur le montant de la paye et le candidat est embauché pour participer à l'achèvement du chantier.³⁹

Hormis ce qui a trait à la nature du travail et à la paye, très peu de promesses sont faites aux travailleurs migrants. Il n'y a eu aucun témoignage de personne ayant reçu une avance sur salaire avant de commencer le travail, indiquant qu'il n'y avait pas de recrutement lié à l'endettement parmi la population visée par la présente étude. Certains ouvriers se sont vu promettre une

³⁴ Entretien avec un ouvrier du bâtiment, Miraflores, Saint Domingue, le 21 avril 2012.

³⁵ Dans l'étude de 2008 du Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes, 66 % des ouvriers du bâtiment haïtiens (contre 27 % seulement des Dominicains) avaient commencé leur travail sans savoir combien ils seraient payés.

³⁶ Entretien avec un ouvrier du bâtiment, Gurabo, Santiago, le 21 avril 2012.

³⁷ Entretien avec l'Association des ouvriers du bâtiment haïtiens, Saint Domingue, le 14 mai 2012.

³⁸ Entretien avec un ouvrier du bâtiment, Cristinita, Bávaro, le 23 avril 2012.

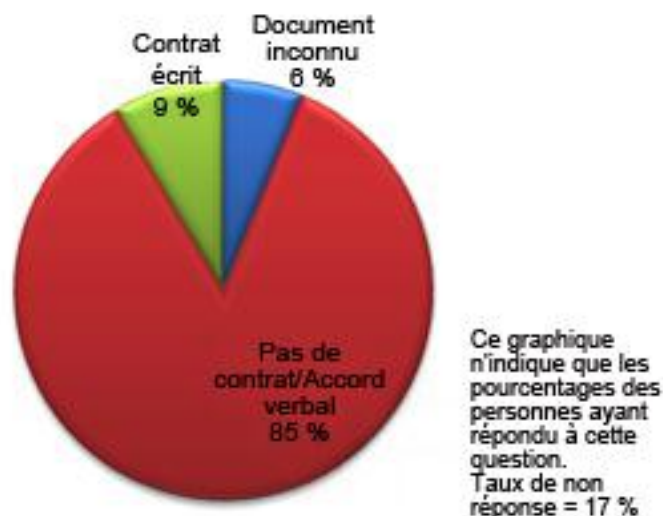
³⁹ Entretiens avec des ouvriers du bâtiment à Hoyo de Friusa et Cristinita, Bávaro, les 22 et 23 avril 2012.

assurance maladie, une indemnité de départ, une prime de Noël, mais nombre d'entre eux se sont plaints du fait que ces promesses n'avaient pas été tenues (voir la section suivante pour plus de détails). Des promesses de cette nature pourraient constituer des indicateurs de recrutement frauduleux.

Un faible pourcentage des sondés (7 %) a fait l'objet ce que l'on pourrait approximativement nommer une « divulgation complète », en ce sens que ces personnes ont reçu des informations concernant le montant et la fréquence de leur paye, leur lieu de travail, les attentes que l'on avait à leur égard, leur horaires de travail et les règles en vigueur sur le chantier. Toutefois, cette divulgation ne s'accompagnait pas nécessairement d'un contrat écrit.

Parmi les personnes ayant répondu à la question relative à l'existence d'un contrat écrit, 85 % ont dit n'en avoir jamais reçu⁴⁰ tandis que 9 % ont répondu dans l'affirmative. Selon la législation dominicaine du travail, un contrat oral est tout aussi valide qu'un contrat écrit. Toutefois, dans la pratique, selon plusieurs avocats spécialistes du droit du travail interrogés dans le cadre de la présente étude,⁴¹ il est beaucoup plus difficile à un travailleur de faire valoir ses droits sans preuve écrite de sa relation de travail. La possibilité existe de saisir la justice armé uniquement d'un contrat oral ; mais, le processus est beaucoup plus lent et difficile, ce qui pousse souvent le travailleur à abandonner la procédure en raison du temps et des dépenses qu'elle entraîne. Dans le cadre de la procédure en justice, deux témoins pourraient être appelés à témoigner pour confirmer que le plaignant travaille effectivement pour l'entreprise. Même cela pourrait être difficile, car des collègues, surtout s'ils sont Haïtiens, risquent de se montrer réticents à l'idée de participer, par crainte de s'exposer auprès des autorités (et d'une possible expulsion du pays) ou de perdre leur emploi dans l'entreprise.

Graphique 4 : Type de contrat



⁴⁰ Ce pourcentage est très similaire aux pourcentages relevés dans d'autres études sur les ouvriers du bâtiment haïtiens, examinées à la Section 3.3 : L'étude de 2008 du Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes (2008) note que 81 % des ouvriers du bâtiment haïtiens n'avaient aucun contrat formel ; l'étude de l'OMLAD place ce chiffre plus haut et dit qu'il concerne 90,4 % des ouvriers haïtiens ; quant à l'étude d' AFL-CIO Solidarity Center / CNUS / FENTICOMMC, cette dernière a noté que 100 % des ouvriers n'avaient aucun accord écrit.

⁴¹ Entretien au Centro Bonó (le 3 mai 2012), MOSCTHA (le 23 mai 2012) et au Centro de Atención Jesús Peregrino (le 25 avril 2012).

Six pour cent des ouvriers haïtiens interrogés dans le cadre de la présente étude ont été soumis à des pressions pour signer un document dont le contenu leur était inconnu. Suite à un complément d'enquête, il semblerait que ces « documents inconnus » soient des déclarations au titre desquelles les travailleurs renoncent à tout droit de revendiquer une indemnité de départ laquelle, selon le Code du travail dominicain, doit obligatoirement être payée par l'employeur au travailleur si ce dernier est licencié après plus de trois mois complets dans l'entreprise. Un manœuvre travaillant sur le chantier de réhabilitation de la cathédrale de Santiago, financé par l'État et dirigé par l'entreprise Acero Estrella, a confié que lui et ses collègues avaient été forcés de signer un document de cette nature : « Il [le patron] est dur avec nous parce que si vous ne signez pas le papier qu'ils vous donnent à signer, il se met en colère. Ils savent que ce papier qu'ils vous font signer est une violation. Un collègue me l'a lu et il y est indiqué que je renonce à mes droits aux *prestaciones* [indemnité de départ]. Mais ils n'acceptent pas que vous ne le signiez pas. »⁴²

Cette pratique a aussi été détectée dans la capitale, où un ouvrier du bâtiment haïtien dans le pays depuis quatre ans a décrit de la manière suivante son expérience après son arrivée :

*Nous étions des congós [nouveaux venus] à la langue espagnole. Dans mon cas, ils m'ont convoqué au bureau et m'ont donné quatre documents, dont deux en blanc et tous écrits avec des caractères très petits. On ne savait rien. Par la suite, des Dominicains nous ont appelés pour nous dire que ces documents que nous avons signés concernaient notre indemnité de départ et que nous n'y avons plus droit même si l'on saisissait le ministère [du Travail]. Ils ont exigé que tous les Haïtiens que nous étions les signent.*⁴³

En réponse à la question sur les conséquences éventuelles qu'ils subiraient s'ils ne signaient pas le document, des ouvriers ont déclaré qu'ils n'obtiendraient simplement pas le travail ou que leur employeur se mettrait en colère.

Ce type de renonciation à un droit n'est pas valide et ne serait pas recevable devant une cour de justice. Il a néanmoins comme fonction de convaincre les ouvriers qu'ils ne jouissent d'aucun droit de cette nature, les rendant moins susceptibles de demander une indemnité de départ. En soi, ce document peut être considéré comme une pratique d'embauche frauduleuse, laquelle constitue un indicateur d'une personne en situation involontaire, relevant de la dimension « travail forcé » du recrutement frauduleux.

Enfin, quelques ouvriers ont mentionné avoir conclu un accord avec un tiers qui les avait amenés au chantier pour travailler. Par exemple, le même ouvrier de Saint Domingue qui avait été forcé de renoncer à son droit à une indemnité de départ a aussi été obligé de verser une partie de son salaire au contremaître qui l'avait recruté : « Le contremaître a établi cette condition selon laquelle, pour qu'il nous donne du travail, il fallait que nous lui payions l'équivalent d'une journée de salaire pour chaque période de paye (chaque mois), soit 300 pesos dominicains [8 dollars É-U] par personne. »⁴⁴

⁴² Entretien avec un ouvrier du bâtiment devant la cathédrale dans le centre de Santiago, le 6 mai 2012.

⁴³ Entretien avec un ouvrier du bâtiment à Don Bosco, Saint Domingue, le 4 mai 2012.

⁴⁴ Entretien avec un ouvrier du bâtiment à Don Bosco, Saint Domingue, le 4 mai 2012.

6.2 La nature et les conditions du travail accompli

6.2.1 La dynamique de la relation employeur-employé dans le secteur du bâtiment

Les études sur le travail forcé sont le plus souvent réalisées dans le cadre de la relation d'employeur à employé. Toutefois, s'agissant de la présente étude de cas, les ouvriers sont souvent des « indépendants » engagés comme journaliers, c'est-à-dire une situation qui pourrait occulter la relation d'emploi sous-jacente et les droits et obligations connexes y étant associés. Afin de comprendre la dynamique de la relation employeur-employé dans ce secteur, il convient avant tout d'examiner le système d'organisation du lieu de travail et de savoir qui, du point de vue des ouvriers, constitue leur employeur et qui embauche qui.

En réponse à la première question, la vaste majorité des ouvriers estiment que c'est le contremaître ou l'ingénieur qui est leur employeur, étant donné qu'il s'agit de la personne qui les a embauchés, la personne pour laquelle ils travaillent de manière régulière, et celle qui les paye. Seules 15 des personnes sondées ont estimé que c'était l'entreprise qui était leur employeur, ce qui laisse penser que leur contact avec les individus ayant la responsabilité ultime du chantier a plutôt tendance à être limité. Deux personnes ont mentionné qu'elles avaient travaillé pour un architecte. Trois autres ont parlé d'un *capataz*, c'est-à-dire un intermédiaire, le plus souvent haïtien, qui recrute d'autres Haïtiens pour travailler avec lui, sauf que ce dernier n'occupe pas nécessairement le poste de contremaître. Cette personne peut parfois facturer ses recrues pour le travail qu'il leur a trouvé (voir le récit correspondant dans la section précédente).

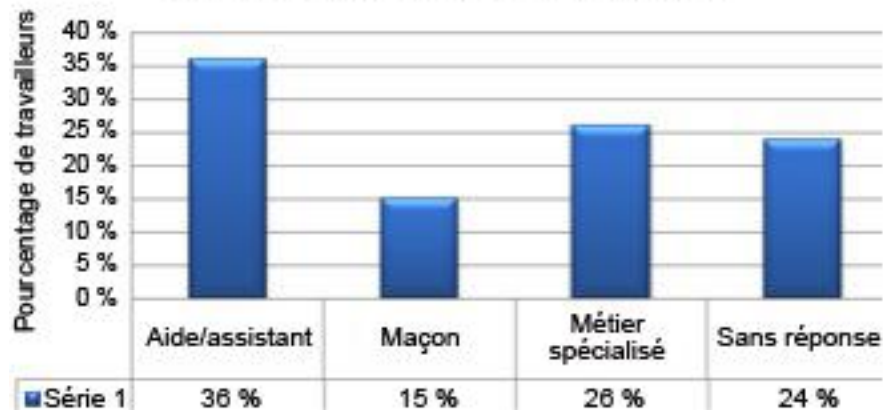
Il y a deux types d'embauches : « par la maison » et par sous-traitance. Dans le cas d'une embauche « par la maison », les ouvriers sont embauchés directement par l'entreprise pour accomplir des tâches générales telles que la mise en ordre du chantier, tandis que les ouvriers embauchés par sous-traitance répondent aux ordres du contremaître qui a été engagé pour achever une partie des travaux du chantier.⁴⁵ Seul un faible pourcentage des ouvriers du bâtiment haïtiens sont embauchés directement par l'entreprise ; la majorité d'entre eux travaillent comme journaliers, parfois des années durant, pour les divers sous-traitants. Bien que les *maestros* (contremaîtres) ou *ajusteros* (sous-traitants) soient fréquemment payés au produit ou à la prestation, leurs manœuvres sont généralement payés en fonction d'un tarif quotidien. Ainsi, l'entreprise embauche les contremaîtres, d'habitude des Dominicains ou des Haïtiens dont la situation a été régularisée, lesquels, à leur tour, embauchent leurs propres manœuvres, des Haïtiens pour la plupart, selon la nature de la tâche à accomplir.

Une division marquée du travail en fonction de la nationalité perdure, caractérisée par une plus forte présence de travailleurs dominicains dans les métiers plus qualifiés et une plus forte concentration de travailleurs haïtiens dans les tâches non qualifiées. Dans le cadre de la présente étude, 36 % des ouvriers haïtiens ont été désignés comme des aides, ce qui est un euphémisme pour décrire les personnes qui accomplissent les tâches les plus dangereuses et astreignantes, telles que le creusement des tranchées à la pioche, l'opération d'une poulie manuelle pour

⁴⁵ Pour une description plus complète des pratiques d'embauche des migrants haïtiens dans le secteur du bâtiment en République dominicaine, voir Dotel, Olaya. 2002. « *Métodos de contratación de mano de obra haitiana* », Estudios Sociales 35(129) Julio-Septiembre 2002, pp. 73-84.

treuiller des brouettes remplies de matériaux ou la montée de sacs de ciment dans des escaliers jusqu'au sixième étage⁴⁶. Quinze pour cent étaient des *albañiles*, ou maçons chargés de l'érection des murs. Un pourcentage important (24 %) n'ont pas précisé leur fonction, une situation qui pourrait s'expliquer par le fait que nombre des ouvriers sont des « hommes à tout faire », prêts à faire toutes les tâches nécessitant différents niveaux de qualification qui leur sont demandés.

Graphique 5 : Métiers exercés par les ouvriers du bâtiment interrogés

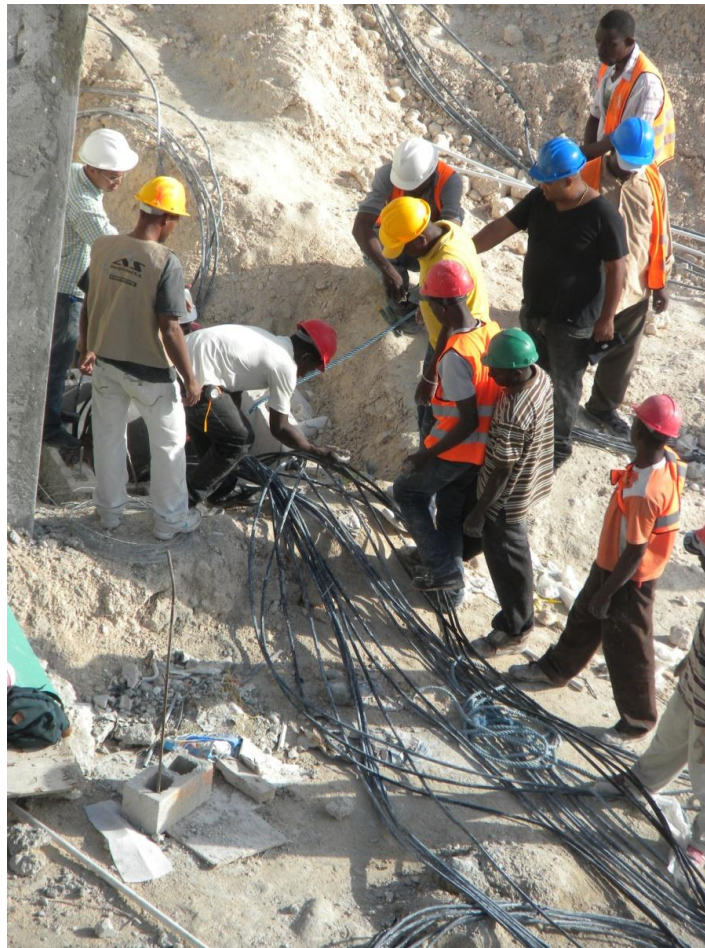


Au lieu d'être « prisonniers du travail manuel d'où il est difficile de s'échapper » (Wooding et Moseley-Williams 2004 : 59), les ouvriers du bâtiment haïtiens semblent devenir progressivement de plus en plus qualifiés. Parmi les personnes sondées dans le cadre de la présente enquête, 26 % étaient employées à des fonctions plus spécialisées telles que le finissage, la charpenterie, l'installation de barres d'armature, la céramique et le plâtrage.⁴⁷

⁴⁶ Cette description s'appuie sur les observations ethnographiques de l'équipe de recherche sur plusieurs chantiers à Santiago, Bávaro, et Saint Domingue.

⁴⁷ Si l'on procède à une comparaison de ces données avec les constats issus d'études précédentes, on peut voir qu'il y a une tendance évidente d'augmentation du niveau de qualification parmi les ouvriers du bâtiment haïtiens. Dans l'enquête de 2000 du secrétariat du Travail sur les ouvriers du bâtiment (citée par Báez Evertsz et Lozano 2008), les Haïtiens étaient presque exclusivement concentrés dans les métiers non qualifiés (49 % « peones », 47 % aides), alors que l'enquête de 2002 de FLACSO/OIM sur les immigrants haïtiens notait que 78 % avaient des métiers non qualifiés et 22 % des métiers qualifiés. L'étude de 2008 d'AFL-CIO Solidarity Center *et al* a constaté que 38,5 % des ouvriers haïtiens interrogés étaient des aides. Plus récemment, l'enquête de 2011 de l'OMLAD notait que 28 % des haïtiens étaient des manœuvres ou des aides non qualifiés, 23,8 % des maçons, et que 15,4 % étaient employés à des tâches spécialisées telles que le finissage, la charpenterie, l'installation de barres d'armature, la menuiserie, et également en tant que contremaîtres.

Image 3 : À mesure que les ouvriers du bâtiment haïtiens deviennent plus qualifiés, leur présence augmente durant les phases techniques du chantier, comme l'illustre cette photo de l'installation du câblage dans un hôtel de Punta Cana.



La division du travail sur le chantier se concrétise par une présence accrue de manœuvres haïtiens durant les phases initiales d'un projet. Leur nombre décroît durant la phase technique intermédiaire, et augmente durant la phase finale de finissage. Selon les estimations d'un propriétaire d'entreprise du bâtiment à Bávaro,⁴⁸ environ 90 % de la main d'œuvre est haïtienne durant la phase d'érection de la structure, laquelle peut durer 15 jours, un à deux mois, ou plus en fonction du chantier ; la main d'œuvre est à 50-60 % haïtienne durant la phase technique (installation du câblage, de la plomberie, des cuisines et placards, de la climatisation, des fenêtres et des portes), auquel stade les contremaîtres sont généralement dominicains et secondés par un ou deux aides. La main d'œuvre remonte à 80 % d'Haïtiens durant le finissage (sols et plafonds), un travail plus léger nécessitant plus de doigté.

La dynamique est telle qu'elle oblige les ouvriers d'être très agiles, prêts à basculer vers un autre chantier ou une autre activité dès qu'un emploi devient disponible. La majorité des ouvriers interrogés dans le cadre de la présente étude (72 %) avaient deux années ou moins d'ancienneté à

⁴⁸ Entretien avec un propriétaire d'entreprise du bâtiment, Bávaro, le 23 avril 2012.

leur emploi actuel, et 38 % avaient moins de 3 mois d'ancienneté. Le représentant du MOSCTHA donne à cette dynamique l'explication suivante :

Le travail dans le bâtiment impose une mobilité constante. Si quelqu'un travaille sur un chantier qui ne lui plaît pas et si une nouvelle occasion se présente, il s'en va. La sécurité formelle sur un chantier se situe à l'entrée et à l'entrepôt où sont stockés les matériaux de construction, mais elle n'est pas présente sur tout le chantier. Forcer quelqu'un à rester n'est pas facile. Un ouvrier ira d'un chantier à un autre, d'une communauté à une autre en quête de travail.⁴⁹

Cette mobilité apparente n'empêche pas la présence potentielle du travail forcé et pourrait, en fait, favoriser des conditions où des employeurs tentent de retenir des ouvriers contre leur volonté, surtout s'il sont pressés d'achever un chantier dans un délai déterminé. Ces pratiques sont examinées dans les sections suivantes relatives à la paye, aux horaires de travail et aux pratiques en matière de prêts.

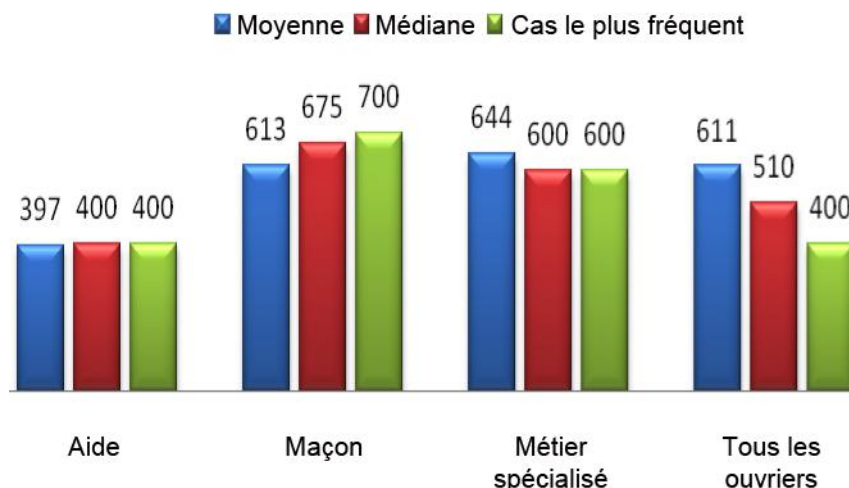
6.2.2 Paiements

La rémunération des ouvriers, ventilée en fonction des catégories d'activités décrites ci-dessus, est en moyenne de 397 DOP par jour pour les aides, soit environ 10,95 dollars É-U par journée complète de travail. Cette somme constitue une augmentation par rapport à la moyenne de 200 pesos (5 dollars É-U) par jour notée dans l'étude de 2008 du Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes, et dépasse de 31 pesos la somme constatée par l'OMLAD l'année dernière (376 pesos ; 10 dollars É-U). Ce montant demeure toutefois en-dessous du salaire minimum de 476 DOP (12 dollars É-U) par jour pour les aides, aux termes de la Résolution 2/2009 du Comité national des salaires relevant du ministère dominicain du Travail. Les montants communiqués dans le présent document constituent des taux journaliers et ne tiennent pas compte des prélèvements effectués au titre de l'assurance maladie ou du remboursement d'un prêt (voir la fin de la présente section pour un complément d'information sur les prélèvements). Là où des prélèvements sont effectués, le salaire net sera inférieur au montant mentionné dans le présent document.

Les maçons haïtiens interrogés aux fins de la présente étude gagnaient en moyenne 613 pesos (16 dollars É-U), alors que la réponse la plus fréquemment donnée portait sur une somme de 700 pesos (18 dollars É-U). Ce salaire est lui aussi en-dessous du salaire minimum, correspondant à celui d'un « opérateur, 2ème niveau », fixé à 705 pesos par jour. Les ouvriers dans des métiers spécialisés gagnent en moyenne 644 pesos (17 dollars É-U), alors que la réponse la plus fréquente donnait 600 pesos (15 dollars É-U).

⁴⁹ Entretien avec un représentant du Service juridique du MOSCTHA, Saint Domingue, le 23 mai 2012.

Graphique 6 : Montant des salaires par catégorie de métier



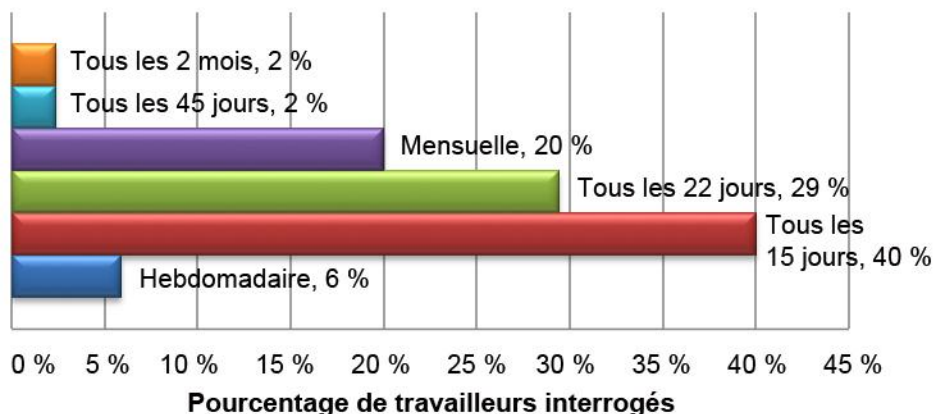
La législation dominicaine du travail prévoit que toute personne employée par une entreprise depuis plus de trois mois doit bénéficier d'une indemnité de départ en cas de licenciement.⁵⁰ Toutefois, seul un nombre très limité d'ouvriers du bâtiment haïtiens relate avoir touché cette indemnité en conformité avec la loi à la suite d'un licenciement. Apparemment les employeurs n'ont pas pour coutume de se plier à cette obligation ; il s'agit en fait d'un des motifs de plainte les plus courants quand des ouvriers du bâtiment haïtiens demandent à un avocat spécialiste du travail de se charger de leur dossier.⁵¹

Le mode de paiement le plus courant implique le versement du salaire par le contremaître à ses ouvriers (57 % des personnes sondées) tous les quinze jours (40 %) en espèces (90 %), d'habitude un samedi à 16h00 ou 17h00. Même les journaliers qui n'ont été présents sur le chantier que pendant un ou deux jours doivent attendre le jour de la paye pour toucher leur salaire. La méthode la plus commune consiste à donner de l'argent liquide ou une enveloppe avec de l'argent liquide à l'intérieur, une opération effectuée par le contremaître ou sinon lui, par l'ingénieur (31 %), le chef d'entreprise (9 %) ou l'architecte (3 %). Occasionnellement, le jour de la paye implique un processus plus formel au cours duquel les ouvriers se mettent en rang devant le bureau pour toucher leur paye et signer un reçu. À l'autre extrémité du spectre, certains ouvriers ont dit que le patron lançait de l'argent dans leur direction sur le chantier.

⁵⁰ Voir Article 80 du Código de Trabajo, ou Code du travail dominicain.

⁵¹ SJRM 2008 ; Entretien avec des avocats spécialistes du travail du CEFASA à Santiago, le 1^{er} mai 2012, et au Centro de Atención Jesús Peregrino in Consuelo, San Pedro de Macorís, le 25 avril 2012.

Graphique 7 : Périodicité de la paie



Les plaintes les plus fréquemment exprimées par les ouvriers du bâtiment haïtiens portaient sur des pratiques d'exploitation liées au paiement, prenant notamment la forme de paiements retardés, de rétentions sur salaire, et/ou de non versement de salaires. Ces pratiques de rétentions de salaires pourraient être des indicateurs de l'usage de menaces ou de pénalités contre ceux qui décideraient de quitter un emploi.

Parmi les 135 ouvriers interrogés, 46 d'entre eux, soit 34 %, se sont plaints de ne pas avoir été payés à temps, avec des retards pouvant parfois durer jusqu'à plusieurs mois. Dans d'autres cas, le *maestro*, soit l'individu qui jouit d'une discrétion quasi absolue sur la rémunération de ses ouvriers, décide de garder une partie du salaire pour lui-même (32 % des ouvriers en ont fait l'expérience) ou de disparaître avec l'argent (33 % des ouvriers), surtout lorsque la fin du chantier approche et qu'il ne dépend plus de ses ouvriers pour achever les travaux. Plusieurs ouvriers (19 %) ont fait l'expérience de plusieurs de plus d'une de ce pratiques, alors que 8 % des ouvriers interrogés les ont subies toutes les trois (voir le Tableau 5).

Le non paiement semble être un problème tout particulièrement à Bávaro. Un expert formel de d'industrie du bâtiment dans la région a déclaré qu'il y avait autrefois une coutume selon laquelle les ingénieurs et les contremaîtres disparaissaient avec la paye des ouvriers mais que, a-t-il poursuivi, cette pratique de non paiement a disparu après la stabilisation du boom du bâtiment dans la région, ne laissant plus sur place que des entreprises « sérieuses ». Cette déclaration est à mettre en contraste avec les récits des ouvriers, qui indiquent que les *maestros* continuent de s'enfuir avec leur argent.

Tableau 5 : Ouvriers ayant fait l'expérience de paiements retardés, de paiements partiels ou de non paiements

	# d'ouvriers	% d'ouvriers
Paiement retardé	46	34 %
Paiement partiel	43	32 %
Non paiement	45	33 %
Deux situations sur trois	26	19 %
Toutes les trois	11	8 %

Parmi ces trois pratiques, celle dont l'identification en tant que pratique potentielle de travail forcé est probablement la plus compliquée est la rétention partielle du salaire. Outre le fait qu'il s'agit d'une forme de retenue de salaire, cette pratique pourrait constituer un indicateur d'état involontaire —être forcé de rester plus longtemps que convenu en attendant de recevoir un salaire dû. Un représentant du CEFASA a expliqué cette pratique de la manière suivante : « Ils les envoient au travail et ils leur disent qu'ils leur paieront une somme déterminée mais, quand arrive le jour de paye, cela devient un problème. À la fin de la quinzaine, le *maestro* ne les paiera que pour cinq ou sept jours de travail. Il y a toujours des problèmes avec le paiement. »⁵² Selon un dirigeant syndical de la FENTICOMMC,⁵³ la fédération nationale des syndicats des employés du bâtiment, cette forme de rétention du salaire, accompagnée d'une prolongation des périodes de paie, peut parfois être utilisée pour retenir des ouvriers sur un chantier. Bien que, d'un point de vue technique, les ouvriers soient libres de partir, la plupart d'entre eux décident de « tenir le coup » jusqu'au bout dans l'espoir qu'ils se feront payer tout l'argent leur étant dû, actuellement et en retard, lors du prochain jour de paye. Nombreux sont ceux qui craignent que, s'ils décident de partir, ils ne seront pas payés pour tous les jours travaillés et auront encore moins de chances de recevoir l'indemnité de départ à laquelle ils ont droit après trois mois complets d'emploi au sein de l'entreprise. Et, aggravant la situation, s'ils n'ont pas de nouvel emploi en attente, la plupart d'entre eux ne sont pas dans une position économique leur permettant de partir.

La pratique du non paiement ou du paiement retardé est source de nombreux problèmes pour les ouvriers. Dans le cadre de la présente étude, des ouvriers ont mentionné que cela aboutissait parfois à une perte de leur logement, à l'incapacité d'envoyer de l'argent en Haïti ou de soutenir sa famille et à l'incapacité de rembourser les créanciers. Plusieurs autres ouvriers ont déclaré qu'ils s'exposaient à des risques de violences verbales et physiques de la part de leurs propriétaires ou d'autres créanciers lorsqu'ils étaient dans l'incapacité de payer. Lorsqu'ils sont placés dans cette situation, nombreux sont ceux qui n'ont d'autre choix que de souscrire un emprunt à taux d'intérêt élevé, parfois auprès de l'employeur lui-même, lequel pratique des taux usuraires. Il pourrait s'agir d'une stratégie délibérée de la part des employeurs non seulement pour gagner de l'argent sur le compte des ouvriers haïtiens, mais aussi pour les maintenir dans le besoin, dans un état de dépendance, et donc plus exploitables (pour un complément d'information sur les pratiques en matière de prêts, voir la Section 6.3.3). Un jeune ouvrier de Santiago

⁵² Entretien avec le CEFASA, Santiago, le 20 avril 2012.

⁵³ Entretien avec un dirigeant de la FENTICOMMC, Saint Domingue, le 23 mai 2012.

l'explique de la manière suivante : « Ils ne nous paient pas le 15 du mois pour qu'ils puissent prêter de l'argent aux Haïtiens. Ils disent que les Haïtiens n'ont pas besoin d'être payés. »⁵⁴

Tous les employeurs ne se livrent toutefois pas à ces pratiques. D'aucuns ont reconnu l'existence d'abus liés au versement de la paye, commis surtout par des *maestros* et des ingénieurs, et ont pris des mesures préventives. Les bonnes pratiques en la matière comprennent :

- Le propriétaire d'une petite entreprise du bâtiment à Santiago se fait fort d'être présent le jour de la distribution de la paye pour veiller à ce que les *maestros* ne spolient pas ses ouvriers. Il demande à ce que le sous-traitant distribue la paye des ouvriers en sa présence.
- Une entreprise du bâtiment à Saint Domingue dispose d'un personnel administratif désigné et affecté à la distribution de la paye (des personnes autres que les *maestros*). Les payeurs se rendent sur les chantiers accompagnés d'un gardien de sécurité et distribuent la paye des ouvriers en espèces et leur donnent un reçu. Une portion du salaire est prélevée au titre de la sécurité sociale (l'assurance maladie), et les ouvriers savent d'avance quelle somme ils recevront. Il y a un superviseur qui chapeaute tous les distributeurs de la paye et qui détient une liste de tous les effectifs travaillant sous les ordres de chaque *maestro* et compte les enveloppes pour garantir qu'elles sont en adéquation avec la liste.
- Le propriétaire d'une entreprise du bâtiment à Bávaro a mis en œuvre un processus de vérification des antécédents de ses *maestros* quant à leur réputation d'honnêteté. Il affirme que tout abus de la part des *maestros* nuit à son image personnelle et à celle de son entreprise. Il ne tolère aucune forme de tricherie ou de comportement malhonnête et estime qu'il est de son devoir de protéger ses ouvriers pour qu'ils veuillent continuer de travailler avec lui à l'avenir et pour maintenir sa réputation d'intégrité.

Enfin, 27 personnes interrogées ont explicitement mentionné le fait que leurs employeurs retenaient ou « discountaient » certaines portions de leur paye, principalement aux fins des assurances maladie et/ou des assurances contre les accidents du travail. Toutefois, la plupart d'entre elles n'ont reçu ni carte d'assuré ni preuve de couverture d'assurance (voir la discussion sur la sécurité sociale plus loin) et se plaignaient qu'en fait elles ne bénéficiaient d'aucune prestation sociale en matière de santé quand elles tombaient malades ou étaient victimes d'un accident (voir la section sur les Risques et dangers). Ce constat est conforme aux résultats d'autres études (WOLA 2009 ; Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes 2008 ; Solidarity Center 2008), lesquelles indiquent que les employeurs prélèvent la sécurité sociale de la paye des ouvriers selon les règles afin de se conformer à leurs obligations nationales, mais qu'ils ne cotisent pas au système ni n'offrent de couverture à leurs travailleurs haïtiens. Bien qu'il y ait certaines difficultés liées à l'accès à la sécurité sociale pour les travailleurs non munis de pièces d'identité dominicaines, un sujet qui sera abordé plus loin dans le présent rapport, ces prélèvements impliquent la possibilité de fraudes ou, tout au moins, de pratiques trompeuses à l'encontre de travailleurs qui généralement ne gagnent même pas le salaire minimum.

D'autres prélèvements mentionnés portaient sur le remboursement d'un prêt consenti par le patron, lequel avait ensuite appliqué un « discount » sur la paye au titre d'intérêts. Un ouvrier à

⁵⁴ Entretien avec un ouvrier du bâtiment en centre-ville de Santiago, le 4 mai 2012.

Bávaro s'est fait convaincre qu'une certaine somme était prélevée de sa paye pour le compte de l'État haïtien mais, dit-il, « Je ne sais pas si c'est vrai ou si c'est faux, mais je ne peux rien y faire ». ⁵⁵

6.2.3 Horaires de travail

La plupart des ouvriers du bâtiment haïtiens interrogés dans le cadre de la présente étude travaillaient six jours par semaine, et 37 (27 %) ont indiqué qu'ils travaillaient sept jours par semaine, avec des journées de travail d'une durée variant entre 8 et 24 heures (dans le cas d'un garde de sécurité logeant sur le site et de service 24 heures sur 24). Les réponses les plus fréquentes portaient sur 9 ou 10 heures de travail par jour, bien que la moyenne de tous les ouvriers ayant répondu à cette question (hormis le gardien de sécurité qui constitue un cas particulier) était de 10,2 heures par jour. Bien que ces semaines de travail de 6 et 7 jours correspondent aux constats d'autres études (Ministerio de Trabajo, OMLAD 2011 ; Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes 2008), les heures ouvrées sont sensiblement plus longues que celles constatées dans l'étude de l'OMLAD (2011), laquelle indiquait que 74 % des ouvriers ne travaillaient que 8 heures par jour, et que 22 % travaillaient plus de 8 heures. Ce constat est aussi plus élevé que celui d'AFL-CIO Solidarity Center *et al* (2008) à hauteur de 8,8 heures par jour et supérieur à la moyenne de 9 heures par jour notée par Duarte et Hasbún (2009).

Ces moyennes suggèrent que la plupart des ouvriers haïtiens font un nombre important d'heures supplémentaires au travail, avec une moyenne supérieure au maximum de 10 heures stipulé dans le Code du travail. Parmi les personnes sondées ayant mentionné des heures supplémentaires, 73 % (84 sondés) ont dit qu'elles n'avaient pas été payées pour ce temps travaillé. Un quart des ouvriers (31 sondés, ou 27 %) ont dit avoir été payés pour des heures supplémentaires à un tarif variant entre 25 et 150 pesos (0,64 à 3,85 dollars É-U) de l'heure. Étant donné que la majorité des ouvriers ne sont pas payés ou sont mal payés pour des heures supplémentaires, la présente étude a cherché à savoir si le fait de rester plus longtemps au travail était obligatoire ou facultatif. Parmi les 103 personnes ayant répondu, une forte majorité (79 sondés, soit 76 %) ont dit que les heures supplémentaires étaient obligatoires, au risque le plus souvent de se faire licencier. Un ouvrier a dit qu'il s'était vu infliger une suspension de 22 jours comme punition pour avoir refusé de travailler des heures supplémentaires.

Ces constats confirment les éléments du rapport des droits de l'homme de 2011 du Département d'État des États-Unis où il est noté que, bien que la loi interdise les heures supplémentaires excessives ou obligatoires, cette pratique continue d'être commune et elle se manifeste parfois par le refus de payer ou le renvoi des personnes qui protestent. Selon les définitions de l'OIT suivies aux fins de la présente analyse, les heures supplémentaires forcées relèvent de la dimension « vie et travail sous la contrainte » du travail forcé.

6.2.4 Menaces

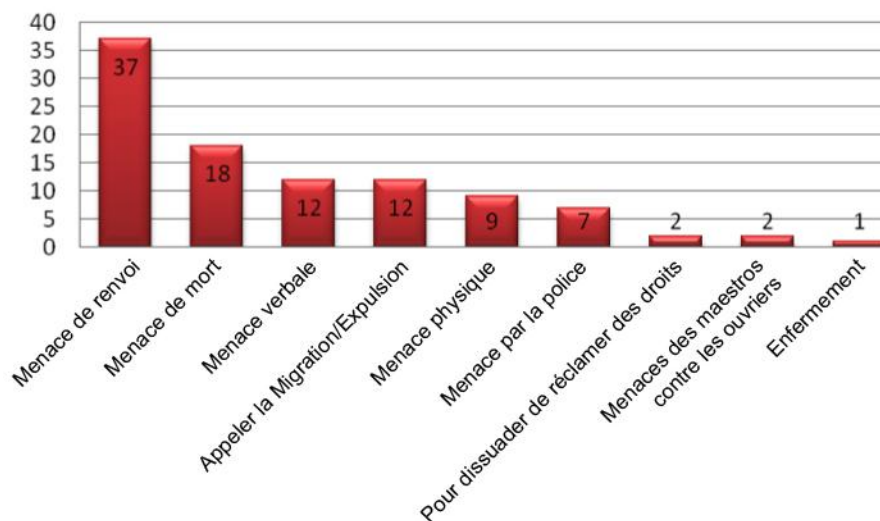
Des menaces proférées par un employeur contre un travailleur peuvent constituer un moyen de coercition ou une forme de pénalité. Dans le cadre de la présente étude, près de la moitié des ouvriers du bâtiment haïtiens interrogés ont déclaré avoir fait l'objet de menaces au travail sous

⁵⁵ Entretien avec un ouvrier du bâtiment, Cristinita, Bávaro, le 23 avril 2012.

une forme ou une autre. Spécifiquement, ils étaient 86 à mentionner la réalité de menaces proférées par des employeurs contre leurs manœuvres sur le chantier ; parmi ces derniers, 24 ont déclaré n'avoir pas personnellement fait l'objet de menaces, mais ont donné des rapports tiers où ils ont relaté avoir vu ou entendu des menaces contre des collègues.

La menace la plus commune était celle du renvoi, suivie de la menace de mort généralement accompagnée du brandissement d'une arme à feu. Par ordre de fréquence, d'autres types de menaces dont les travailleurs objet de la présente ont fait l'expérience comprenaient : menaces verbales, menaces de dénonciation auprès des services d'immigration pour organiser leur expulsion du pays, menaces physiques, menaces venant de la police, menaces pour les désinciter à revendiquer leurs droits, et menaces d'incarcération. Deux personnes sondées ont mentionné des cas où des ouvriers avaient riposté en menaçant le *maestro*. La fréquence avec laquelle les ouvriers du bâtiment haïtiens ont fait l'objet de ces types de menaces est illustrée dans le Graphique 8 ci-dessous.

Graphique 8 : Types de menaces dont font l'objet les ouvriers du bâtiment haïtiens



Un ouvrier âgé de 40 ans de Báváro qui fait l'aller-retour entre Haïti et la République dominicaine depuis 11 ans a été le témoin de bon nombre de menaces sur le lieu de travail. Voici son explication :

Nous ne pouvons pas exiger nos droits pendant qu'ils nous invectivent. Ils nous menacent de tabassages avec des mots qui font très peur. Si nous n'avons pas de papiers en règle, ils menacent d'appeler la police ou la Migration pour qu'ils puissent garder l'argent que nous avons gagné. Ils disent qu'ils nous jeteront en prison si nous demandons aux maestros de nous payer. Et ensuite ils nous demandent de faire des heures

*supplémentaires non payées. Nous ne pouvons pas refuser, parce que sinon, ils nous mettraient à la porte.*⁵⁶

Certains ouvriers à Bávaro et à Santiago ont déclaré qu'ils avaient été menacés ou que l'on leur avait tiré dessus avec une arme à feu et ont aussi dit avoir été menacés de violences physiques alors qu'ils réclamaient leur paye. Un ouvrier sur un chantier du secteur public à Santiago a déclaré « Ils vous tireront dessus en tant que Haïtien si vous allez leur réclamer votre paye, mais il faut payer son loyer, il faut qu'on mange et puis, le *maestro* ou l'ingénieur sort son arme, et vu que ce sont des gens qui ont un tempérament fort et que les Haïtiens ont aussi leur propre tempérament, cela veut dire que certaines fois ils vous paieront, alors que d'autres fois ils ne le feront pas ».⁵⁷

Un ouvrier de 25 ans de Santiago explique son expérience de la manière suivante : « C'est quelque chose que j'ai moi-même vécu. Il y avait un Haïtien à qui ils devaient de l'argent, et le maestro ne voulait pas lui payer l'intégralité de son salaire. Le maestro a brandi son arme pour le frapper ou lui tirer dessus. Nous étions tous là et nous avons dit que si le maestro le frappait ou lui tirait dessus, il devrait tous nous tuer ».⁵⁸

D'autres personnes ont fait l'objet de menaces de violence physiques alors qu'elles tentaient de réclamer leur paye. Un jeune homme de 20 ans travaillant à Bávaro a dit « Quand vous allez chercher votre paye, ils s'emparent d'une planche comme s'ils allaient vous frapper. Imaginez donc —vous, en tant que *congó* [un immigrant Haïtien récemment arrivé], vous avez peur ».⁵⁹

Certains ouvriers ont aussi subi des menaces de mort alors qu'ils s'unissaient pour refuser de faire des heures supplémentaires obligatoires et non payées. Voici le compte rendu que donne un ouvrier de 22 ans à Bávaro :

*Dans cette entreprise, ils nous menacent souvent. Je me souviens qu'un jour l'ingénieur voulait nous garder sur le chantier jusqu'à 11 heures du soir. Les ouvriers haïtiens ont décidé qu'ils ne resteraient pas et ont commencé à monter dans le bus pour partir. Il s'est mis en colère et a sorti son arme pour leur tirer dessus, mais un autre ingénieur est venu et lui a dit de ne pas le faire pour éviter des problèmes et d'autres incidents.*⁶⁰

Cet exemple constitue clairement une situation de travail forcé, où violences physiques et menaces de mort ont été utilisées pour forcer des ouvriers à travailler des heures supplémentaires au-delà des limites prescrites par la loi.

Les ouvriers du bâtiment haïtiens s'exposent aussi à des menaces de mort quand ils déposent plainte pour abus. Selon un avocat du CEFASA spécialiste du travail à Santiago : « Ils les menacent de mort : ils leur disent que s'ils les voient, ils les attraperont et les pendront, ou que s'ils vont par là, ils leur tireront dessus. Ils leur font toutes sortes de menaces et les ouvriers sont

⁵⁶ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien à Cristinita, Bávaro, le 27 avril 2012.

⁵⁷ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien, Gurabo, Santiago, le 4 mai 2012.

⁵⁸ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien, Licey, Santiago, le 29 avril 2012.

⁵⁹ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien, Barrio Kosovo, Bávaro, le 1^{er} mai 2012.

⁶⁰ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien, Los Guandules, Bávaro, le 29 avril 2012.

très nerveux quand ils arrivent ici. C'est ce qui se passe lorsqu'ils essaient de revendiquer [leurs droits]. »⁶¹

Des menaces verbales sont souvent proférées en présence d'autres ouvriers, en tant que méthode pour susciter la crainte et les maintenir sous contrôle. Généralement, les ouvriers baissent la tête dans un état de résignation, sachant que toute tentative de se défendre aboutirait à leur renvoi. Un homme de 30 ans travaillant à Santiago dans le bâtiment depuis un an a donné le récit suivant :

Ils m'ont menacé verbalement, me faisant savoir que si je répondais au maestro pendant qu'il m'engueulait, il pouvait me virer sur le champ. Parfois, ils nous menacent et nous disent que si on n'a pas de papiers ils nous mettront à la porte. Je continue de travailler pour cette entreprise uniquement parce que je ne peux pas trouver d'autre emploi. Si je pouvais, je quitterais cet emploi immédiatement.

Il y a un autre type de menace qui consiste à enfermer les ouvriers sur le lieu de travail et qui a été signalé en tant que pratique suivie à Bávaro dans le but de dissuader les ouvriers de revendiquer leurs droits. À Bávaro, plusieurs ouvriers du bâtiment haïtiens ont relaté des situations où ils avaient été empêchés d'accéder au chantier pour avoir revendiqué leurs droits, par le biais d'un « système de sécurité » qui permet à l'entreprise Civil-Mek de créer une photo signalétique des ouvriers ayant enfreint les règles de l'entreprise. Cette photo signalétique ou *ficha* est affichée à l'entrée du chantier, et a pour effet de les empêcher d'y entrer ou d'être réembauchés à l'avenir. Dans le but de mettre au point la *ficha* ou simplement de punir des ouvriers querelleurs ou revendicatifs par rapport à leurs droits, l'entreprise a élaboré un système disciplinaire, lequel implique parfois l'enfermement temporaire d'un ouvrier dans un conteneur sur le chantier. Voici comment un ouvrier de 24 ans de Punta Cana relate son expérience chez Civil-Mek :

*Dans cette entreprise, on ne peut pas réclamer ses droits. Ils nous menacent et nous disent que si on se plaint, ils sortiront la ficha pour nous mettre à la porte et nous empêcher de retravailler pour eux. L'entreprise a sa propre sécurité pour nous enfermer dans un conteneur et nous punir si on se dispute avec eux ou si on réclame nos droits.*⁶²

L'enfermement temporaire tel que relaté ci-dessus n'est pas nécessairement utilisé pour retenir des ouvriers sur un chantier, mais plutôt en tant que punition et méthode de licenciement. Mais, cette pratique constitue une violation grave des droits des ouvriers du bâtiment haïtiens et pourrait aussi être un signe avertisseur du travail forcé, étant donné qu'elle implique le renvoi et l'exclusion d'une embauche future (tous deux des indicateurs de menace de pénalité), assortie d'une restriction sur la mobilité physique (un indicateur d'état involontaire). En outre, ces pratiques pourraient avoir pour but de menacer les autres ouvriers pour leur montrer les sanctions dont ils sont passibles en cas de comportement réfractaire et être contributives à la situation de « travail et vie sous la contrainte. »

Il existe une autre forme de menace, pour laquelle il n'y a que des éléments de preuve minimes, qui consiste à confisquer ou détruire des documents. Seules cinq personnes sondées ont fait état

⁶¹ Entretien avec un avocat spécialiste du travail au CEFASA, Santiago, le 1^{er} mai 2012.

⁶² Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien, Domingo Maíz, Bávaro (Verón), le 29 avril 2012.

de situations de cette nature, portant dans deux cas sur la destruction de documents et dans trois sur leur rétention. Un avocat spécialiste du travail œuvrant auprès d'une ONG de défense des droits des migrants a expliqué que certains employeurs confisquent des documents, y compris passeports et permis de séjour, déclarant aux ouvriers, « Ça ne vaut rien parce que vous êtes toujours des immigrants. Vous êtes toujours des Haïtiens. » Même si un problème se présentait et que les ouvriers montraient leurs documents, ils pourraient continuer de les retenir.⁶³ Un ouvrier de 28 ans à Don Bosco, Saint Domingue a été le témoin d'une scène où un ingénieur a confisqué les passeports de certains ouvriers et a menacé de les envoyer au ministère du Travail : « Il les a dupés en leur confisquant leurs passeports et en ne les rendant jamais. »⁶⁴ La confiscation de pièces d'identité ou de documents de voyage constitue un indicateur de menace de pénalité.

Enfin, il semblerait que certains employeurs utilisent la menace de dénonciation auprès des services d'immigration en tant que moyen de contrôler leurs ouvriers, de les tenir en état de soumission, et de les forcer d'accepter des conditions de misère. Cette menace se déroule généralement selon le scénario suivant : « Si tu ne veux pas travailler, j'appelle tout simplement le camion de la Migration pour qu'ils t'embarquent... Tu ne peux pas partir parce que sinon j'appelle la Migration. » Un représentant de la Commission nationale des droits de l'homme affirme que les ouvriers du bâtiment haïtiens vivent sous la menace constante de l'arrivée de la Migration « pour les embarquer dans le camion. »⁶⁵ La menace de dénonciation auprès des autorités constitue un indicateur de menace de pénalité. Bien que le fait de menacer d'appeler la Migration pour organiser l'expulsion de travailleurs migrants ait été mentionné à de multiples reprises tant par des ouvriers que par des experts formels et informels, il est néanmoins difficile de déterminer avec quelle fréquence les employeurs mettent effectivement cette menace à exécution.⁶⁶

Car, d'une part, plusieurs parties prenantes ont insisté sur le fait que cette pratique est un vestige du passé. La Fédération nationale des syndicats du bâtiment, la FENTICOMMC, affirme que la Direction générale de la migration n'a plus le droit de faire des descentes sur les chantiers.⁶⁷ Au cours d'entretiens réalisés avec des représentants de la Direction générale de la migration, ces derniers ont confirmé qu'ils avaient cessé de faire des descentes sur lieux de travail depuis plus de trois ans.⁶⁸ Cette affirmation a été également corroborée par des représentants de l'ATIHC, l'Association des ouvriers du bâtiment haïtiens.⁶⁹ Un représentant du ministère du Travail a relaté que quand, il y a de nombreuses années de cela, la Migration a fait une descente sur un chantier, la toute première chose qu'a faite son ministère a été d'appeler les employeurs pour s'assurer

⁶³ Entretien avec une organisation de défense des droits des migrants à Consuelo, San Pedro de Macoris, le 25 avril 2012.

⁶⁴ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 28 ans à Don Bosco, Saint Domingue, le 4 mai 2012.

⁶⁵ Entretien avec la *Comisión Nacional de Derechos Humanos* (CNDH), Saint Domingue, le 23 mai 2012.

⁶⁶ Cette difficulté a aussi été constatée dans l'étude de 2008 du Servicio Jesuita a Refugiado/as y Migrantes (2008). En l'occurrence, toutes les personnes interrogées avaient signalé des cas où des ouvriers avaient été pris dans des rafles de rapatriement pendant qu'ils travaillaient sur des chantiers (2008 : 31), mais celles-ci n'étaient pas en mesure de confirmer la fréquence avec laquelle les employeurs appelaient la Migration pour éviter de payer leurs ouvriers (2008 : 50).

⁶⁷ Entretien avec un dirigeant de la FENTICOMMC, Saint Domingue, le 23 mai 2012.

⁶⁸ Entretien avec la DGM, Direction générale de la migration, Saint Domingue, le 30 mai 2012.

⁶⁹ Entretien avec l'Asociación de Trabajadores Inmigrantes Haitianos en la Construcción (ATIHC), Saint Domingue, le 14 mai 2012.

qu'ils avaient payés leurs ouvriers. Selon cette personne interrogée, cette pratique a été abandonnée.⁷⁰

En revanche, un nombre relativement élevé d'ouvriers ont déclaré avoir vu ou entendu parler de descentes. Il y a eu 58 entretiens au cours desquels des ouvriers ont fait mention de rafles de la Migration. S'agissant de ces cas, 18 personnes sondées ont parlé de rafles de la Migration sous la forme de rapports tiers, en ce sens que nombreux étaient ceux qui affirmaient avoir entendu parler de cette pratique, sans pour autant l'avoir observée personnellement. Sur le nombre total de cas où des rafles de la Migration ont été mentionnées, 18 ont fait état de déportations en tant que conséquence directe de celles-ci, alors que 34 ont explicitement indiqué qu'elles étaient utilisées pour éviter de payer les ouvriers. D'autres personnes sondées ont par ailleurs identifié les rafles comme étant un moyen d'intimider les ouvriers et de les priver de leurs droits.

Il existe une explication possible au décalage narratif entre les récits des parties prenantes et des ouvriers : La Direction générale de la migration n'a pas la responsabilité d'organiser les descentes sur les lieux de travail. En fait, il est possible que ces rafles soient le résultat de coups montés par des soldats ou policiers corrompus et de connivence, qui organisent des descentes de la Migration factices sur le lieu de travail ou à proximité, le jour de la paye le plus souvent, afin de procéder à une rafle d'ouvriers juste avant la paye et pour éviter que le maestro ou l'ingénieur n'ait à les payer. Voici comment un ancien sergent de l'armée explique cette pratique : « Quand le chantier est sur le point de s'achever, l'ingénieur préfère payer [un pot-de-vin de] 50 000 pesos [1 284 dollars É-U] à la Migration ou au chef de la police et conserver 150 000 pesos [3 851 dollars É-U], et alors il appelle la Migration pour qu'il n'ait pas à payer 200 000 pesos [aux ouvriers]. »⁷¹ Les auteurs de ces actes soit emprisonnent les ouvriers temporairement, soit les emmènent en véhicule vers un lieu inconnu en République dominicaine, et leur extorquent de l'argent avant de les laisser partir. Un ouvrier de 20 ans de Bávaro a appris à faire la distinction entre la Migration et les « descentes factices » organisées par des policiers corrompus et des représentants d'autres autorités :

Si la Migration vous attrape, alors ils vous rapatrient. Mais si c'est la fausse « migra » qui vous attrape, tout ce qu'ils font c'est de vous battre, vous voler tout ce que vous avez sur vous, et ensuite des policiers vous enferment et ils vous font même dormir dans les toilettes. Parfois, ils placent de la drogue dans votre poche et ils vous font un chantage contre une somme que vous ne pouvez pas payer. Autrement, ils vous enfermeront à [la prison d'État] El Seibo.

Les abus de pouvoir par des agents de police ont aussi été mentionnés explicitement par au moins 15 ouvriers du bâtiment haïtiens visés par la présente étude, reflétant les constats du rapport de l'AFL-CIO Solidarity Center, lesquels indiquent que des policiers dominicains corrompus profitent de la situation d'ouvriers du bâtiment haïtiens (et dominicains). Outre les appels des employeurs à la police pour éviter de payer leurs ouvriers, des ouvriers relatent que des agents de police les traquent le jour de la paye dans le but de les arrêter et leur extorquer de l'argent.

⁷⁰ Entretien au ministère du Travail, Saint Domingue, le 22 mai 2012.

⁷¹ Entretien avec un ancien sergent de l'Armée nationale, Santiago, le 20 avril 2012.

La Direction générale de la migration n'a pas émis de commentaire quant à l'existence de ces pratiques policières. Un responsable de police dans l'est du pays, qui n'était en fonction à son poste que depuis deux semaines au moment de son entretien, nie non seulement une quelconque implication de la police dans la répression des ouvriers du bâtiment haïtiens, mais insiste sur le fait que « les Haïtiens ne sont pas maltraités dans ce pays... et s'ils se plaignent, ils font montre d'ingratitude. »⁷²

Toutefois, les comportements insatisfaisants et corrompus de la Police nationale ont été amplement documentés, et vont au-delà du traitement indifférent ou agressif envers les ressortissants haïtiens. Amnesty International a documenté des situations où des individus sont fréquemment détenus et soumis à la torture et à d'autres mauvais traitements lorsque placés en garde à vue, souvent sans jamais se faire formellement inculper ou condamner pour un délit quelconque.⁷³ Le rapport du Département d'État des États-Unis de 2011 sur les droits de l'homme en République dominicaine note que les arrestations et détentions arbitraires se poursuivent, et que persiste une impunité généralisée accordée aux hauts responsables de la police et autres agents de l'État. La République dominicaine occupe la dernière place du classement de 142 pays en ce qui concerne la crédibilité de sa force de police dans le Rapport sur la compétitivité globale 2011-2012 du Forum économique mondial.⁷⁴

6.2.5 Risques, dangers et mauvais traitements au travail

Selon toutes les sources, travailler dans le bâtiment est une activité dangereuse, pour laquelle les ouvriers (haïtiens et dominicains) ne reçoivent que peu de formation en matière de sécurité et pratiquement aucun équipement de protection. Ce sont sur ces questions clés que portent les revendications de l'ATIHC, l'Association des ouvriers du bâtiment haïtiens qui a fait du lobbying auprès des employeurs pour que soit fourni aux ouvriers un équipement de protection complet, y compris un gilet, un casque, une ceinture de protection lombaire, des bouchons pour les oreilles, des gants et des bottes. Selon l'ATIHC, les employeurs rechignent à équiper leurs ouvriers de bottes à bout coqué en acier compte tenu de leur coût supérieur à 3 000 DOP (77 dollars É-U) la paire et qui impliquerait pour eux un investissement dans leur main d'œuvre (essentiellement intermittente) qu'ils ne sont pas disposés à faire. Un employeur déclaré en état d'infraction est passible d'une amende pouvant atteindre 150 000 DOP (3 851 dollars É-U) ; toutefois, dans la pratique nombre d'employés ne portent pas d'équipement protecteur, à part peut-être un casque, des tongs ou des bottes de caoutchouc.⁷⁵

Ce manque de formation et d'équipements de protection, conjugué au fait que c'est aux ouvriers haïtiens que l'on confie les tâches les plus dangereuses, signifie que ces derniers sont dans une

⁷² Entretien avec un major-colonel au poste de police de Verón-Punta Cana, le 23 avril 2012.

⁷³ Amnesty International. 2011. 'Shut up if you don't want to be killed!' Human Rights Violations by Police in the Dominican Republic. London, UK. Disponible auprès de : <http://www.amnesty.org/en/library/asset/AMR27/002/2011/en/6ead3e9d-0684-40ae-aa71-73c3dc5382dc/amr270022011en.pdf>

⁷⁴ Forum économique mondial. 2011. Rapport sur la compétitivité globale 2011-2012. Téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2011-2012>

⁷⁵ Il convient de noter qu'il y a apparemment des différences en matière de niveaux d'organisation et de protection des ouvriers sur certains des chantiers portant sur des grands travaux, tels que ceux des centre commerciaux de Saint Domingue ou de la cathédrale de Santiago, lesquels sont réalisés par de gros entrepreneurs qui ont pris énormément de précautions pour assurer la sécurité et du site et des ouvriers. Toutefois, cette situation ne reflète pas la majorité des chantiers visités et observés dans le cadre de la présente étude.

situation à haut risque pour les accidents du travail. Parmi tous les ouvriers interrogés, 40 ont déclaré avoir subi un accident ou une maladie sur un chantier ou ont relaté un incident concernant un collègue de travail. Ces accidents portent sur des chutes, des fractures osseuses, des blessures et coupures causées par des renversements ou des écrasements par des équipements lourds, des électrocutions et des décès. Les causes de blessures peuvent être multiples, notamment des conditions de travail dangereuses et la mise en danger personnelle (sauter depuis un étage élevé pour éviter d'être arrêté par une descente de la Migration ou d'autres menaces).⁷⁶

Les chutes semblent figurer parmi les blessures les plus communes : 23 ouvriers ont dit être personnellement tombés d'un échafaudage ou ont déclaré avoir vu un collègue faire une chute de deux à quatre étages ou plus. D'autres ont dû faire un saut pour éviter un objet qui était sur le point de s'écraser sur eux ou ont chuté en essayant de gravir un escalier inachevé. Et, pour comble d'insulte, certains ouvriers ont dit que leurs patrons s'étaient moqués d'eux et/ou avaient refusé de les emmener chez le médecin. Un homme de 24 ans à Santiago, a relaté l'expérience suivante : « Une fois je suis allé travailler pour un ingénieur à La Vega et je suis tombé d'une colonne parce que les lambris s'étaient détachés. L'ingénieur a applaudi et a dit, « Ha ! Les Haïtiens, ils sont increvables. « Il ne m'a pas emmené chez le médecin. »⁷⁷

Il y a eu plusieurs cas relatés d'employeurs laissant des ouvriers blessés gîrer sur le sol pendant plus d'une heure avant d'appeler un taxi (au lieu d'utiliser leur propre véhicule) ou les déposant tout simplement à l'hôpital, sans prendre en charge aucun coût ni s'enquérir de leur bien-être par la suite. Un autre homme de 24 ans de Santiago a tenté en vain de venir en aide à son cousin : « J'ai un cousin qui est tombé du premier étage d'une maison. Le propriétaire l'a emmené chez le médecin mais il n'a rien payé et il n'a pas demandé comment il allait par la suite. Plus tard, nous sommes allés ensemble chez lui, et il nous a dit « Déguerpissez de ma maison, » et il nous a dit que si on restait il nous tirerait dessus avec son fusil. » Les ouvriers qui font des chutes depuis des étages élevés n'ont pas autant de chance car souvent ils en meurent ou deviennent invalides à vie.

Quatorze ouvriers ont déclaré avoir été victimes d'autres blessures, y compris des mains écrasées par des blocs de béton ou des pierres, des yeux endommagés par des débris et des membres fracturés. Sept personnes ont dit avoir marché sur des clous ou s'être coupé les doigts en manipulant des outils.

Plusieurs ont dit que l'électrocution était un risque spécifique qu'ils n'étaient pas prêts à affronter. Conscient du sort qu'avaient connu d'autres ouvriers, un ouvrier de 29 ans de Bávaro a expliqué qu'il appartenait aux ouvriers de prendre des précautions pour leur propre sécurité, au risque de se faire renvoyer⁷⁸ s'ils refusaient d'accomplir une tâche dangereuse :

⁷⁶ Étant donné qu'il n'est pas possible de généraliser les constats issus de la présente étude en ce qui concerne la prévalence des accidents du travail, il pourrait être utile de consulter les constats de l'étude de 2011 du ministère du Travail et de l'OMLAD à titre de référence, où il est indiqué que les ouvriers haïtiens, concentrés dans les tâches non qualifiées et pénibles, sont exposés à davantage de risques que les ouvriers dominicains. Plus d'un ouvrier sur dix, (12,1 %) avait souffert d'une maladie à caractère professionnel et 5,5 % avaient été victimes d'un accident, alors que les pourcentages respectifs pour les Dominicains étaient de 5,1 % et 2,5 %.

⁷⁷ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien, Villa María, Santiago, le 5 mai 2012.

⁷⁸ Cette expérience confirme les constats publiés dans le Rapport de 2011 du Département d'État des États-Unis sur les droits de l'homme en République dominicaine (Département d'État des États-Unis 2012 : 36), où il est dit : « Bien que la loi exige que

Il faut veiller à son propre bien-être, parce que c'est nous qui faisons le travail. Même si ce sont eux qui vous payent, il y a des choses qu'ils vous demandent de faire et vous, vous décidez de ne pas les faire, même s'ils vous infligent une suspension. Même s'ils vous disent « Allez, vas-y », vous leur dites que vous ne pouvez pas le faire. Vous me comprenez ? Par exemple, s'ils disent « Va évacuer l'eau de cet endroit » et que vous n'avez ni bottes ni gants pour y descendre, même s'ils me disent d'y aller, je n'irai pas. J'ai vu d'autres Haïtiens grimper dedans et certains se sont fait électrocuter et en sont morts. D'autres arrivent à s'en sortir s'ils sont rapides, mais j'en ai vu se faire tuer par le courant [électrique]...⁷⁹

Un représentant du MOSCTHA avait également connaissance d'une affaire de justice concernant un Haïtien qui, à la suite d'une électrocution au travail, avait dû être amputé des deux bras et d'une jambe et n'avait pas pu bénéficier de l'assurance contre les risques du travail administrée par l'État eu égard au fait qu'il était sans papiers. L'affaire a été portée devant les tribunaux et suit son cours depuis cinq ans, mais la victime n'a touché aucun dédommagement compte tenu du fait qu'elle ne peut pas prouver son identité.⁸⁰

À la lueur des exemples ci-dessus, il semblerait que les ouvriers se sentent implicitement menacés de renvoi en cas de refus d'exécution d'une tâche dangereuse sans protection. Ces cas montrent clairement l'existence de violations graves des droits des ouvriers haïtiens mentionnés tant par des experts formels que par des ouvriers en ce qui concerne l'accès à la sécurité sociale et à l'assurance contre les accidents du travail. En vertu de l'Article 60 de la nouvelle Constitution dominicaine de 2010, « Toute personne a droit à la sécurité sociale. L'État stimulera le développement progressif de la sécurité sociale pour garantir un accès universel à une protection adéquate en cas de maladie, d'invalidité, de chômage et de vieillesse. » L'Article 728 du Code du travail dominicain consacre également ce droit. Cependant, la Loi 87-01 de 2001 sur la sécurité sociale, censée supplanter toute loi ultérieure, crée une contradiction juridique par rapport à ce cadre car elle limite l'accès des travailleurs étrangers au système aux seuls titulaires d'une résidence légale. Dans les faits, cela signifie que les travailleurs migrants ne possédant pas de pièce d'identité dominicaine ou *cédula* sont de fait exclus du système et n'ont pas accès aux services de santé publique et aux indemnités pour accidents du travail. Ceci constitue non seulement une violation de la Constitution de la République dominicaine, mais aussi des Conventions 97 and 143 de l'OIT sur la sécurité sociale pour les travailleurs migrants.

Par ailleurs, au titre de la Loi 18-96, toutes les entreprises du bâtiment sont obligées de cotiser auprès de l'Institut dominicain de la société sociale (IDSS en espagnol) pour les accidents du travail. Toutefois, beaucoup d'entreprises n'offrent cette protection qu'à leurs employés à plein temps alors que les travailleurs temporaires ou forfaitaires en sont exclus. Dans le but de combler ce déficit de couverture pour les travailleurs « mobiles » ou occasionnels, le Conseil national de la sécurité sociale a adopté une mesure temporaire (la résolution 165-03) en 2003 donnant autorisation à l'IDSS de continuer d'accorder une couverture de santé aux travailleurs

l'employeur fournisse un environnement de travail sûr, dans la pratique, les travailleurs ne pouvaient pas se soustraire à des conditions de travail dangereuses sans perdre leur emploi et, par ailleurs, les employeurs pouvaient résilier un contrat de travail à leur gré. »

⁷⁹ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 29 ans, Barrio Nuevo, Verón (Bávaro), le 22 avril 2012.

⁸⁰ Entretien avec un représentant du Movimiento Socio-Cultural para los Trabajadores Haitianos (MOSCTHA), Saint Domingue, le 23 mai 2012.

temporaires non couverts par d'autres dispositifs de l'Administrateur des risques de santé (ARS en espagnol).⁸¹ Un chercheur en sciences sociales qui s'est entretenu avec des employés de l'IDSS a indiqué que, parmi tous les travailleurs, ce sont les ouvriers du bâtiment (indépendamment de leur nationalité) qui ont le plus bénéficié de cette exception.⁸²

Bien que les ouvriers du bâtiment haïtiens aient le droit d'être couverts par l'assurance maladie et contre les accidents et ce, indifféremment de leur situation de régularité ou d'irrégularité ou du type de contrat, dans la pratique, rares sont ceux qui bénéficient de cette protection. Dans le cadre de la présente étude, la plupart des ouvriers du bâtiment haïtiens n'avaient aucune couverture d'assurance que ce soit, ni contre les maladies ni contre les accidents du travail. Aucun individu interrogé n'a déclaré avoir reçu de carte de l'assurance maladie. Treize d'entre eux ont spécifié qu'aucun prélèvement sur salaire n'avait été effectué à ce titre. En revanche, 37 ont déclaré que de l'argent avait été retenu sur leur salaire, ostensiblement au titre de l'assurance maladie mais, parmi ces derniers, 33 ont indiqué qu'ils n'avaient bénéficié d'aucune couverture.⁸³ Par exemple, le témoignage suivant a été recueilli auprès d'un ouvrier assistant de 31 ans travaillant sur un chantier de Santiago : « Ils me font cotiser pour l'assurance, mais quand je suis malade ils ne m'aident pas et ne m'emmènent pas chez le médecin. S'ils profitent de moi de cette façon, il faut que je revendique mes droits. Tous les 15 jours, ils me facturent 150 ou 200 pesos [4-5 dollars É-U]. Je ne sais pas pourquoi ils me font payer pour l'assurance alors que je n'ai pas de carte. »⁸⁴

Cette pratique des employeurs qui consiste à faire des retenues sur salaire sans pour autant inscrire leurs travailleurs auprès du système ou leur accorder des prestations sociales semble être assez courante et a été reconnue dans d'autres études, notamment dans l'enquête de 2011 du ministère du Travail et de l'OMLAD, l'enquête de 2008 du Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes, de même que dans l'enquête de 2008 de Solidarity Center *et al.* Il semblerait que, quand les employeurs retiennent de l'argent mais ne peuvent pas inscrire leurs travailleurs auprès du système et n'offrent pas l'alternative d'une assurance privée, ils se gardent les cotisations des travailleurs pour eux-mêmes. Cette situation suggère la possibilité de fraude. Cette pratique frauduleuse aurait aussi pour conséquence d'appauvrir les travailleurs et de les mettre à la merci des employeurs en cas d'accident ou de maladie. En d'autres termes, le fait que les travailleurs bénéficient ou non d'une assistance dépend en grande partie du bon vouloir de l'employeur qui peut décider ou non d'apporter des premiers soins à un ouvrier blessé ou de l'emmener à l'hôpital ou au dispensaire.

Parmi les 135 ouvriers du bâtiment interrogés, ils étaient 109 à commenter sur l'identité de la personne chargée du paiement ou de la prise en charge des dépenses en cas d'accident du travail

⁸¹ Alcántara, Yvonne. « Trabajadores « móviles » tendrán acceso a los servicios de salud », Diario Libre, le 20 septembre 2007. Disponible auprès de : http://www.diariolibre.com/noticias/2007/09/20/i150795_trabajadores-moviles-tendran-acceso-los-servicios-salud.html

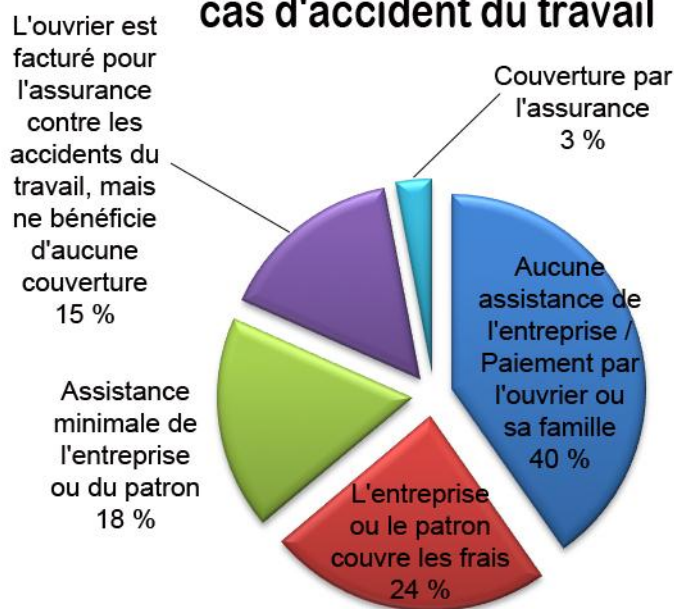
⁸² Entretien avec un chercheur et consultant indépendant, Saint Domingue, le 27 avril 2012.

⁸³ L'étude de 2011 du ministère du Travail et de l'OMLAD a constaté que seuls 15,8 % des ouvriers haïtiens étaient couverts par la sécurité sociale, 3,7 % avaient un régime de retraite, 6,3 % une assurance vie, et 20,7 % une assurance contre les accidents du travail. Ces chiffres sont beaucoup plus élevés que ceux relevés dans la présente étude, mais demeurent néanmoins bas de manière générale. Les auteurs attribuent le manque de couverture des ouvriers du bâtiment haïtiens à leur mobilité d'un chantier à un autre et à leur mode d'embauche temporaire et par sous-traitance, mais reconnaissent aussi des problèmes imputables au fait que les migrants sont sans papiers, en situation irrégulière et font l'objet de discriminations.

⁸⁴ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 31 ans, Villa Verde, Santiago, le 22 avril 2012.

ou de maladie. Sur la base de ces commentaires, il apparaît clairement qu'une majorité (40 %) ne bénéficie d'aucune assistance de la part de l'employeur et que la responsabilité du paiement incombe au travailleur lui-même ou à sa famille. Dans 24 % des réponses, l'entreprise couvrait effectivement les dépenses.⁸⁵ Par exemple, le propriétaire d'une entreprise du bâtiment de Bávaro a déclaré que c'était l'entreprise qui emmenait les ouvriers blessés à l'hôpital et assumait les frais, comme ce fut le cas récemment quand un ouvrier haïtien a requis des points de suture après avoir été blessé au pied avec une pioche.⁸⁶ Les modalités de paiement par l'entreprise peuvent varier d'une couverture complète (paiement des frais médicaux, octroi de congés parfois payés) à une aide très minimale sous la forme notamment du transport de l'ouvrier à l'hôpital ou du don de quelques pesos pour qu'il puisse s'acheter des médicaments. Seuls 3 % des individus ayant répondu bénéficiaient d'une couverture complète en cas d'accident. La ventilation des réponses est présentée dans le Graphique 9.

Graphique 9 : Réponses en cas d'accident du travail



Les ouvriers comprennent effectivement que, au titre de la loi, l'entreprise est censée leur faire bénéficier d'une couverture en cas d'accident. Nombreux étaient ceux à exprimer leur frustration et leur indignation envers leurs employeurs qui se dérobaient à leurs obligations. Un rescapé du tremblement de terre de 26 ans qui travaille maintenant dans le bâtiment à Miraflores à Saint Domingue, témoigne : « C'est au propriétaire du chantier d'assumer la responsabilité mais lui, il détourne le regard. Vous savez, quand ils atteignent un certain niveau [de pouvoir ou de prestige], ils ne se soucient pas des pauvres ouvriers. »⁸⁷ D'autres racontent comment on leur avait offert le transport à l'hôpital, quelques pesos pour s'acheter du menthol ou de l'aspirine pour

⁸⁵ Ces constats sont différents de ceux de l'étude de 2008 du Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes (2008), qui avait relevé que la plupart des ouvriers du bâtiment (82 %) à Saint Domingue avaient déclaré qu'en cas d'accident leur employeur les amenait à l'hôpital et payait leurs frais.

⁸⁶ Entretien avec le propriétaire d'une entreprise du bâtiment, Bávaro, le 23 avril 2012.

⁸⁷ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 26 ans, Miraflores, Saint Domingue, le 21 avril 2012.

une main écrasée, ou comment l'employeur n'avait payé que la moitié d'une facture médicale coûteuse. D'autres encore mettaient l'absence d'aide sur le compte du racisme et des attitudes anti-haïtiennes. Un migrant haïtien doté de 16 années d'expérience dans le bâtiment à Santiago a confié le témoignage suivant :

Il y a de bons ingénieurs qui nous emmènent à l'hôpital, mais il y en a d'autres qui, si on a un accident au travail, nous disent, « En quoi est-ce que ça me regarde, maldito haitiano ? Si tu valais quelque chose, tu ne serais pas venu ici [en République dominicaine] en premier lieu. » Il y a des ingénieurs qui nous traitent comme des chiens, comme si on n'avait pas de famille. Si on se coupe, on doit dépenser son propre argent pour se rendre à l'hôpital.

À Bávaro, il y avait des éléments de preuve démontrant une certaine complicité entre autorités. Des experts informels ont rapporté que des employeurs sollicitaient l'aide de la police locale et même de médecins pour dissimuler leur négligence et les mauvais traitements infligés aux ouvriers. Il a par exemple été allégué que, après qu'un accidenté du travail licencié se soit présenté au tribunal pour déposer plainte, lors de l'examen médical auquel il est envoyé, le médecin écrit « blessures légères » pour débouter le travailleur de sa plainte.

Il n'est pas non plus de pratique courante que l'employeur offre une indemnité aux travailleurs souffrant d'une invalidité permanente. Selon des responsables du MONDA interrogés à Santiago, l'ouvrier reçoit des premiers soins sur le chantier, et parfois des collègues ou des parents l'emmenent à l'hôpital ; après cela, il sera au chômage impayé jusqu'au jour où il sera en mesure de reprendre le travail. Beaucoup d'ouvriers disent qu'ils se sentent « obligés » de continuer à travailler pendant qu'ils sont blessés ou malades, non pas parce qu'ils y sont forcés par leurs employeurs, mais parce qu'ils sont le principal soutien de leur famille et n'ont pas les moyens de faire une convalescence impayée.

Un des constats les plus choquants de la présente étude porte sur une pratique relatée par plusieurs ouvriers différents à Bávaro et vérifiée de manière indépendante par le biais de multiples entretiens avec des experts, laquelle consiste simplement à ce que l'employeur « disparaisse » le corps d'un ouvrier décédé de ses blessures quand il n'y a aucun proche pour demander à reconnaître la dépouille.⁸⁸ Un ouvrier de 54 ans interrogé à Cristinita, Bávaro a déclaré que les victimes d'accidents du travail sont prétendument emmenées à l'hôpital mais que, si elles meurent, leurs collègues ne sont jamais informés de l'endroit où elles pourraient se trouver : « Il y en a qui sont électrocutés au travail et si personne ne les connaît il se peut que leur corps soit jeté dans un bac à ordures. Ce n'est que plus tard que l'on entend des rumeurs à propos d'une personne qui était absente du travail depuis longtemps ... »⁸⁹ Un ouvrier de 25 ans interrogé à Los Guandules, Bávaro a corroboré cette pratique, précisant que, en l'absence d'un parent ou d'un compatriote prêt à assumer la responsabilité du corps du défunt, ils se débarrasseront eux-mêmes du cadavre dans un lieu inconnu.⁹⁰ Un autre ouvrier, âgé de 28 ans et interrogé à Los Guandules, a lui aussi confirmé cette pratique : « Ici il y a beaucoup d'Haïtiens qui meurent d'électrocution. Dans le meilleur des cas, les entreprises versent 60 000 pesos

⁸⁸ Cette pratique a aussi été révélée par l'étude du Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes (2008 : 67).

⁸⁹ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien, Cristinita, Bávaro, le 23 avril 2012.

⁹⁰ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien, Los Guandules, Bávaro, le 29 avril 2012.

[1 540 dollars É-U] à la famille et rapatrient le corps en Haïti. Mais souvent l'entreprise enterre le corps elle-même et l'ouvrier est porté disparu. »⁹¹

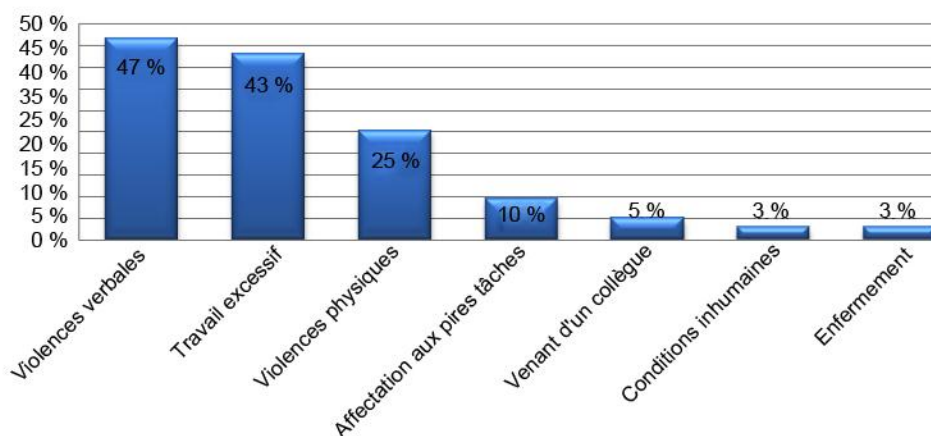
Outre l'illégalité et l'immoralité d'une telle pratique, soit le fait de « disparaître » les morts pour éviter que des compatriotes ne voient leur collègue décédé, celle-ci instaure un sentiment de peur et d'apathie chez les autres ouvriers, Beaucoup d'ouvriers, particulièrement à Bávaro, ont mentionné qu'ils souhaiteraient faire preuve de solidarité avec leurs collègues, leur rendre visite et s'assurer qu'ils se portent bien mais, étant donné qu'ils ont en même temps un besoin tellement désespéré d'un emploi, qu'ils n'étaient pas prêts à courir le risque de fâcher leur employeur. Ainsi, ils gardent la tête basse et continuent de travailler, craignant que la prochaine fois c'est à eux que cela pourrait arriver.

Les accidents du travail ne sont pas les seuls risques professionnels auxquels s'exposent les ouvriers du bâtiment haïtiens ; il semblerait que les abus commis par les employeurs contre les ouvriers et occasionnellement par les collègues de travail soient répandus.⁹² Dans le cadre de la présente étude, 111 des 135 ouvriers (82 %) ont rapporté avoir fait l'expérience d'au moins une forme d'abus. Lorsqu'ils relatent leurs expériences, les ouvriers tendent à regrouper dans la catégorie des abus les salaires impayés, le prélèvement non autorisé au titre de l'assurance maladie, la non assistance des employeurs à la suite d'un accident du travail, les salaires de misère, les appels à la Migration et les heures supplémentaires obligatoires. Néanmoins, toutes ces pratiques, chacune abusive prise individuellement, font l'objet d'un examen dans d'autres sections du présent rapport. Aux fins de la présente analyse, nous avons catégorisé et tabulé les types d'abus suivants tels que relatés par des ouvriers du bâtiment haïtiens et classés par ordre de fréquence : violence verbales (47 %), travail excessif (43 %), violences physiques (25 %), affectation aux pires tâches (10 %), abus de collègues (5 %), conditions inhumaines (3 %), et détention physique (3 %). Consulter le Graphique 10 pour une représentation visuelle de cette distribution.

⁹¹ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien, Los Guandules, Bávaro, le 29 avril 2012.

⁹² Tant l'étude de Duarte et Hasbún (2009) que celle du Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes (2008) mentionnent explicitement des discriminations et des abus à l'encontre des ouvriers du bâtiment haïtiens migrants. L'étude du SJRM a fait le constat suivant : « pour ce qui concerne l'ouvrier haïtien, nous avons constaté un ensemble d'interactions au quotidien qui sont dégradantes et profondément blessantes » (2008 : 79). Cette relation était marquée par le manque de respect et comportait des insultes telles que « animal » ou « Haïtien du diable » ainsi que des violences physiques.

Graphique 10 : Types d'abus subis au travail par des ouvriers du bâtiment haïtiens



La forme la plus courante d'abus, la violence verbale, prend la forme de vociférations, de traitements dégradant, d'accusations contre les ouvriers pour tous sortes de méfaits, des accidents aux vols, de profération d'épithètes racistes tels que « *maldito haitiano del diablo* » ou de l'apparement des ouvriers haïtiens à des animaux comme des ânes ou des chiens. Un ouvrier de 28 ans employé sur un chantier privé près de Villa Olga à Santiago déclare que, « Insulter des Haïtiens c'est comme un jeu pour les patrons. »⁹³ Sans aucun doute, dans le cadre des visites de chantiers à Santiago, l'équipe de recherche a été en mesure d'observer des ingénieurs et des *maestros* dominicains en train d'invectiver leurs ouvriers pour qu'ils travaillent plus vite et de les réprimander sévèrement pour tout un ensemble d'insuffisances.

Bien que nombre d'ouvriers n'aient pas une connaissance étendue de leurs droits en tant que travailleurs, ils sont néanmoins dotés d'un sens de la dignité personnelle, laquelle est bafouée de manière répétée. Un migrant qui travaille pour l'entreprise du bâtiment Herrera Checo à Santiago s'est confié de la plainte suivante :

Pour eux, nous n'avons aucune valeur en tant que personnes. S'il y a quelqu'un qui vole quelque chose, ils disent que c'étaient les Haïtiens. Tout ce qui va mal nous est mis sur le dos. Parfois ils nous renvoient sans nous donner une indemnité de départ, et si l'on porte l'affaire au tribunal, les autorités ne nous écoutent pas mais, par contre, si c'est un Dominicain, ils règlent le problème immédiatement.

À ce stade il convient de noter que la lenteur des procédures des tribunaux prudhommaux sont notoires tant pour les Haïtiens que pour les Dominicains. Il y a toutefois des différences notables de traitement entre les deux nationalités qui sont ont été mises en lumière dans le cadre de la présente étude. En premier lieu, nombre d'ouvriers (10 %) se sont plaints du fait que les pires tâches —encore une fois, les plus salissantes, dangereuses et pénibles— sont réservées aux Haïtiens. Un ouvrier de 18 ans travaillant à Los Cacicazgos, Saint Domingue a tout de suite fait

⁹³ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 28 ans, Santiago, le 2 mai 2012.

le constat suivant, trois mois à peine après être arrivé dans le pays : « S'il y a un travail difficile à accomplir, ils ne vont pas envoyer un Dominicain pour le faire. Ils font appel à un Haïtien pour ça, et on n'a pas d'autre choix que d'obtempérer. Et on gagne à peu près la même chose. »⁹⁴

Deuxièmement, les violences verbales infligées aux ouvriers tant dominicains qu'haïtiens prennent un ton différent, car elles sont aggravées par une xénophobie et un racisme rampants quand elles visent des ouvriers haïtiens à la peau plus foncée.

Troisièmement, il semblerait qu'il y ait de manière explicite des mauvais traitements physiques et des abus perpétrés contre les ouvriers du bâtiment haïtiens, lesquels cibleraient plus particulièrement ceux qui n'ont pas des papiers d'immigration en règle et qui estiment qu'ils n'ont d'autre recours si ce n'est d'accepter leur sort. Un ouvrier de 34 ans de Santiago a relaté une expérience qui portait sur une tentative d'obtention d'indemnité de départ par des ouvriers qui avaient été licenciés : « Ceux qui n'ont pas de papiers sont traités comme des chiens. Il peut arriver que la personne sorte son arme, vous frappe avec une planche ou vous casse la jambe. »⁹⁵ Un ouvrier âgé de 30 ans, lui aussi à Santiago, raconte s'être fait tirer dessus en essayant d'obtenir sa paye : « Dans le bâtiment, ils ont un comportement très abusif envers les Haïtiens parce que parfois, quand vous allez demander votre paye, ils sortent leur arme et se mettent même à tirer sur vos pieds. Je l'ai vu de mes propres yeux l'an dernier. »⁹⁶ Ces traitements discriminatoires sont l'expression de préjugés répandus —sans toutefois être universels— au sein de la société dominicaine.⁹⁷

Quatrièmement, certains ouvriers se sont plaints de discriminations salariales entre Haïtiens et Dominicains accomplissant le même travail. Bien que la présente étude n'ait pas débouché sur des constats explicites, étant donné qu'il n'y a pas de données relatives aux ouvriers dominicains qui permettraient une analyse comparative, cette pratique est vraisemblablement destinée à perdurer, comme l'a souligné la récente étude de 2011 du ministère du Travail et de l'OMLAD. L'étude de l'OMLAD a relevé un important écart salarial entre ouvriers haïtiens et dominicains (une moyenne de 674 DOP contre 410 DOP par jour ; 17 dollars É-U contre 11 dollars É-U), une différence imputable selon les auteurs en partie au fait que les Haïtiens occupent des fonctions moins qualifiées, mais aussi à la discrimination et au fait que les employeurs profitent de la situation irrégulière des ouvriers.

Cinquièmement, les ouvriers dominicains jouissent fréquemment de conditions de travail meilleures que les Haïtiens, lesquelles se traduisent notamment par des journées de travail plus courtes, de la nourriture gratuite, un accès moins tracassant aux droits acquis du travail, tels que les indemnités de départ, la double paye durant les fêtes de Noël, etc.⁹⁸

⁹⁴ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 18 ans, Los Cacicazgos, Saint Domingue, le 30 avril 2012.

⁹⁵ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 34 ans, Gurabo, Santiago, le 22 avril 2012.

⁹⁶ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 30 ans, Gurabo, Santiago, le 4 mai 2012.

⁹⁷ Ces opinions remplies de préjugés ont été notées comme suit dans le Rapport de 2011 du Département d'État des États-Unis sur les droits de l'homme en République dominicaine : « Il y avait aussi de puissants préjugés contre les Haïtiens, ce qui désavantageait beaucoup d'Haïtiens et de Dominicains d'origine haïtienne, de même que d'autres étrangers au teint foncé. Peu de responsables gouvernementaux ont reconnu l'existence de cette discrimination ; d'autres ont régulièrement et publiquement nié son existence. »

⁹⁸ Entretien avec la Commission nationale des droits de l'homme (Comisión Nacional de Derechos Humanos ou CNDH), Saint Domingue, le 23 mai 2012.

Enfin, des pressions sont exercées sur les ouvriers haïtiens pour qu'ils accomplissent un travail excessif, où on leur demande notamment de travailler plus dur et plus vite pour faire un travail normalement escompté d'une équipe de plusieurs personnes. Beaucoup d'ouvriers (43 %) se sont plaints des pratiques excessives suivantes : travail sans discontinu et sans pauses de repos ou pour les repas, travaux dangereux accomplis sans protection physique, obligation de faire le travail de plusieurs personnes, pressions exercées pour travailler plus dur et plus vite, jusqu'au point de l'épuisement ou de l'accident. Un exemple de travail excessif nous a été fourni par un ouvrier de 27 ans de Santiago : « Parfois, s'il y a une tâche qui n'a pas été complétée et que la journée de travail touche à sa fin, dans ce cas ils nous demandent de rester jusqu'à ce que l'on termine. Ils nous font porter des sacs de ciment du rez-de-chaussée jusqu'au dernier étage, sans pause, et ils nous parlent avec un ton hargneux. Ils nous traitent comme si nous étions des animaux. »⁹⁹ Un volume de travail aussi excessif que cela, si détermination est faite qu'il dépasse les attentes raisonnables prévues par le Code du travail et qu'il est obtenu de manière involontaire et sous la menace d'une pénalité, peut constituer un indicateur du « travail sous la contrainte. »

Il y avait deux pratiques abusives signalées par des ouvriers pour lesquelles il n'était pas clair si la nationalité constituait un facteur ou non, à savoir les conditions inhumaines et la détention temporaire. En ce qui concerne la première pratique, des ouvriers ont mentionné qu'ils n'avaient aucun accès à de l'eau potable pour boire,¹⁰⁰ qu'il leur était interdit de prendre des pauses pour aller aux toilettes, et qu'ils étaient forcés de travailler sous la pluie. La seconde pratique, la détention provisoire, a été mentionnée indépendamment par quatre ouvriers différents, tous à Bávaro, et fait l'objet d'une description dans la Section 6.2.4 Menaces.

La plupart des ouvriers ayant été victimes d'abus ont indiqué que leur agresseur était leur chef immédiat (l'ingénieur ou le maestro). Dans certains cas, des ouvriers ont déclaré que les maestros haïtiens étaient tout aussi susceptibles d'avoir un comportement d'exploiteur, voire pire, que les maestros dominicains. D'autres encore (5 %) se sont plaints de violences verbales ou physiques commises par des collègues de travail dominicains.

Il importe de faire preuve d'équité, car beaucoup d'ouvriers ont clairement dit que les ingénieurs ou maestros qu'ils ont pu rencontrer n'étaient pas tous abusifs : « Vous savez comment ça se passe avec les Dominicains... une fois on travaille pour quelqu'un qui nous traite bien, et puis la prochaine fois on peut tomber sur quelqu'un qui nous traite mal. »¹⁰¹ Beaucoup d'ouvriers haïtiens n'ont aucune relation que ce soit avec leur employeur compte tenu des différences linguistiques ou du simple fait qu'ils ne le voient jamais. À l'autre extrême, il y a des employeurs dominicains qui sont conscients des abus généralisés dont sont victimes les immigrants haïtiens dans le secteur du bâtiment, et pour lesquels traiter déceimment les travailleurs migrants constitue une mission personnelle. Il y a, par exemple, ce propriétaire d'entreprise du bâtiment à Bávaro qui a accepté d'être interrogé et qui se considère comme leur protecteur : « Ils ont besoin de quelqu'un pour les protéger, quelqu'un qui sera leur ami. Les Haïtiens ne sont pas mauvais. Si vous respectez votre parole, ils se comporteront très bien. »¹⁰² Un représentant du Ministère est même allé jusqu'au point d'affirmer que ces relations paternalistes constituent la norme entre

⁹⁹ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 27 ans, Gurabo, Santiago, le 4 mai 2012.

¹⁰⁰ L'étude du Servicio Jesuita a Refugiados/as y Migrantes (2008) avait noté que seuls 35 % des ouvriers du bâtiment haïtiens dans la capitale avaient accès à de l'eau potable.

¹⁰¹ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 26 ans, Miraflores, Santo Domingo, le 21 avril 2012.

¹⁰² Entretien avec un propriétaire d'entreprise du bâtiment, Bávaro, le 23 avril 2012.

l'employeur et l'employé : « Très souvent, la manière dont l'employeur traite l'ouvrier se transforme en relations d'amitié et d'affection à tel point qu'on ne sait plus qui est l'ouvrier et qui est l'employeur, y compris entre Dominicains et Haïtiens. De manière générale, les relations sont très bonnes. »¹⁰³

6.2.6 Liberté de quitter son lieu de travail et son emploi

Hormis la pratique susmentionnée de la détention temporaire, tous les ouvriers du bâtiment haïtiens interrogés ont déclaré qu'ils étaient libres de quitter leur lieu de travail comme ils l'entendaient. Il y a, cependant, des règles à suivre pour ce faire. La plupart des ouvriers ne peuvent pas aller et venir à leur guise durant la journée de travail étant donné qu'ils sont censés travailler sur le chantier, mais ils sont libres de le quitter durant le temps de pause du déjeuner ou après la journée de travail. À Bávaro, sur beaucoup de chantiers, les ouvriers doivent payer 1 000 DOP (26 dollars É-U) afin d'obtenir un passe. Le passe est une carte d'identité d'employé délivrée aux ouvriers après une vérification de leur casier judiciaire et qui est utilisée pour contrôler l'accès au chantier. Si un ouvrier oublie son passe ou le laisse à l'intérieur, il ne pourra pas retourner sur le chantier. Par contre, si un ouvrier n'a pas les moyens de payer les mille pesos pour obtenir un passe, il cherchera souvent du travail de manière informelle « par la petite porte » en s'exposant éventuellement aux conséquences d'une détention temporaire telle que décrite à la Section 6.2.5 Risques, dangers et abus au travail. Un seul ouvrier a mentionné ne pas être en mesure de quitter son chantier. Il s'agissait en l'occurrence d'un homme qui travaillait comme manœuvre durant la journée et comme gardien de sécurité la nuit. Ses deux fonctions l'obligeaient à demeurer sur le site.

Certains ouvriers du bâtiment haïtiens, à l'instar du gardien de sécurité ci-dessus, vivent sur le chantier afin d'économiser de l'argent sur les transports et le loyer. Compte tenu des pressions sociales et économiques auxquelles ils font face pour envoyer des fonds à leurs familles en Haïti, beaucoup d'ouvriers sont prêts à faire d'importants sacrifices afin de réduire leurs dépenses. Les ouvriers qui habitent sur le chantier sont libres de circuler à l'extérieur quand ils ne travaillent pas. Cependant, nombre d'entre eux choisissent de demeurer cachés parce que, d'une part, techniquement personne n'est censé habiter sur le chantier et de l'autre, ils préfèrent éviter de se rendre visibles auprès des autorités en cas de descente de la Migration.

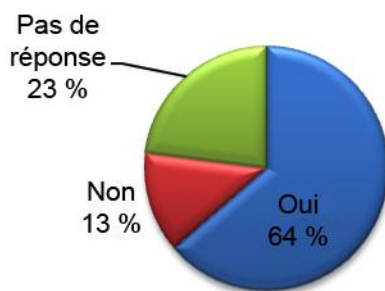
Des réponses mitigées ont été données à la question de savoir si les ouvriers du bâtiment haïtiens se sentaient libres de quitter leur emploi. Quarante-vingt-six ouvriers (64 %) ont dit qu'ils se sentaient libres de partir et que rien ne les en empêchait, alors que 18 d'entre eux (13 %) ont dit qu'ils ne se sentaient pas libre de partir. Cette question a reçu un taux de non-réponse plus élevé (23 %). Après un questionnement plus approfondi, des ouvriers ont fait part des raisons expliquant leur sentiment d'obligation de rester, et aucune d'entre elles n'était attribuable à une interdiction directe de leur employeur empêchant leur départ. Vingt-trois ont dit qu'ils ne pouvaient pas partir parce qu'ils n'avaient pas d'autres options et/ou qu'il leur faudrait d'abord trouver une meilleure opportunité, et douze ont dit qu'ils ne pouvaient pas se passer de leur emploi et qu'ils ne pouvaient pas démissionner parce qu'ils n'auraient plus assez d'argent pour manger et payer leur loyer. Sept ont dit qu'on leur devait des arriérés de salaire et/ou qu'ils ne voulaient pas risquer de perdre l'indemnité de départ leur étant due au cas où ils partiraient

¹⁰³ Entretien au ministère du Travail, Saint Domingue, le 22 mai 2012.

volontairement —ce qui constitue potentiellement un moyen indirect de retenir des travailleurs dans l'entreprise, ainsi que le mentionne la Section 6.2.2 Paiements. Un nombre élevé d'ouvriers ayant déclaré qu'ils ne se sentaient pas libres de partir ont parlé de l'« obligation » de rester au travail principalement en des termes liés à la précarité de leur situation économique. D'autres encore ont dit qu'ils devaient continuer de gagner de l'argent pour qu'ils puissent l'envoyer en Haïti, où ils entretenaient leurs parents ou payaient les frais de scolarité de leurs frères et sœurs.¹⁰⁴

Enfin, quatre ouvriers ont parlé de l'endettement en tant que facteur les empêchant de quitter leur emploi. Les pratiques de prêt —y compris les prêts usuraires pratiqués par les employeurs eux-mêmes— sont traitées à la Section 6.3.3.

Graphique 11 : Perception des ouvriers haïtiens relative à leur



Les ouvriers qui quittent volontairement leur emploi s'exposent à des conséquences multiples, notamment la renonciation à des arriérés de salaire et une indemnité de départ, la nécessité de chercher un nouveau logement s'ils habitent sur le chantier, et l'impossibilité de retrouver un emploi au sein de la même entreprise. S'agissant de cette dernière conséquence, un avocat spécialiste du droit du travail auprès du CEFASA a remarqué que « Certes [ils sont libres de partir], mais ils ne peuvent y retourner pour travailler ... bien que l'on ait connu des cas où des patrons sont allés chercher des ouvriers pour leur redonner du travail sur le même chantier comme s'il ne s'était rien passé. »¹⁰⁵ Si les ouvriers ne sont pas disposés à renoncer à un salaire leur étant dû, ils s'exposent à des possibilités de violences et de menaces de mort, comme il a été mentionné dans des sections précédentes portant sur leurs tentatives d'obtention de leur paye. Un seul ouvrier a mentionné le risque de violences verbales et physiques dans le cadre d'une tentative de démission d'un emploi.¹⁰⁶ Ce cas mérite une enquête plus approfondie, car il pourrait être représentatif de l'impossibilité de quitter un employeur (aucune liberté de démission) à la suite de violences physiques, ce qui constitue une forme de travail forcé.

¹⁰⁴ L'obligation d'envoyer des fonds est un facteur non négligeable dans la décision des ouvriers de rester dans une situation de travail abusive ou d'exploitation. Des chiffres récents de l'étude du ministère du Travail et de l'OMLAD indiquaient que 87,3 % des ouvriers du bâtiment haïtiens interrogés envoyaient des fonds en Haïti, par rapport à 70 % dans l'étude de 2002 de l'OIM/FLACSO et 44 % des immigrants haïtiens travaillant dans d'autres secteurs.

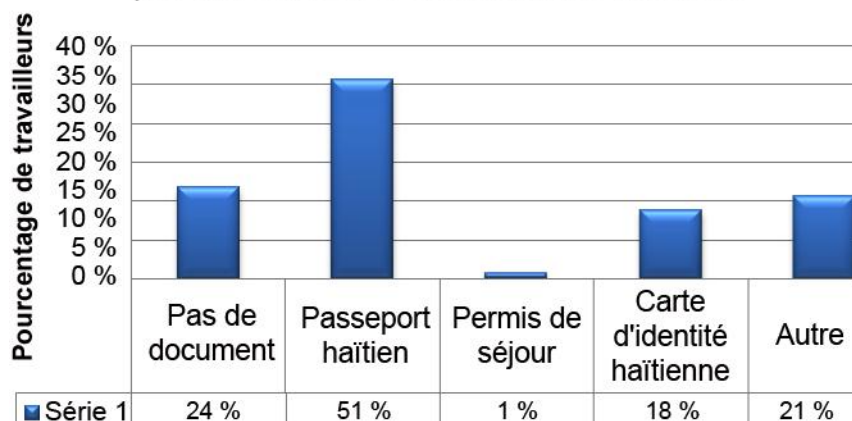
¹⁰⁵ Entretien avec un avocat spécialiste du travail au CEFASA de Santiago, le 1^{er} mai 2012.

¹⁰⁶ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 29 ans à Barrio Nuevo, Verón (région de Bávaro), le 22 avril 2012.

6.2.7 Statut d'immigration et compréhension de ses droits

La plupart des ouvriers du bâtiment haïtiens interrogés n'avaient ni permis de séjour ni permis de travail en République dominicaine. Toutefois, il n'est pas tout à fait exact de les appeler « sans papiers » étant donné que plus de la moitié des personnes interrogées avaient un passeport haïtien et 18 % une carte d'identité haïtienne. Un faible pourcentage (1 %) avait un permis de séjour dominicain, alors que 21 % étaient titulaires d'une autre forme d'identification, y compris une carte d'électeur haïtienne, un acte de naissance, un relevé de notes universitaires, une carte d'étudiant, un permis de conduire ou une inscription au registre fiscal. Les auteurs de la récente étude du ministère du Travail et de l'OMLAD furent en effet étonnés par les niveaux relativement élevés constatés d'ouvriers du bâtiment haïtiens dotés de papiers.¹⁰⁷ Le fait que la majorité des ouvriers du bâtiment migrants soient effectivement dotés d'une forme d'identification est significatif, car cela pourrait se révéler utile dans le cadre d'une demande de permis de séjour une fois que le Plan national de régularisation prévu entrera en vigueur et/ou pour obtenir un visa de travail temporaire, au cas où l'employeur se chargerait de la responsabilité de faciliter les démarches de régularisation de leur statut légal.

Graphique 12 : Type de pièce d'identité détenue par les ouvriers du bâtiment haïtiens



En attendant, les Haïtiens en situation irrégulière vis-à-vis de l'immigration sont dans une position plus vulnérable que ceux munis d'un permis de travail. Aux dires des ouvriers qui ont commenté sur les effets induits par une situation irrégulière, quand le moment vient de faire valoir ses droits si quelque chose se passe au travail, ce sont les sans papiers qui souffrent. Selon eux, les employeurs profitent de leur statut de sans papiers pour en abuser et les menacer, contrairement aux ouvriers qui ont des papiers en règle. Voici comment un ouvrier de 30 ans de Santiago a expliqué cette tendance :

Ceux qui ont des papiers sont traités correctement parce qu'ils ont la possibilité de porter plainte mais moi, par exemple, je n'ai pas de papiers et ils me traitent comme un chien ou un objet. On marche dans la rue et c'est comme si on n'était personne. Les ingénieurs ne

¹⁰⁷ Les auteurs du rapport ont noté ce qui suit : « Le fait d'être sans papiers n'est pas aussi chronique ou généralisé que nous l'avions pensé, en tout cas pour ce qui concerne les immigrants haïtiens dans le secteur du bâtiment » (2011 : 55). Selon cette étude, 75 % avaient un acte de naissance, 58 % une carte d'identité, 47 % un acte de naissance, et 56 % un passeport.

*veulent pas nous aider à obtenir nos papiers parce que quand on n'en a pas, ils peuvent mieux profiter de nous. S'ils vous donnent enfin des papiers, ce seront des faux papiers qu'eux-mêmes auront fabriqués.*¹⁰⁸

La citation ci-dessus illustre bien la corrélation qu'établissent les ouvriers entre leur statut d'immigration et leur capacité à faire valoir leurs droits (un sujet examiné ci-après). Néanmoins, le Code du travail dominicain consacre les droits de tous les travailleurs, indépendamment de leur nationalité ou de leur statut.

A contrario du cas de figure décrit ci-dessus, beaucoup d'ouvriers ont affirmé que, avec ou sans papiers, il n'y avait aucune différence de traitement entre ouvriers du bâtiment haïtiens. Selon eux, ils sont tous traités de la même manière et victimes des mêmes abus, et la principale différence de traitement se situe entre ouvriers haïtiens (indifféremment de leur statut d'immigration) et ouvriers dominicains (se référer à la Section 6.2.5 pour un examen de la discrimination sur la base de la nationalité). Un ouvrier de 24 ans de Saint Domingue explique qu'il n'y a aucune différence entre les ouvriers qui ont des papiers et ceux qui n'en ont pas, parce que « si les gens de la Migration font une descente et découvrent un ouvrier avec un passeport dans sa poche, ils le lui prennent et le détruisent parce qu'ils disent qu'on ne peut pas travailler dans le bâtiment avec un passeport. Ça, c'est pour les touristes qui viennent visiter le pays, pas pour travailler. »¹⁰⁹

Le fait d'être en situation irrégulière vis-à-vis de l'immigration peut être à la fois un atout et un handicap en matière d'accès à l'emploi pour les Haïtiens. Dans certains cas, les employeurs embauchent délibérément des ouvriers sans papiers parce qu'il est plus facile de les contrôler et ils sont plus susceptibles d'accepter des conditions de travail misérables ; dans d'autres, les personnes dépourvues d'un permis de travail ont de la peine à trouver quelque emploi que ce soit, ou doivent accepter de travailler dans des conditions informelles. Le fait que les ouvriers aient des papiers ou non a une importance variable en fonction des besoins de l'employeur sur le moment, et a tendance à faire l'objet d'un certain niveau de souplesse et de manipulation. Voici l'explication qui nous a été fournie par un ouvrier de 32 ans à Bella Vista, Santiago : « Quand les Dominicains ont besoin d'Haïtiens pour un travail, ils les acceptent sans leurs demander leurs papiers, mais dès qu'il y a un problème, c'est la première chose qu'ils demandent. Ils disent, « Ces Haïtiens sans papiers, ils veulent nous causer des problèmes. » »¹¹⁰

Certains ouvriers non munis d'une carte d'identité dominicaine ont des problèmes logistiques pour encaisser leur chèque de paye, bien que ce problème ne soit pas majeur étant donné que la plupart d'entre eux sont payés en espèces. Un homme de 24 ans de Santiago l'explique : « L'entreprise exige que nous ayons des papiers pour que nous puissions toucher nos chèques, et ça c'est un problème pour les sans papiers. Ceux qui comme nous n'ont pas de papiers, ils nous traitent différemment... quand ils payent, ce sont ceux qui ont des papiers qui sont payés en premier. »¹¹¹ Un autre ouvrier qui avait reçu un chèque mais n'avait pas les documents requis

¹⁰⁸ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 30 ans à Gurabo, Santiago, le 4 mai 2012.

¹⁰⁹ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 24 ans à Bienvenido, Manoguayabo (grande banlieue de Saint Domingue), le 2 mai 2012.

¹¹⁰ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 32 ans à Bella Vista, Santiago, le 6 mai 2012.

¹¹¹ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 24 ans à Gurabo, Santiago, le 29 avril 2012.

pour l'encaisser a dû attendre cinq mois avant de pouvoir se rendre à la banque, seulement pour découvrir sur place qu'il y n'avait pas assez de fonds sur le compte.¹¹²

Les travailleurs n'étant pas en situation positive vis-à-vis de l'immigration éprouvent aussi un sentiment d'insécurité sur le lieu de travail car ils craignent une visite de la Migration qui pourrait entraîner leur expulsion. Un ouvrier de 32 ans interrogé dans le quartier de Piantini à Saint Domingue¹¹³ a mentionné le cas d'un ouvrier haïtien à Luperón l'an dernier qui était tellement paniqué quand les gens de la Migration sont arrivés qu'il a sauté du deuxième étage et s'est tué.

Il existe une nette corrélation entre le statut des ouvriers en matière d'immigration et leur compréhension de leurs droits. Les ouvriers en situation irrégulière, outre le fait qu'ils n'ont que peu de connaissances de leurs droits relatifs au travail en général, ont tendance à penser que leurs patrons leur font une faveur en leur donnant du travail. Pris collectivement, ces trois facteurs — le statut d'immigration, l'ignorance de ses droits, une relation de travail paternaliste— empêchent beaucoup d'ouvriers de se considérer comme titulaires de droits en République dominicaine.

Cette situation conduit nombre d'ouvriers du bâtiment haïtiens à renoncer à tout effort de faire valoir leurs droits. Un expert formel ayant plus de vingt ans d'expérience en matière de défense des droits des migrants explique la situation ainsi : « Quand on n'a pas de papiers, on est personne. C'est très difficile de faire valoir ses droits. Mais les Haïtiens sont des êtres humains, et en tant que tels ils ont des droits qui doivent être protégés. »¹¹⁴ Le coordinateur du réseau dominico-haïtien Jacques Viau déclare : « Bien sûr qu'ils ont des droits, mais certaines personnes établissent une corrélation entre le droit d'avoir des droits et le statut juridique d'un individu. Elles ne perçoivent pas les droits comme un élément inhérent à l'être humain. »¹¹⁵

À ce stade il est important de reconnaître qu'un certain progrès a été réalisé au cours des dernières années afin d'aider les ouvriers du bâtiment haïtiens à mieux comprendre leurs droits. Par le biais d'un financement de l'USDOL, des organisations telles que le Service jésuite pour les réfugiés et migrants, Catholic Relief Services, le CEFASA et le *Centro de Atención Jesús Peregrino* sont parvenues à étendre leur travail de pédagogie et de sensibilisation en matière de droits du travail auprès d'ouvriers du bâtiment haïtiens et à ouvrir des Centres sur le droit du travail à Santiago, Saint Domingue et dans l'est du pays. En conséquence, un nombre croissant d'ouvriers haïtiens victimes d'exploitation sollicitent désormais une assistance juridique, démontrant ainsi un degré naissant d'autonomisation en matière d'accès à l'information et de connaissance des droits. En effet, plusieurs personnes interrogées ont indiqué qu'elles avaient des affaires de justice en instance portant sur des conflits du travail, liées principalement à des tentatives de réclamer des arriérés de salaires leur étant dus. En tout, 22 ouvriers ont dit que, s'ils étaient victimes d'abus, ils le signaleraient auprès d'une autorité (une organisation des droits de l'homme, un avocat, le ministère du Travail, l'ambassade d'Haïti, la police ou leur patron).

¹¹² Entretien avec le Ministerio de Orientación para Niños y Jóvenes Dominicano-Haitianos (MONDA), Santiago, le 1^{er} mai 2012.

¹¹³ Entretien avec ouvrier du bâtiment haïtien de 32 ans à Piantini, Saint Domingue, le 18 mai 2012.

¹¹⁴ Entretien avec le *Centro de Atención Jesús Peregrino* à Consuelo, San Pedro de Macorís, le 25 avril 2012.

¹¹⁵ Entretien avec le coordinateur général du Red de Encuentro Dominico-Haitiano Jacques Viau, Saint Domingue, le 14 mai 2012.

Il y a d'autres développements prometteurs liés au fait que les ouvriers sont en train de s'organiser. Bien que la participation haïtienne dans les organisations syndicales officielles demeure faible —notamment dû au fait qu'il faut être titulaire d'une pièce d'identité dominicaine pour y adhérer— les syndicats ont engagé des efforts pour inclure des Haïtiens au sein de leur direction et ont créé une commission haïtienne au niveau de la base.¹¹⁶ Par ailleurs, il existe au moins deux associations d'ouvriers du bâtiment haïtiens. Dix ouvriers ont déclaré avoir fait appel à des amis et à des collègues de travail pour les aider à régler des problèmes de mauvais traitements et d'abus. Dans des cas plus extrêmes, des ouvriers se sont montrés unis et solidaires pour exiger qu'un ouvrier blessé soit emmené à l'hôpital ou organiser une grève pour protester contre la rétention de leur salaire.

Néanmoins, une majorité d'ouvriers répondent de manière résignée à la question de savoir ce qu'ils feraient s'ils étaient victimes d'abus ou comment ils s'y prendraient pour essayer de faire valoir leurs droits. Ils affirment que rien ne peut être fait et que la meilleure chose à faire c'est de demeurer silencieux pour éviter de nouveaux problèmes ou s'en remettre à sa foi en Dieu. Il y a une expression en créole haïtien communément employée par les migrants dans cette position : « *piti pa konn gen rezon devan gwo* », ¹¹⁷ dont l'équivalent dominicain serait « le cafard ne sera jamais rien aux yeux de la poule. » ¹¹⁸

6.3 Démographie, conditions de vie et endettement des ouvriers

6.3.1 Caractéristiques démographiques

Les informations démographiques recueillies sur les ouvriers du bâtiment haïtiens comprennent l'âge, la durée de présence dans le pays et le schéma migratoire (circulaire ou concernant des migrants arrivés pour la première fois). Aucune information n'a été collectée au sujet du niveau d'éducation des ouvriers. Cependant, il est utile de constater que nombre d'entre eux maîtrisaient l'espagnol de niveau conversationnel et que certains avaient même fait des études universitaires.

En ce qui concerne la distribution des âges des personnes interrogées, plus de la moitié (51 %) étaient dans la vingtaine, suivies par 37 % dans la trentaine.¹¹⁹ Il y a une très forte diminution du pourcentage de quadragénaires et de quinquagénaires, une situation probablement imputable à la nature du travail, très exigeant sur le plan physique, requérant des ouvriers jeunes et en pleine capacité physique. Seul 1,5 % des personnes sondées avait entre 18 et 20 ans. Bien qu'aucun ouvrier mineur n'ait été interrogé dans le cadre de ce projet eu égard à sa portée, les chercheurs ont néanmoins reçu pour consigne de noter la présence de toute personne apparemment mineure sur un chantier. Ces derniers ont signalé que plusieurs individus âgés de 17 ans travaillaient, mais personne de plus jeune que cela. Il semblerait que le travail des enfants ne soit pas un phénomène majeur dans ce secteur, en raison encore une fois de la force physique requise.

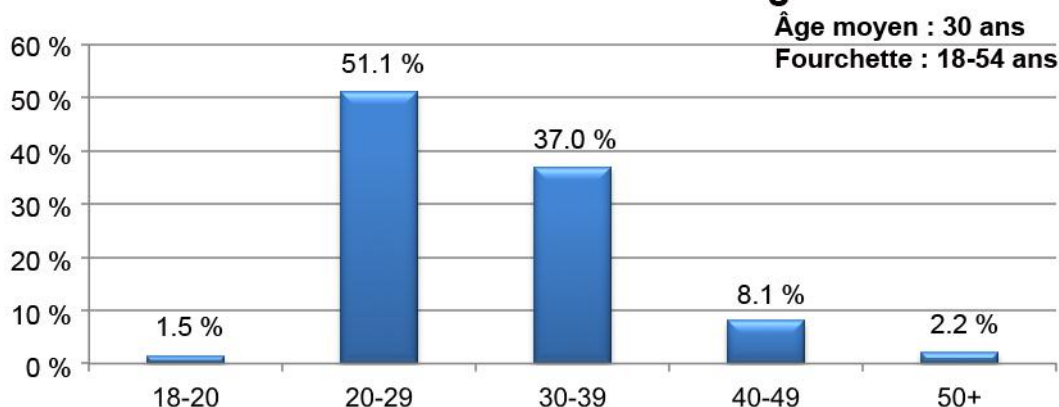
¹¹⁶ Entretien avec un dirigeant de la Fédération nationale des syndicats du bâtiment FENTICOMMC, Saint Domingue, le 23 mai 2012.

¹¹⁷ Traduction littérale de cette expression : « Le petit n'a jamais raison en face du grand. »

¹¹⁸ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 36 ans à Villa Verde, Santiago, le 22 avril 2012.

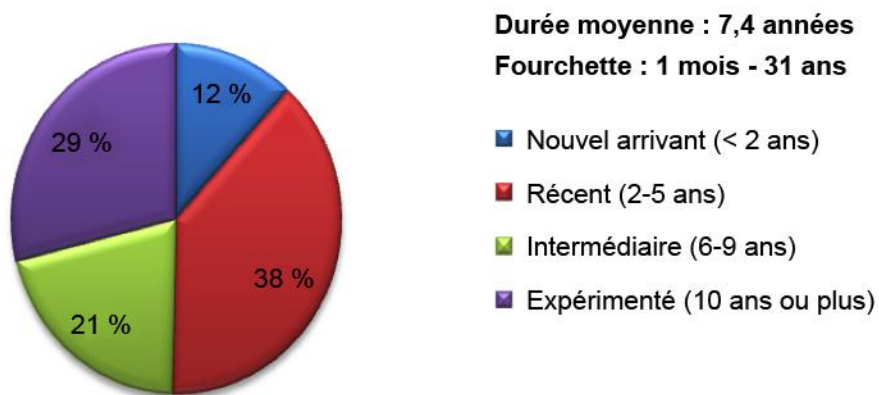
¹¹⁹ La courbe des âges dans la présente étude reflète les constats du rapport de 2011 du ministère du Travail et de l'OMLAD, laquelle avait noté que 4,3 % étaient âgés de moins de 20 ans, 56,3 % avaient entre 20 et 29 ans, 29,6 % entre 30 et 39 ans, 6,6 % entre 40 et 49 ans et 3,2 % étaient âgés de 50 ans ou plus.

Graphique 13 : Distribution des âges des ouvriers du bâtiment haïtiens interrogés



Une catégorie d'intérêt portant sur la durée de présence des migrants dans le pays a été créée au sein de la distribution de l'échantillon. La catégorisation est la suivante : nouvel arrivant (<2 ans),¹²⁰ récent (2-5 ans), intermédiaire (6-9 ans), et expérimenté (10 ans ou plus). Le groupe le plus vaste appartenait à la catégorie *récent* (39 %), suivi des *expérimentés* (28 %). En moyenne, les ouvriers avaient une durée de présence dans le pays de 7,4 années, même si les durées effectives variaient entre un mois et 31 ans. La ventilation des durées de présence dans le pays est présentée au Graphique 14.

Graphique 14 : Durée de présence dans le pays des travailleurs migrants haïtiens



Une discussion sur la durée de présence dans le pays doit être précédée du qualificatif portant sur le fait que les flux migratoires de main d'œuvre sur l'île d'Hispaniola sont souvent circulaires et

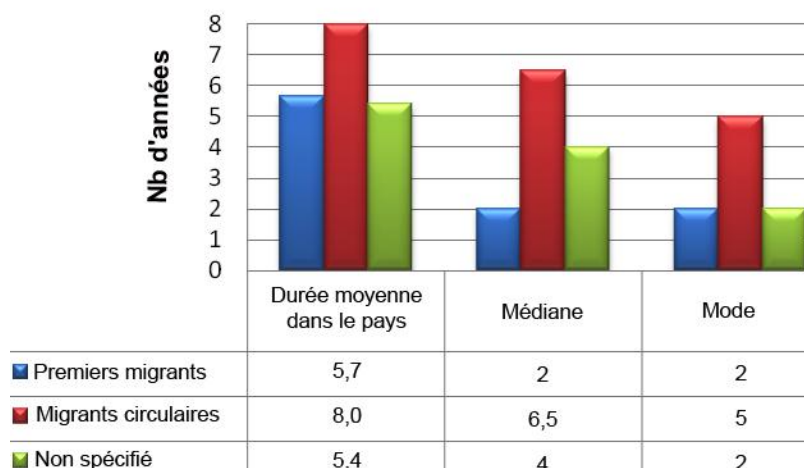
¹²⁰ À l'origine, la catégorie Nouvel arrivant n'était censée inclure que les personnes avec une année de présence ou moins. Toutefois, après analyse des expériences des ouvriers, il a été estimé qu'une ligne de démarcation de deux années serait plus naturelle, compte tenu de l'évènement historique du tremblement de terre de 2010, lequel a constitué un important facteur d'immigration haïtienne vers la République dominicaine.

concernent des séjours de durées variables tant dans le pays d'origine que dans le pays d'accueil. Cet état de fait peut rendre plus compliquée une détermination précise de la durée de présence dans le pays, étant donné qu'un migrant pourrait répondre qu'il est dans le pays depuis un mois (en référence au temps écoulé depuis sa dernière migration), alors qu'en fait il fait le va-et-vient entre les deux pays depuis 15 ans. Afin de tenir compte de cette dynamique, le guide des entretiens a été modifié pour inclure des questions relatives au nombre de fois qu'un migrant était venu en République dominicaine et à la durée de chacun de ses séjours. Par conséquent, la « durée de séjour dans le pays » fait référence à la durée totale et non uniquement au temps écoulé depuis la dernière migration. Ces données ont été utilisées pour répartir les ouvriers du bâtiment haïtiens en deux catégories : soit des migrants arrivés pour la première fois (ceux qui sont arrivés en République dominicaine et ne sont pas retournés dans leur pays d'origine) soit des migrants circulaires (ceux qui ont complété deux cycles migratoires ou plus).

Quand on effectue un recoupement entre la variable *durée de présence dans le pays* et le type de migrant, les résultats démontrent que les migrants circulaires ont effectivement une durée de présence plus longue dans le pays (8 années par comparaison à 5,7 années pour les migrants premiers arrivants), et que le plus grand nombre de migrants arrivés pour la première fois ont deux années de présence dans le pays par comparaison aux migrants circulaires qui en ont cinq.

Parmi les individus ayant indiqué qu'ils circulaient entre Haïti et la République dominicaine, le nombre de séjours effectués par ces derniers en Haïti depuis leur migration vers la République dominicaine variait entre un et huit. Quelque 65 % avaient effectué entre un et trois retours au pays et 35 % y étaient rentrés quatre fois ou davantage. Les migrants circulaires ont indiqué que la fréquence de leurs voyages de retour en Haïti variait entre tous les deux ou trois mois et tous les trois ou quatre ans, alors que la plupart des migrants circulaires effectuent au moins un retour au pays par année, généralement à la période de Noël. Ceci a été confirmé par un expert formel, chargé d'assurer la mise à disposition d'effectifs pour les chantiers qu'il supervise ; ce dernier a expliqué que, étant donné que tant d'ouvriers rentrent en Haïti autour de la période des fêtes de fin d'année, son entreprise devait prévoir une pénurie de main d'œuvre autour de cette époque. Les séjours en Haïti peuvent eux aussi avoir toutes les durées possibles dans une fourchette de deux jours à deux ans, sauf qu'un grand nombre d'ouvriers y restent moins d'un mois, tandis que d'autres y séjournent plusieurs mois avant d'entreprendre le prochain cycle migratoire.

Graphique 15 : Années de présence dans le pays par type de migrant



6.3.2 Conditions de vie

La plupart des ouvriers du bâtiment haïtiens interrogés dans le cadre de la présente étude vivaient en dehors de leur lieu de travail (104 ou 77 %), dans des chambres ou des maisonnettes qu'ils partageaient ou louaient. Seize d'entre eux (12 %) ont indiqué qu'ils habitaient ou résidaient occasionnellement sur leur lieu de travail. Les explications fournies par les ouvriers motivant leur résidence sur le lieu de travail comprenaient notamment :

1. L'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile : « Si on a de l'argent pour payer le bus pour rentrer à la maison, on le fait ; dans mon cas, j'habite à La Romana, c'est la raison pour laquelle je reste ici sur le chantier. »¹²¹
2. Des salaires impayés ont occasionné la perte du logement
3. Le fait qu'il n'y a nulle part ailleurs où aller, surtout pour ce qui concerne les nouveaux arrivants (bien que le nombre élevé de personnes sans logement permanent soit indicatif de la mobilité de cette population)
4. Le désir d'économiser de l'argent sur le loyer et les transports
5. L'emploi en tant que veilleur de nuit

Selon un chercheur ayant une bonne connaissance des ouvriers du bâtiment haïtiens, le fait de vivre sur le chantier « n'est pas aussi fréquent qu'on pourrait le penser... Il y en a peut-être deux ou trois qui y restent en tant que gardiens. Après cela, il est possible qu'ils permettent à des compatriotes qui n'ont nulle part où aller de rester avec eux temporairement. L'entreprise ferme l'œil là-dessus. »¹²²

Les conditions sur les chantiers sont plutôt minimales. Les ouvriers boivent de l'eau du robinet contaminée, vont se soulager là où ils le peuvent et s'improvisent une literie avec des morceaux

¹²¹ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 26 ans à Miraflores, Saint Domingue, le 21 avril 2012.

¹²² Entretien avec un chercheur et consultant indépendant, Saint Domingue, le 17 mai 2012.

de carton. Les conditions s'améliorent tout de même à mesure que le chantier avance, mais très peu d'ouvriers sont autorisés à rester sur place durant les dernières phases des travaux.

Image 4 : Cuisine improvisée et logement de fortune sur un chantier privé à Santiago de los Caballeros.



Bien que les ouvriers qui vivent sur le chantier le fassent « volontairement » dans la mesure où c'est la pauvreté qui les y pousse et non leurs patrons, plusieurs personnes interrogées ont néanmoins noté que l'on attend de ces ouvriers qui vivent sur le chantier qu'ils soient disponibles en cas de besoin pour faire des heures supplémentaires ou réparer toute panne qui pourrait se produire pendant la nuit. Ces attentes confirment les observations faites par Silié *et al* : « Bien que cela leur permette d'économiser l'argent qu'ils auraient dépensé sur le logement, ils sont obligés d'être au service de leur entrepreneur pendant une journée de travail plus longue que les ouvriers qui vivent à l'extérieur » (2002 : 95, retraduit de l'espagnol et de l'anglais).

Le fait d'habiter sur le chantier semble être un phénomène plus courant à Saint Domingue, alors que l'on ne note que quelques cas à Santiago et aucun à Bávaro. Dans ces localités, les ouvriers vivent généralement dans de minuscules chambres louées, cloisonnées par un rideau ou une planche de contreplaqué, entassés dans des conditions comparables à celles d'un bidonville ou d'un quartier d'esclaves.¹²³

Indépendamment de leur lieu d'habitation, on demande des ouvriers du bâtiment haïtiens qu'ils s'achètent leur propre nourriture et leurs propres vêtements ; l'employeur n'offre guère plus que la promesse de payer ou l'octroi d'un occasionnel crédit (se référer à la section suivante pour de plus amples informations). La plupart des ouvriers (51 %) achètent leur nourriture sur place, généralement auprès d'une dame haïtienne qui prépare des repas à crédit et facture les ouvriers quand ils sont payés. Quinze d'entre eux (11 %) ont indiqué qu'ils achetaient leur propre

¹²³ Observations réalisées durant une visite de chantier à Bávaro, les 22 et 23 avril 2012.

nourriture dans des supérettes ou des supermarchés, alors que 12 (9 %) ont dit qu'ils apportaient leur propres repas depuis chez eux.

Par contraste avec les constats de l'étude de 2008 de Solidarity Center et al, aucun élément de preuve n'a pu indiquer que des ouvriers étaient payés avec des bons d'achat. Toutefois, plusieurs ouvriers ont indiqué que leur *maestro* défalquait de l'argent de leur paye au titre des repas, à un tarif éventuellement majoré par rapport au salaire versé à la cuisinière. Un seul ouvrier a déclaré être dans l'obligation d'acheter de la nourriture à crédit auprès d'une cuisinière qui était « de connivence » avec l'ingénieur ou le contremaître du chantier. La vendeuse dressait une liste des repas consommés sur une fiche de carton ou un calepin, et ensuite l'ouvrier devait soit la payer le jour de la paye soit se faire déduire cette somme de sa paye avant que le contremaître ne paye la dame directement. Selon le ministère de l'Intérieur, l'employeur n'est pas autorisé à déduire de l'argent du salaire d'un employé au titre des repas et ne peut pas non plus obliger ses employés d'acheter les produits qu'il vend.¹²⁴

6.3.3 Pratiques en matière de prêts et endettement des ouvriers

L'endettement, surtout s'il est induit ou majoré par une falsification des comptes, des prix gonflés pour des biens ou services achetés, ou des taux d'intérêt excessifs, peut constituer un indicateur d'état involontaire quand il concerne des travailleurs endettés dans l'impossibilité de quitter leur emploi. C'est pourquoi des questions ont été posées aux ouvriers relatives aux pratiques en matière de prêts et de crédit ou à toute dette ou somme due. Parmi les 135 ouvriers interrogés, 67 soit 50 % avaient reçu des prêts ou avaient accès à des prêts sur leur lieu de travail. Les individus ayant encouru une dette ou un prêt ont déclaré que les prêts étaient offerts directement par le *maestro* (28 %), l'ingénieur (10 %), ou simplement « l'entreprise » (13 %). Des ouvriers ont aussi indiqué avoir reçu des prêts de tiers, y compris de membres de la famille du patron (3 personnes), et de l'avocat de l'entreprise (une personne).

Les conditions des prêts offerts par ces prêteurs informels sont généralement très désavantageuses pour l'emprunteur, avec des taux d'intérêt variant entre 10 % et 15 % tous les quinze jours. Dans leur grande majorité, les personnes interrogées ont répondu que les prêts étaient consentis à un taux d'intérêt de 20 % (45 % des personnes endettées). Une ventilation plus spécifique des taux d'intérêt est présentée au Tableau 6.

Tableau 6 : Taux d'intérêt des prêts informels consentis aux ouvriers du bâtiment haïtiens

Taux d'intérêt	Nombre de réponses	Pourcentage
10 %	5	8 %
15 %	3	5 %
20 %	27	45 %
25 %	7	12 %
30 %	6	10 %
50 %	3	5 %
Avec intérêts (non spécifiés)	4	7 %
À taux zéro	5	8 %
Total	60	100 %

¹²⁴ Entretien avec le ministère du Travail, Saint Domingue, le 22 mai 2012.

Il a été difficile de déterminer les sommes d'endettement totales, étant donné que la plupart des ouvriers ont des crédits renouvelables qu'ils remboursent soit directement le jour de la paye soit par l'intermédiaire d'une retenue sur salaire faite par leur patron. Toutefois, plusieurs experts formels ont affirmé que les employeurs (ou d'autres prêteurs) ne prêtent pas plus d'argent aux ouvriers qu'ils n'ont gagné grâce à leurs jours travaillés. Selon un représentant de la FENTICOMMC, « Aucun maestro ne prêtera de l'argent à quelqu'un qui ne l'a pas gagné et il prêtera toujours moins que ce qui a été gagné au titre des journées de travail pour que l'ouvrier puisse toucher au moins une partie de sa paye. »¹²⁵

Des éléments de preuve existent au sujet de deux pratiques de prêts rapaces qui pourraient constituer des indicateurs du travail forcé. La première pratique participe d'un système usuraire en vertu duquel des Dominicains dotés de capitaux, généralement des connaissances du personnel haut placé sur le chantier, prêtent de l'argent à des nouveaux arrivants, en utilisant parfois des migrants haïtiens plus chevronnés en tant qu'intermédiaires (ou *riferos*). Les intermédiaires font office de leviers, de moyen d'exercer une pression sociale sur les emprunteurs pour qu'ils remboursent leur dette à un taux d'intérêt élevé (20 % ou plus), assortie d'indemnités de retard non divulguées.¹²⁶

La seconde pratique concerne un maestro ou un ingénieur qui ne paye pas un salaire, pour faire en sorte qu'un ouvrier soit obligé d'emprunter de l'argent pour subvenir à ses besoins essentiels. La personne effectuant le prêt est généralement le maestro ou l'ingénieur ou une de ses connaissances qui agit en tant que prêteur informel, qui consent ensuite un prêt à un taux de 20 % par cycle de paye de 15 jours et en déduit le capital et les intérêts à l'occasion de la prochaine paye de l'ouvrier. Un chercheur représentant le Centro Bonó du Service jésuite pour les réfugiés et migrants a donné l'explication suivante à cette pratique :

*Il y a une spirale de l'endettement dont les ouvriers ont beaucoup de peine à s'échapper. S'il y a un changement ou un retard au niveau du paiement, ils [les ouvriers] empruntent de l'argent qui leur est facturé jusqu'à 40 %. Quand ils viennent vous payer, vous avez à peine assez pour couvrir le prêt, ce qui veut dire que vous continuez d'être étranglé par la dette et que la possibilité de la rembourser s'éloigne constamment.*¹²⁷

Le ministère du Travail affirme l'illégalité de ces pratiques : « La loi [du travail] ne permet pas les prêts. Elle permet seulement à l'employeur d'accorder une avance, mais pas de prêter de l'argent ou d'imposer des intérêts. Après, cela devient de l'usure. En fait, quand des travailleurs portent plainte auprès du ministère à ce sujet, nous agissons immédiatement. »¹²⁸

Bien que le motif apparent sous-tendant ces pratiques en matière de prêt soit le désir d'enranger des bénéfices au détriment d'ouvriers qui n'ont que peu d'autres sources de crédit, ce type de prêt pourrait aussi être utilisé en tant que tactique pour retenir des ouvriers dans l'entreprise. Quatre personnes interrogées ont mentionné que leurs dettes afférentes à de prêts constituaient un

¹²⁵ Entretien avec un dirigeant de la Fédération nationale des syndicats du bâtiment FENTICOMMC, Saint Domingue, le 23 mai 2012.

¹²⁶ Entretien avec un représentant de l'Organisation internationale du Travail, Saint Domingue, le 22 mai 2012.

¹²⁷ Entretien au Centro Bonó du Service jésuite pour les réfugiés et migrants, Saint Domingue, le 3 mai 2012.

¹²⁸ Entretien au ministère du Travail, Saint Domingue, le 22 mai 2012.

facteur les empêchant de quitter leur emploi. Un ouvrier de 34 ans basé à Santiago se trouve lui-même pris dans cette situation :

*Si je dois de l'argent au propriétaire du chantier, je suis obligé de rester sur le chantier jusqu'à ce que je l'aie remboursé. Autrefois j'empruntais de l'argent auprès de l'ingénieur par l'intermédiaire du gardien de sécurité qui travaillait pour l'entreprise. Il faut qu'on travaille. Si on ne travaille pas, ils ne nous payent pas, mais une fois qu'on est payés, il faut rembourser chaque peso.*¹²⁹

6.4 Changements dans la migration haïtienne en quête d'emplois dans le bâtiment après le tremblement de terre

Bien qu'il n'y ait pas de chiffres illustrant l'impact réel du tremblement de terre de 2010 en Haïti sur les flux migratoires vers la République dominicaine, la perception de la situation qu'ont les autorités et les organisations qui assurent l'accompagnement de la population migrante est qu'il y a eu une augmentation des flux migratoires haïtiens irréguliers vers le pays et ce, à des niveaux supérieurs à ceux constatés avant le séisme (Riveros 2012 : 28). Certaines estimations indiquent qu'il y aurait eu un afflux de migrants sans papiers à hauteur de 130 000 (OIM), ou même avoisinant le nombre de 200 000 (direction de la Migration).¹³⁰

Certainement, nombre des arrivants sont allés chercher du travail dans le bâtiment et/ou vivre avec des parents qui travaillent dans le bâtiment.¹³¹ Parmi les 135 ouvriers du bâtiment haïtiens concernés par cette étude, huit (6 %) avaient perdu des membres de la famille ou des maisons durant le tremblement de terre et ont migré en tant que conséquence directe de leur préjudice. Un homme de 20 ans de Santiago donne le récit suivant de sa migration :

*Après le tremblement de terre, ce n'était plus possible pour moi de continuer mes études. Alors mon père m'a proposé de venir ici. Pour moi, c'était une bonne idée. J'ai pensé que je pourrais trouver quelque chose de mieux. Au contraire, avec le temps, je me suis rendu compte que je ne faisais que travailler pour des Dominicains et que, puisque je travaillais, je ne pouvais rien accomplir d'autre.*¹³²

En nombre beaucoup plus vaste, les personnes interrogées (62, ou 46 % de l'échantillon) ont déclaré avoir perdu des biens et/ou avoir été profondément touchées sur le plan émotionnel par le tremblement de terre. Un ouvrier de 54 ans de Bávaro a livré le témoignage suivant : « Pour ma part, je n'ai pas été blessé directement, ni qui que ce soit de proche dans ma famille, mais je suis Haïtien, c'est mon pays et cela me heurte profondément. »¹³³

D'autres ont dit qu'ils avaient directement perdu des membres de leur famille ou des amis (34 personnes interrogées, ou 25 %). Quatre personnes ont affirmé que le tremblement de terre les

¹²⁹ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 34 ans, Gurabo, Santiago, le 22 avril 2012.

¹³⁰ Rapport de 2011 du Département d'État des États-Unis sur les droits de l'homme en République dominicaine, page 18.

¹³¹ L'étude de 2011 du ministère du Travail et de l'OMLAD a constaté que plus d'un cinquième (21,4 %) des ouvriers du bâtiment haïtiens avaient indiqué que des membres de leur famille étaient allés vivre en République dominicaine après le tremblement de terre.

¹³² Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 20 ans, Villa Maria, Santiago, le 30 avril 2012.

¹³³ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien, Cristinita, Bávaro, le 23 avril 2012.

avait changées sur le plan religieux, que leur foi avait été mise à l'épreuve ou qu'elles s'étaient converties au christianisme évangélique après le séisme.

Un autre effet secondaire et plus récent du tremblement de terre de 2010 pourrait offrir la possibilité à des ouvriers du bâtiment haïtiens de « migrer au pays » afin de travailler pour des entreprises dominicaines du bâtiment ayant remporté des marchés pour des travaux en Haïti. Un ouvrier de 29 ans travaillant à la rénovation de la cathédrale de Santiago a confié que son cousin était retourné en Haïti avec la même entreprise pour laquelle il travaille et que d'autres entreprises ramènent aussi des employés en Haïti.¹³⁴ L'Organisation internationale pour les migrations à Saint Domingue a confirmé cette tendance, ajoutant que certains employeurs ont sollicité une assistance technique pour régulariser la situation d'immigration de leurs ouvriers pour éviter que ces derniers ne connaissent des difficultés quand ils retourneront en République dominicaine après l'achèvement des travaux.¹³⁵

¹³⁴ Entretien avec un ouvrier du bâtiment haïtien de 29 ans, Santiago, le 6 mai 2012.

¹³⁵ Entretien avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), Saint Domingue, le 3 mai 2012.

7 CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS POUR DES RECHERCHES ULTÉRIEURES

Ce travail de recherche avait pour but d'explorer divers indicateurs du travail forcé parmi une population d'ouvriers du bâtiment haïtiens en République dominicaine, avec une focalisation de l'analyse sur quatre domaines : (1) les filières menant aux processus de recrutement et de travail dans le bâtiment ; (2) la nature du travail dans le bâtiment et la relation d'employeur à employé ; (3) la vie des ouvriers en dehors du travail ; et (4) les conséquences du tremblement de terre en Haïti sur les ouvriers du bâtiment en République dominicaine.

En ce qui concerne les filières suivies par les migrants pour obtenir du travail dans le bâtiment, des éléments indiquent qu'il existe des réseaux sociaux qui opèrent dans le but de mettre les migrants en rapport avec l'emploi dans le bâtiment, lesquels font parfois intervenir des buscones ou des intermédiaires informels. Toutefois, des recherches plus approfondies seront requises pour savoir quelle somme, si somme il y a, demandent ou facturent ces intermédiaires pour leurs services, ou s'il s'agit tout simplement de réseaux de soutien ou un exemple de ce que certains universitaires ont appelé du « capital social épais ».¹³⁶

Il est clair que la chaîne d'intermédiaires et l'informalité des arrangements peuvent créer les conditions permettant à la corruption d'avoir lieu. Une forme d'exploitation du travailleur par l'intermédiaire a été relevée, laquelle consistait à facturer une commission d'intermédiaire répétée au travailleur parce qu'un emploi lui avait été déniché. Toutefois, dans le cadre de la présente étude, aucun élément de preuve n'a démontré que des ouvriers haïtiens étaient vendus auprès de l'industrie du bâtiment par des tiers.

Il y a une préférence marquée parmi les entrepreneurs du bâtiment pour l'embauche d'ouvriers du bâtiment haïtiens, ce qui est sans doute imputable au fait que leur statut juridique précaire les rend plus souples et disposés à accepter des conditions d'exploitation, et aussi moins susceptibles de connaître leurs droits et de pouvoir les revendiquer. Les relations d'employeur à employé peuvent beaucoup varier, d'une situation où les ouvriers n'ont aucune connaissance de leur patron à une autre où la familiarité frise le paternalisme. Les arrangements en matière de sous-traitance risquent de rendre plus compliquées les déterminations relatives aux obligations et au respect des droits, particulièrement dans des situations où les entreprises ne tiennent aucun registre sur les manœuvres pour la plupart informels qui accomplissent le travail.

Le processus de recrutement est fréquemment informel et tout sauf transparent. Celui-ci peut être décrit comme frauduleux dans des cas où des informations trompeuses sont communiquées ou des fausses promesses sont faites à l'ouvrier. Pour 42 % des ouvriers visés par la présente étude, un certain degré de négociation a eu lieu, une négociation qui peut être elle-même frauduleuse. Les ouvriers ont notamment signalé l'existence des pratiques frauduleuses suivantes : promettre une assurance maladie et effectuer un prélèvement salarial à cette fin sans pour autant offrir une couverture, et exercer des pressions sur les ouvriers pour qu'ils renoncent par écrit à leur droit à

¹³⁶ Voir, par exemple, Torche et Valenzuela. 2011. « Trust and Reciprocity : A Theoretical Distinction of the Sources of Social Capital, » *European Journal of Social Theory*, vol. 14 n° 2 181-198. Sage Journals.

une indemnité de départ. Ces pratiques pourraient constituer des indicateurs du recrutement non libre, lequel constitue lui-même une dimension du travail forcé.

S'agissant de la nature du travail dans le bâtiment, celle-ci est marquée par diverses occurrences telles que la rétention de la paye et des heures supplémentaires excessives, ainsi que des menaces et des violences physiques perpétrées apparemment de manière relativement fréquente par des employeurs contre des ouvriers, lesquelles peuvent constituer des indicateurs du travail forcé. Par ailleurs, un certain nombre de pratiques ont été détectées dans le cadre de la présente étude, y compris l'absence de couverture par des assurances maladie ou accident, des conditions dangereuses provoquant des blessures graves et des décès, lesquelles pratiques n'ont pas été incluses au titre d'indicateurs du travail forcé, mais relèvent néanmoins de l'exploitation extrême et pourraient représenter dans certains cas des conditions de vie dégradantes. Nombre des situations décrites dans le présent rapport s'inscrivent le long d'un continuum entre le travail décent d'un côté et le travail forcé de l'autre, ce qui signifie qu'il est difficile d'établir une distinction entre des situations où des ouvriers subissent des conditions inférieures aux normes ou des violations de leurs droits du travail (exploitation de la main d'œuvre) et celles où ils sont en proie au travail forcé. Au regard de toutes ces difficultés, une liste de l'ensemble des pratiques abusives et d'exploitation contre les ouvriers du bâtiment haïtiens détectées dans le cadre de la présente étude a été dressée et incluse comme pièce jointe dans l'Annexe D au présent rapport, afin de servir de référence aux organismes œuvrant à l'amélioration des conditions de travail dans ce domaine.

Étant donné qu'il s'agissait d'une étude exploratoire, la méthodologie d'analyse des données a été conçue de manière à rendre possible l'exploration d'indicateurs individuels du travail forcé dont les ouvriers avaient témoigné avoir fait l'expérience, lesquels font l'objet d'un examen approfondi à de multiples reprises dans le présent rapport. La méthodologie ne permettait pas de procéder à des analyses de combinaisons d'indicateurs, lesquelles pourraient être utilisées pour déterminer sur la base du cas-par-cas si et en quel nombre des ouvriers individuels sont en situation de travail forcé. Un sommaire des indicateurs du travail forcé détectés dans le cadre de la présente étude est présenté au Tableau 7.

Tableau 7 : Indicateurs du travail forcé détectés parmi les ouvriers du bâtiment haïtiens en République dominicaine

Nature involontaire du travail	Menace de pénalité
Dimension du travail forcé : Le recrutement non libre	
Pratiques de recrutement frauduleuses (fausse promesse d'assurance maladie et pressions exercées sur les ouvriers pour qu'ils renoncent par écrit à leur droit à une indemnité de départ) Confiscation des papiers d'identité	
Dimension du travail forcé : Travail et vie sous la contrainte	
Heures supplémentaires obligatoires (au-delà des limites légales) Endettement induit/majoré (par l'imposition de frais d'intérêts excessifs) Liberté de mouvement limitée (enfermement temporaire d'ouvriers sur le lieu de travail)	Menace de violence physique Dénonciation auprès des autorités (police, agents de l'immigration, etc.) Rétention du salaire Menace de renvoi de l'emploi actuel

	Exclusion d'un emploi futur (Menace d') emprisonnement ou autre détention physique (être enfermé sur le lieu de travail)
Dimension du travail forcé : Impossibilité de quitter l'employeur	
Être forcé de rester plus longtemps que convenu en attendant un salaire impayé Aucune liberté de démissionner en conformité avec les dispositions légales (un cas)	Rétention du salaire Dénonciation auprès des autorités (police, agents de l'immigration, etc.) Violence physique

Les indicateurs les plus clairs et flagrants du travail forcé semblent être présents dans la région de Bávaro/Punta Cana, où il y règne une « culture du travail différente »¹³⁷ et où peu d'agences gouvernementales et non gouvernementales sont disposées à confronter des hommes d'affaires et investisseurs puissants.¹³⁸ À ce jour, la présente étude est la première à examiner les conditions de travail des ouvriers du bâtiment haïtiens dans la région de Bávaro/Punta Cana. Plusieurs autres pratiques ont été relatées dans cette région, lesquelles ne constituent peut-être pas du travail forcé selon sa définition, mais méritent néanmoins un travail de suivi et une intervention, par exemple quand des ouvriers se font tirer dessus quand ils essayent de réclamer leur paye ou quand des employeurs font disparaître les corps d'ouvriers décédés au travail. Un complément d'enquête est nécessaire afin de corroborer les données collectées et d'entamer un processus d'amélioration de la culture de l'impunité présente dans cette zone marquée par d'importants investissements étrangers et une faible présence de l'État.

En ce qui concerne les conditions de travail des ouvriers, l'étude a relevé que la plupart des migrants habitent dans des logements locatifs en dehors du chantier, tandis qu'un faible pourcentage de migrants vit sur le chantier pour économiser de l'argent. Ils sont autorisés à circuler librement en dehors des heures de travail. Il semble cependant qu'il y existe certaines pratiques abusives liées à la nourriture, quand des maestros obligent leurs ouvriers d'acheter leurs repas auprès d'une cuisinière avant de les facturer à un coût majoré quand les frais de repas sont déduits de leurs salaires. Toutefois, et de manière générale, il ne semble pas que les conditions de travail des ouvriers soient utilisées en tant que moyen de coercition pour aboutir à du travail forcé.

Enfin, le tremblement de terre de 2010 en Haïti a eu un double impact sur les ouvriers, à la fois comme facteur de motivation les poussant à la migration et comme facteur de repli potentiel, générant une migration de retour au pays dans le but de participer aux travaux de reconstruction menés par des entrepreneurs dominicains.

En résumé, il semblerait que la mobilité relative des « nouveaux immigrants haïtiens » n'empêche pas l'existence possible du travail forcé parmi les ouvriers haïtiens travaillant dans le bâtiment. Bien que la main d'œuvre soit caractérisée par des rotations fréquentes entre lieux de travail et tâches assignées, et par l'absence de ventes d'ouvriers auprès de l'industrie, plusieurs pratiques néanmoins sont employées pour retenir les ouvriers contre leur volonté, allant du non

¹³⁷ Entretien avec un dirigeant de la FENTICOMMC, Saint Domingue, le 23 mai 2012.

¹³⁸ Entretien avec un dirigeant de la Confédération nationale de l'unité syndicale, Saint Domingue, le 2 mai 2012.

payement des salaires ou des prêts usuraires jusqu'à l'imposition d'heures supplémentaires sous la menace du renvoi. Il importe que ces situations soient suivies de très près pour que soient respectés les droits en matière de travail de tous les travailleurs tels qu'ils sont consacrés dans le Code du travail dominicain et pour promouvoir une culture du travail décent dans l'industrie.

8 BIBLIOGRAPHIE

Adames, Sonia. 2008. Entre lo real, lo establecido y lo deseable : Estudio de las condiciones laborales de los inmigrantes haitianos en el sector de la construcción en el Distrito Nacional de la Republica Dominicana. *Estudios Sociales*, 39 (146), 11-57. [Consulté le 18 sept. 2012.]

Disponible auprès de :

http://www.centrojuanmontalvo.org.do/spip/IMG/pdf/Estudios_Sociales_146-2.pdf.

Alcántara, Yvonny. « Trabajadores « móviles » tendrán acceso a los servicios de salud, » *Diario Libre*, 20 septembre 2007. [Consulté le 18 sept. 2012.] Disponible auprès de :

http://www.diariolibre.com/noticias/2007/09/20/i150795_trabajadores-moviles-tendran-acceso-los-servicios-salud.html

Amnesty International. 2011. ‘Shut up if you don’t want to be killed !’ Human Rights Violations by Police in the Dominican Republic. London, UK. [Consulté le 18 sept. 2012.] Disponible

auprès de : <http://www.amnesty.org/en/library/asset/AMR27/002/2011/en/6ead3e9d-0684-40ae-aa71-73c3dc5382dc/amr270022011en.pdf>

Báez Evertsz, F. 1986. *Braceros haitianos en la República Dominicana*. Saint Domingue, RD : Editora Taller.

Báez Evertsz, F. et W. Lozano. 2008. « La inmigración haitiana contemporánea en la República Dominicana » in Lozano et Wooding, Eds. *Los Retos del Desarrollo Insular : Desarrollo sostenible, migraciones y derechos humanos en las relaciones dominico-haitianas en el siglo XXI*. FLACSO/République dominicaine et CIES-UNIBE. Saint Domingue, RD : Editora Búho.

Banco Central de la República Dominicana. Tabla « Población Ocupada Perceptora de Ingresos e Ingresos por Horas Trabajadas por Quintiles de Ingresos Según Ramas de Actividad Económica Total País, » 2005. Présentation au the Centro Cultural Dominicano-Haitiano « Aportes del Inmigrante Haitiano of a la Economía Dominicana. »

CEFASA. 2012. *Investigación sobre Tráfico de Personas desde Haití hacia Santiago, RD*. Santiago de los Caballeros, RD.

Código de Trabajo de la República Dominicana (Loi 16-92). Saint Domingue, RD. [Consulté le 18 sept. 2012.] Disponible auprès de :

http://www.suprema.gov.do/PDF_2/codigos/Codigo_Trabajo.pdf

Constitución Política de la República Dominicana. 2010. Publié à la Gaceta Oficial N° 10561, 26 janvier 2010. Saint Domingue, RD.

Département d’État des États-Unis. 2012. Rapport sur les droits de l’homme en République dominicaine - 2011. [Consulté le 18 sept. 2012.] Disponible auprès de :

<http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/2011/wha/186510.htm>

Département d’État des États-Unis. 2012. Rapport sur la traite des personnes (TIP), Données concernant la République dominicaine. [Consulté le 18 sept. 2012.] Disponible auprès de :

<http://www.state.gov/documents/organization/192595.pdf>

Dotel, Olaya. 2002. « Métodos de contratación de mano de obra haitiana, » *Estudios Sociales*, 35 (129), 73-84.

Duarte, I. avec J. Hasbún. 2009. « La mano de obra haitiana en la construcción : Características, valoraciones y prácticas, » in Fondo para el Fomento de la Investigación Económica y Social (FIES) Movimientos migratorios desde y hacia la República Dominicana, Tomo I. [Cité 2011 Mar] Saint Domingue, RD : Editora Alfa y Omega. 41-108. [Consulté le 18 sept. 2012.] Disponible auprès de :

http://www.stp.gov.do/eWeb %5CArchivos %5CLibros %5CMigraciones_tomo_I.pdf

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) et Organización Internacional para las Migraciones (OIM). 2004. Encuesta sobre Inmigrantes Haitianos en República Dominicana. Saint Domingue, RD : Editora Búho.

Fondo para el Fomento de la Investigación Económica y Social (FIES). 2011. Movimientos migratorios desde y hacia la República Dominicana, Tomo I. Saint Domingue, RD : Editora Alfa y Omega.

Gil, Fior. « Entregan al Presidente Fernández borrador del Plan sobre Regularización de extranjeros, » Hoy, 13 juin 2012. [Consulté le 18 sept. 2012.] Disponible auprès de : <http://hoy.com.do/el-pais/2012/6/13/432352/Entregan-al-Presidente-Fernandez-borrador-del-PlansobreRegularizacion-de>

International Labour Organization. 2011. *Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children*. Genève : OIT.

LeCompte, M.D. et J. Preissle. 1993. *Ethnography and qualitative design in educational research*, 2nd ed. San Diego : Academic Press.

Lozano, W. et B. Wooding, Eds. 2008. *Los Retos del Desarrollo Insular : Desarrollo sostenible, migraciones y derechos humanos en las relaciones dominico-haitianas en el siglo XXI*. FLACSO/République dominicaine et CIES-UNIBE. Saint Domingue, RD : Editora Búho.

Lunde, Henriette. 2010. *Young Haitian Labour Migrants : Risks and opportunities in Haiti and the Dominican Republic*. FAFO. Norvège.

Mejía, Mariela. « Ven paso avance Reglamento Ley Migración, » *Diario Libre*, 21 oct. 2011. [Consulté le 18 sept. 2012.] Disponible auprès de : http://www.diariolibre.com/noticias/2011/10/21/i309952_ven-paso-avance-reglamento-ley-migracion.html

Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, Oficina Nacional de Estadística. *ONE Informativa*, Año 1, n° 1 Revista trimestral Año 2012. [Consulté le 18 sept. 2012.] Disponible auprès de : <http://www.one.gob.do/revista/RevistaONE.pdf>

Ministerio de Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (OMLAD). Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT). Saint Domingue, RD. www.omlad.gob.do

Ministerio de Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (OMLAD). 2011. *Inmigrantes haitianos y mercado laboral. Estudio sobre los trabajadores de la construcción y la producción de guineo en la República Dominicana*. Auteurs du rapport : Báez Evertsz, F., W. Lozano, J. Díaz and R. Durán. Saint Domingue, RD.

Ministerio de Trabajo. 2012. Resolución No. 14/2012 que crea la Unidad de Migración Laboral. Saint Domingue, RD.

Montero, J., F. Santos et M. Cuello. 2009. Costos y beneficios de la mano de obra haitiana en el sector construcción. *Estudios Sociales*, 40 (148), 11-52. [Consulté le 18 sept. 2012.] Disponible auprès de : http://www.centrojuanmontalvo.org.do/spip/IMG/pdf/Estudios_Sociales_148_3.pdf.

Nivar, Amílcar. « Constructores ven positivo el reglamento de Migración : ACOPROVI, CADOCOM y CODIA consideran hay puntos por discutir, » *Listin Diario*, 21 octobre 2011. [Consulté le 18 sept. 2012.] Disponible auprès de <http://listindiario.com.do/economia-and-negocios/2011/10/20/208008/Constructores-ven-positivo-el-reglamento-de-Migracion>

Organisation des Nations Unies. 2000. Protocole additionnel à la Convention de l'ONU contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants. [Consulté le 18 sept. 2012.] Disponible auprès de : http://www.uncjin.org/Documents/Conventions/dcatoc/final_documents_2/convention_%20traff_frg.pdf

Peña, Loyda. « Taveras pide a la comunidad internacional dejar retórica, » *Hoy*, 27 juin 2012. [Consulté le 18 sept. 2012.] Disponible auprès de : <http://hoy.com.do/el-pais/2012/6/27/434580/Taveras-pide-a-la-comunidad-internacional-dejar-retorica>.

Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). 2005. Rapport sur le développement humain en République dominicaine 2005 : *Vers une intégration mondiale inclusive et renouvelée*. [Consulté le 18 sept. 2012.] Disponible uniquement en espagnol auprès de : <http://hdr.undp.org/en/reports/national/latinamericathecaribbean/dominicanrep/name.3225.en.html>

Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), Office chargé du développement humain (ODH). 2010. Política social : capacidades y derechos. Vol. III. Saint Domingue, RD.

Riveros, Natalia. 2012. *Informe sobre la Cuestión de la Migración Internacional en la República Dominicana para el año 2011*. Observatorio Migrantes del Caribe. Saint Domingue, RD : Editora Búho.

Schwab, K. et X. Sala-i-Martin. 2011. Rapport sur la compétitivité globale 2011-2012. Genève : Forum économique mondial [Consulté le 18 sept. 2012.] Téléchargeable auprès de : <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2011-2012>

Secretaría de Estado de Trabajo, Consejo Nacional De Seguridad Social. Ley N° 87-01 que crea El Sistema Dominicano de Seguridad Social. [Adoptée le 9 mai 2001.] Saint Domingue, RD.

Servicio Jesuita a Refugiados y Migrantes. 2008. Entre lo real, lo establecido y lo deseable. Estudio de las condiciones laborales de los inmigrantes haitianos en el sector de la construcción en el Distrito Nacional de la Republica Dominicana. Saint Domingue, RD : SJRM.

Silié, Rubén ; C Segura ; and C Dore Cabral. 2002. *La Nueva Inmigración Haitiana*. Saint Domingue, RD : Editora FLACSO.

Solidarity Center, Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) et FENTICOMMC. 2008. En busca de un trabajo decente. Las experiencias laborales de los trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción en la República Dominicana. Saint Domingue, RD.

Torche, F. et E. Valenzuela. 2011. « Trust and Reciprocity : A Theoretical Distinction of the Sources of Social Capital, » *European Journal of Social Theory*, 14 (2), 181-198. Thousand Oaks (CA) : Sage Journals.

Velton, Ross. « Their Dominican dreams dashed, Haiti quake survivors return home, » CNN, 27 février 2012. [Consulté le 18 sept. 2012.] Disponible auprès de : http://articles.cnn.com/2012-02-28/americas/world_americas_dominican-republic-haitians_1_dominican-border-town-dominican-republic-earthquake?s=PM:AMERICAS.

Washington Office on Latin America (WOLA). 2009. *RD-CAFTA and Workers' Rights : Moving from Paper to Practice*. [Consulté le 18 sept. 2012.] Disponible auprès de : http://www.wola.org/sites/default/files/downloadable/Rights%20and%20Development/2010/WOLA_RPT_WorkersRights_FNL.pdf

Weiss, Robert S. 1994. *Learning from strangers : The art and method of qualitative interviewing*. New York : Free Press.

Wooding, B. et R. Moseley-Williams. 2004. *Needed but unwanted : Haitian immigrants and their descendants in the Dominican Republic*. London : Catholic Institute for International Relations.

Wooding, B. et A. Sangro Blasco. 2011. « Avanzando en los derechos de la mujer migrante : caso mujeres migrantes haitianas en República Dominicana. » Présentation d'un projet financé par l'IDRC à FLACSO/RD, 18 février 2011.

Annexes

ANNEXE A : CARTE DES SITES DE RECHERCHE

La carte ci-dessous indique l'emplacement des trois villes où les entretiens ont été menés auprès d'ouvriers du bâtiment haïtiens : La capitale, Saint Domingue ; la deuxième ville du pays, Santiago de los Caballeros située dans la région centrale de Cibao ; et la ville touristique de Bávaro (près de Punta Cana), dans l'est.



ANNEXE B : GUIDE D'ENTRETIEN D'EXPERT FORMEL

Enquêteur :	Date (jj/mm/aa) [.] / [.] / [.]
Lieu de l'entretien :	
Nom :	Sexe : masculin/féminin
Profession :	
Poste :	
Employeur/ Institution affiliée/Organisation :	
Coordonnées :	
Heure de commencement de l'entretien :	
Heure de conclusion de l'entretien :	

Introduction

Veillez lire la déclaration suivante à la personne interrogée et donnez-lui à lire la déclaration de consentement éclairé. Répondez à toutes les questions que cette personne pourrait vous poser. Ne commencez pas l'entretien avant que toutes les questions n'aient été abordées et que la personne n'ait accepté de participer à l'étude.

Je m'appelle _____. Je suis en train de mener des entretiens avec diverses personnes autour du thème des ouvriers du bâtiment haïtiens en République dominicaine. Nous souhaiterions obtenir votre permission pour nous entretenir avec vous à ce sujet. Veuillez lire ce formulaire. Avez-vous des questions ? Si vous souhaitez participer, veuillez signer au bas du formulaire.

Formulaire de consentement éclairé

- Notre projet a pour but de recueillir des informations sur les moyens par lesquels des individus trouvent des emplois, sur les relations des ouvriers avec leurs employeurs, ainsi que sur leurs conditions de vie et de travail. Afin d'obtenir une vue globale de la situation, nous souhaitons nous entretenir avec des personnes bien informées comme vous-même.
- Les constats découlant de la présente recherche seront utilisés pour contribuer à la sensibilisation par rapport à ces questions et disséminer de l'information auprès des organismes œuvrant dans ce domaine. Les constats seront inclus dans un rapport sur les ouvriers du bâtiment haïtiens en République dominicaine.
- Votre participation à cette étude est **volontaire**. Si vous choisissez de vous entretenir avec moi, vous avez le droit de ne pas répondre à certaines questions et de couper court à notre entretien à tout moment.
- Les réponses que vous fournirez à ces questions resteront confidentielles et personne ne sera informé de vos propos. Votre nom n'apparaîtra dans aucun rapport.
- Notre entretien durera entre 30 et 45 minutes.

Je répondrai à toutes vos questions éventuelles au sujet de cette étude avant de commencer.

Attestation de consentement de la personne interrogée :

Ma signature apposée ci-dessous affirme que j'ai lu l'attestation de consentement éclairé et que je donne mon accord pour un entretien.

Nom en caractères d'imprimerie _____

Signature _____ Date _____

1. Pourriez-vous me donner l'intitulé de votre poste et me décrire votre activité professionnelle ?
2. Est-ce que l'activité de votre organisation concerne directement des ouvriers du bâtiment haïtiens ? Si oui, quelles sont les activités menées par votre organisation dans ce domaine ? Dans le cas contraire, avez-vous une bonne connaissance des questions relatives aux ouvriers du bâtiment haïtiens ?
3. Nous souhaitons améliorer nos connaissances sur le secteur du bâtiment. Pouvez-vous me renseigner concernant la proportion d'entreprises en mains publiques et en mains privées dans ce secteur ? Qu'en est-il de la proportion entre ouvriers haïtiens, haïtiens-dominicains et dominicains ?
4. Pouvez-vous me dire comment des Haïtiens individuels se lancent dans le travail dans le secteur du bâtiment ? (Approfondir : Les emplois sont-ils arrangés avant le départ d'Haïti ? Si oui, demander des détails. S'ils sont obtenus grâce à des amis ou des parents, ces derniers attendent-ils quelque chose en contrepartie ?) Avez-vous entendu parler de personnes vendues ou emmenées de force pour travailler dans le bâtiment ?
5. Pourriez-vous me décrire leurs conditions d'embauche ? Quels types de promesses sont typiquement faites aux ouvriers concernant les conditions de travail et de vie ainsi que les prestations sociales ? Ces promesses sont-elles tenues ? Arrive-t-il que des ouvriers reçoivent des prêts ou des avances au moment de leur embauche ? Selon votre estimation, quelle proportion d'ouvriers reçoit un contrat écrit ?
6. Que pouvez-vous me dire au sujet du paiement des ouvriers ? Combien les ouvriers sont-ils typiquement payés ? Qui délivre effectivement le paiement et sous quelle forme ? Les ouvriers sont-ils généralement payés à temps ? Arrive-t-il que le paiement fasse l'objet d'une rétention ou d'une déduction ? Pourquoi ?
7. Combien d'heures par jour les ouvriers travaillent-ils typiquement ? Combien de jours par semaine ? Sont-ils obligés de faire des heures supplémentaires ? Sont-ils payés pour ce travail ? Que se passerait-il s'ils refusaient ?
8. Est-il courant que des ouvriers haïtiens vivent sur leur lieu de travail ? S'agissant des ouvriers vivant sur le lieu de travail, peuvent-ils le quitter et y retourner librement en dehors des heures de travail ? Est-il fréquent qu'ils dépendent de leur employeur pour leur nourriture et leurs vêtements ? Où achètent-ils leur nourriture et leurs vêtements ? Arrive-t-il qu'ils achètent ces articles à crédit ? Sous quelles conditions ?
9. Y a-t-il beaucoup d'ouvriers du bâtiment haïtiens endettés ? Envers qui et dans quelles conditions ? De quelle manière leur endettement influence-t-il leurs décisions concernant le travail ?

10. Comment les ouvriers du bâtiment haïtiens sont-ils traités par leurs employeurs ? La relation est-elle différente pour les ouvriers dominicains ?
11. Avez-vous entendu parler d'ouvriers étant ou se sentant menacés au travail ? Veuillez expliquer.
12. Avez-vous entendu parler d'ouvriers se faisant maltraiter d'une quelconque manière ? Veuillez expliquer.
13. Les ouvriers peuvent-ils quitter leur emploi s'ils choisissent de le faire ? Si non, pourquoi ? Les ouvriers qui quittent leur emploi s'exposent-ils à des conséquences ? Veuillez expliquer.
14. Quelle est la proportion des ouvriers du bâtiment haïtiens qui n'ont pas de papiers ? Le fait d'être sans papiers rend-il les ouvriers plus vulnérables ? De quelle manière ? Arrive-t-il que les ouvriers soient menacés d'expulsion du pays ? S'agissant des ouvriers titulaires de papiers, arrive-t-il que les employeurs les retiennent ?
15. Quels sont les droits dont disposent les ouvriers du bâtiment haïtiens sans papiers au titre de la législation dominicaine ? (Approfondir : Protections juridiques, services de l'État, soins de santé et prise en charge des accidents du travail)
16. Quelle compréhension les ouvriers ont-ils de leurs droits ?
17. Après le tremblement de terre de 2010, avez-vous constaté des changements en ce qui concerne la situation des ouvriers du bâtiment haïtiens en République dominicaine ? (Approfondir : Y a-t-il eu une augmentation ou une réduction du nombre d'ouvriers en provenance d'Haïti ? Les caractéristiques des ouvriers arrivant dans le pays ont-elles changé ? Depuis le tremblement de terre, la situation de ces ouvriers s'est-elle améliorée, dégradée ou est-elle restée inchangée ?)
18. Pourriez-vous me suggérer des noms d'organisations ou de personnes bien informées au sujet de l'industrie du bâtiment ou des droits des ouvriers haïtiens avec lesquelles nous pourrions avoir un entretien ?
19. Souhaitez-vous ajouter quelque chose d'autre ?

Nous vous remercions de nous avoir consacré votre temps et de nous avoir apporté cette contribution précieuse.

ANNEXE C : GUIDE D'ENTRETIEN D'OUVRIER DU BÂTIMENT

Enquêteur :	Date (jj/mm/aa) [][]/[][]/[][]	
Ville :	Secteur :	
Lieu de l'entretien :		
Nom :	Âge : [][]	Sexe : masculin/féminin
Durée de présence dans le pays : <input type="radio"/> Nouvel arrivant (moins d'une année cumulativement) <input type="radio"/> Expérimenté (plus d'une année cumulativement)		
Heure de commencement de l'entretien : [][] : [][] (Utiliser une horloge de 24 heures)		
Heure de conclusion de l'entretien : [][] : [][] (Utiliser une horloge de 24 heures)		

Introduction comprenant l'attestation de consentement éclairé

Veuillez lire les déclarations suivantes à la personne interrogée et répondez à toutes les questions qu'elle pourrait vous poser. Ne commencez pas l'entretien avant que toutes les questions n'aient été abordées et que la personne n'ait accepté de participer à l'étude.

- Je m'appelle _____. Nous sommes en train de mener des entretiens avec des ouvriers du bâtiment haïtiens en République dominicaine. La présente recherche a pour but de contribuer à la sensibilisation autour des problèmes auxquels les ouvriers font face et disséminer de l'information auprès des organismes œuvrant dans ce domaine. Ces informations seront incluses dans un rapport sur les ouvriers du bâtiment haïtiens en République dominicaine.
- Nous souhaiterions nous entretenir avec vous et vous demander comment vous avez trouvé votre emploi, quelles sont vos relations avec vos employeurs et comment sont vos conditions de vie.
- Votre participation à cette étude est **volontaire**. Si vous choisissez de vous entretenir avec moi, vous avez le droit de ne pas répondre à certaines questions et de couper court à notre entretien à tout moment.
- Les réponses que vous fournirez à ces questions resteront confidentielles et personne ne sera informé de vos propos. Votre nom ne figurera dans aucun rapport.
- Notre entretien durera entre 30 et 45 minutes.
- Je répondrai à toutes vos questions concernant cette étude avant de commencer. Avez-vous des questions concernant cette étude ?
- Pouvons-nous commencer l'entretien ? M'autorisez-vous à enregistrer notre conversation ?

Attestation de consentement de l'enquêteur :

Ma signature apposée ci-dessous affirme que j'ai donné lecture de l'attestation de consentement éclairé à la personne interrogée. J'ai répondu à toutes les questions posées au sujet de l'étude et la personne interrogée a accepté d'être questionnée.

Nom de l'enquêteur en caractères d'imprimerie _____

Signature de l'enquêteur _____ Date _____



	Français	Espagnol	Créole haïtien
1	EXPÉRIENCE DE MIGRATION		
	<p>Depuis combien de temps êtes-vous en République dominicaine ?</p> <p>Combien de fois êtes-vous venu ?</p> <p>Quelle a été la durée de votre séjour à chaque reprise ?</p> <p>Pouvez-vous me dire comment vous êtes venu en République dominicaine cette fois-ci ?</p> <p>Pourquoi êtes-vous venu ?</p>	<p>¿Cuánto tiempo tiene en la República Dominicana ?</p> <p>¿Cuántas veces ha venido a territorio dominicano ?</p> <p>¿Por cuánto tiempo ha permanecido en cada estadía ?</p> <p>¿Me puede contar cómo vino al país esta vez ?</p> <p>¿Por qué decidió venir al país ?</p>	<p>Konbyen tan ou genyen nan Repiblik Dominikèn ?</p> <p>Konbyen fwa ou vini nan peyi ya ?</p> <p>Konbyen tan ou rete chak lé ou vini ?</p> <p>Èske ou ka di m 'ki jan ou te fé vini nan peyi a dénye fwa ?</p> <p>Poukisa ou te vini nan peyi a ?</p>
2	TYPE DE CHANTIER ET EMPLACEMENT		
	<p>Sur quel type de chantier travaillez-vous actuellement ?</p> <p>Savez-vous s'il est financé par l'État ou le secteur privé ?</p> <p>Où est-il situé ?</p> <p>Depuis combien de temps y travaillez-vous ?</p>	<p>¿En qué tipo de proyecto de construcción trabaja Ud. ?</p> <p>¿Sabe si es de un proyecto privado o si es un proyecto del gobierno ?</p> <p>¿Dónde está ubicado ?</p> <p>¿Cuánto tiempo tiene laborando ahí ?</p>	<p>Nan ki kalite pwojè konstriksyon w ap travay ?</p> <p>Èske travay la se yon travay prive, oswa se yon travay piblik ?</p> <p>Ki kote pwojé a ye ?</p> <p>Konbyen tan ou gen ap travay la ?</p>

3	CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL		
	<p>Pouvez-vous me parler de votre travail ? En quoi consiste-t-il ?</p> <p>Quelles sont les tâches spécifiques que vous accomplissez ?</p>	<p>Cuénteme acerca de su trabajo. ¿Cómo es ?</p> <p>¿Qué tareas específicas realiza ?</p>	<p>Rakonte m' sou travay ou. Kouman li ye ?</p> <p>Ki travay direkteman w fé ?</p>
4	ORGANISATION DU PERSONNEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL		
	<p>Avec qui travaillez-vous ?</p> <p>Qui considérez-vous comme votre patron ?</p> <p>Est-ce que vous travaillez en équipe ?</p> <p>Qui sont les chefs ?</p> <p>Pouvez-vous me parler de votre patron ?</p> <p>Y a-t-il d'autres patrons ?</p>	<p>¿Con quien trabaja ?</p> <p>¿Quien considera su jefe ?</p> <p>¿Trabajan en equipos ?</p> <p>¿Quiénes son los líderes ?</p> <p>¿Qué puede contar acerca de su jefe ?</p> <p>¿Hay algún otro jefe ?</p>	<p>Avek kiyès wap travay ?</p> <p>Kiyès ki se lidè travay la ? Kouman yo òganize travayè yo ?</p> <p>Yo travay an ekip ?</p> <p>Ki moun ki se lidè yo ?</p> <p>Èske ou ka pale m' de chef w a sou bòs nan travay ou a ?</p>
5	RELATIONS AVEC L'EMPLOYEUR		
	<p>Comment décririez-vous votre relation avec votre employeur ?</p>	<p>¿Cómo describiría la relación que tiene con su empleador ?</p>	<p>Kouman ou ka dekri relasyon ou gen ak anplwayè ou a ?</p>

<p><u>Approfondir</u> : Comment vous traite-t-il ?</p> <p>Avec quelle fréquence le voyez-vous ?</p>	<p><u>Indagar</u> : ¿Cómo le trata ?</p> <p>¿Cada cuánto lo ve ?</p>	<p><u>Cheché konnen</u> : Kijan li trete w ?</p> <p>Chak Konbyen tan ou wè l ?</p>
6 LES FILIÈRES MENANT VERS CET EMPLOI		
<p>Comment avez-vous trouvé cet emploi ?</p> <p><u>Approfondir</u> : Cet emploi a-t-il été arrangé avant votre départ d'Haïti ?</p> <p>Avez-vous fait appel aux services d'une autre personne pour trouver cet emploi ?</p> <p>Vous ont-elles offert un prêt ou une avance ?</p> <p><u>Si oui, demander des détails</u>. Si cela s'est passé par l'intermédiaire de parents ou d'amis, ont-ils demandé quelque chose en contrepartie ?</p>	<p>¿Cómo encontró su trabajo ?</p> <p><u>Indagar</u> : ¿Se hizo el arreglo para entrar a ese trabajo antes de salir de Haití ?</p> <p>¿Utilizó los servicios de otra persona para encontrar trabajo ?</p> <p>¿Le ofrecieron algún préstamo o dinero adelantado ?</p> <p><u>En caso afirmativo, pedir detalles</u>. Si lo haya financiado a través de amigos/familia, ¿ellos esperan algo a cambio ?</p>	<p>Ki jan ou fè jwenn travay ou a ?</p> <p><u>Chèche konnen</u> : Eske yo te fé aranjan pou te antre nan travay la, anvan ou kite Ayiti/soti yiti ?</p> <p>Eske ou te itilize sèvis yon lòt moun pou te ka jwen travay sa a ?</p> <p>Yo te ofri ou yon davans, pa egzanp prete ou lajan, oswa lajan kach.</p> <p><u>Si se konsa, mande detay</u>. Si li te resevwal nan men yon zanmi / fanmi, eske yo te ap tann yon bagay an retou ?</p>

7	NÉGOCIATION AVEC L'EMPLOYEUR		
	<p>Quel accord avez-vous conclu avec votre employeur avant de commencer le travail ?</p> <p>Un contrat ou un document écrit a-t-il été rédigé ?</p> <p>Vous a-t-on fait des promesses concernant votre emploi – des prestations sociales, par exemple ?</p> <p><i>Si oui, que vous a-t-on promis ? (Approfondir : Salaire, type de travail, horaires de travail, logement). Ont-ils tenu ces promesses ?</i></p> <p>Avez-vous reçu un prêt ou une avance ?</p>	<p>¿Cómo llegó a un acuerdo con su empleador antes de comenzar el trabajo ?</p> <p>¿Hicieron algún contrato o documento por escrito ?</p> <p>¿Le prometieron alguna cosa en su trabajo – por ejemplo, prestaciones ? <i>En caso afirmativo, ¿qué le prometieron ? (Indagar : Salario, tipo de trabajo, horas de trabajo, alojamiento). ¿Cumplieron con lo que le prometieron ?</i></p> <p>¿Recibió algún préstamo o dinero adelantado ?</p>	<p>Ki jan ou te fè rive nan yon akó avek patron ou a anvan w te kòmanse travay la ?</p> <p>Yo te fè kek kontra, oswa dokiman ekri ?</p> <p>Yo te pwomèt ou kek bagay nan travay ou a ? pa egzanp, yo ka pretew ? <i>Si se konsa, ki sa yo te pwomèt ou ? (Chèche konnen : Salè, Kalite Travay, kantite èdtan travay, lòt benefis, kondisyon lojman). Eske yo te konpli ak sa yo te pwomèt ou yo ?</i></p> <p>Eske ou te resevwa kek lajan davans ?</p>
8	CONNAISSANCE DE SES OPTIONS EN CAS D'EXPLOITATION		
	<p>Quelles sont les options qui s'offrent à vous ou à d'autres collègues si ces promesses ne sont pas tenues ?</p> <p>Que feriez-vous s'ils ne respectaient pas ce dont vous étiez convenus ? (Par exemple, si le salaire n'est pas équivalent à la somme convenue). Que feriez-vous ?</p>	<p>¿Qué otras opciones tiene Ud. u otros compañeros de trabajo si no cumplen las promesas ?</p> <p>¿Qué usted haría en caso de que no cumplan con lo acordado ? (Por ejemplo, si no les pagan la suma acordada). ¿Qué hacen ?</p>	<p>Ki lòt opsyon ou menm avek lot kòlèg travay ou yo genyen si yo pa konpli avek pwomès yo te fè nou ?</p> <p>(Pa egzanp, si yo pa peye w kontite kob yo te di). Kisa nou fè lé sa ?</p>

9	PAIEMENT		
	<p>Quelle est la somme qu'une personne reçoit pour faire le même type de travail que vous ?</p> <p>Sous quelle forme recevez-vous votre paiement ?</p> <p>Qui est-ce qui vous paye ?</p> <p>Recevez-vous quelque chose d'autre pour votre travail en plus de l'argent ?</p> <p>Avec quelle fréquence êtes-vous payé ?</p> <p>Êtes-vous généralement payé à temps ?</p>	<p>¿Cuánto le pagan a una persona que hace este tipo de trabajo, como el que usted hace ?</p> <p>¿Cómo recibe su pago ?</p> <p>¿Quién le paga ?</p> <p>¿Recibe algo más por su trabajo además del dinero ?</p> <p>¿Cada cuánto le pagan ?</p> <p>¿Generalmente le pagan a tiempo ?</p>	<p>Plis ou mwens konbyen yo konn peye yon moun ki fé menn jan de travay sa ?</p> <p>Ki jan w resevwa kob la ?</p> <p>Ki moun ki peye w ?</p> <p>Eske ou resevwa yon lót bagay pou travay apre kob yo peyew la ?</p> <p>Chak konbyen tan yo peye w ?</p> <p>An jeneral yo peye w a tan ?</p>
10	PRÊTS ET DETTES		
	<p>Y a-t-il un endroit où vous pouvez vous rendre pour obtenir un prêt ou pour acheter des articles à crédit en cas de besoin ? Quel est cet endroit ?</p> <p>Devez-vous de l'argent à qui que ce soit en ce moment ?</p>	<p>¿Hay algún sitio donde Ud. puede conseguir dinero prestado o comprar fiado de ser necesario ? ¿Dónde ?</p> <p>¿Le debe dinero a alguien en este momento ?</p> <p>(<i>Indagar</i> : ¿A quién y bajo qué</p>	<p>Eske gen yon kote ou ka prete lajan, oswa achte kredi, si li ta nesèsè ? Ki kote ?</p> <p>Eske ou dwe kek moun lajan nan moman sa a ?</p> <p>(<i>Poze kesyon</i> : ki moun e nan ki kondisyon Eske ou ka peye l ? Kisa ki</p>

	(<i>Approfondir</i> : À qui et sous quelles conditions ? Êtes-vous en mesure de rembourser ? Quelles seraient les conséquences en cas de non remboursement ? Quitteriez-vous votre travail si vous n'étiez pas endetté ?)	términos ? ¿Puede pagarlo ? ¿Qué pasará si no lo puede pagar ? Si no tuviera esa deuda, ¿dejaría su trabajo ?)	ka pase si w pa ka peye ? Si ou pa te gen det sa, ou ta kite travay la ?)
11	CONDITIONS DE VIE		
	Où habitez-vous ? Où est-ce que vous prenez vos repas ? Où achetez-vous votre nourriture et autres produits de première nécessité ? Vous arrive-t-il d'acheter des articles à crédit ? (<i>Approfondir</i> : Quelles sont les conditions ? Est-il difficile de rembourser ? Que se passe-t-il si l'on ne peut pas rembourser ?)	¿Dónde vive ? ¿Dónde come ? ¿Dónde compra la comida y otras cosas ? ¿Hace las compras fiado ? (<i>Indagar</i> : ¿Bajo qué términos ? ¿Es difícil pagarlo ? ¿Qué pasa si no lo puede pagar ?)	Kote w ap viv ? Ki kote ou achte manje ak lòt bagay ou bezwen ? Ou achte maje kredi ? (<i>Chèche konnen</i> : Dapre ki kondisyon ? Èske li difisil pou peye l ? Kisa ki ka pase, si w pa ka peye ?)
12	HORAIRES DE TRAVAIL ET LIBERTÉ DE MOUVEMENTS		
	Quels est votre horaire de travail ? Combien d'heures travaillez-vous par jour ? Combien de jours par semaine ? Êtes-vous libre de quitter le chantier et d'y retourner en dehors des heures de travail ou êtes-vous obligé d'y rester ?	¿Cómo es su horario de trabajo ? ¿Cuántas horas trabaja al día ? ¿Cuántos días a la semana ? ¿Está libre de entrar y salir del sitio de trabajo fuera del día laboral o tiene que quedarse ahí ?	Kouman orè/lé travay ou ye ? Konbyen édtan w travay nan yon jou ? Konbyen jou nan yon semèn ? Èske li gen libéte pou antre e soti kote w ap travay la jou w pap travay ? oubyen ou gen obligasyon pou rete nan travay la ?

13	HEURES SUPPLÉMENTAIRES		
	<p>Travaillez-vous des heures supplémentaires ?</p> <p><i>Si oui</i>, êtes-vous payé pour vos heures supplémentaires ?</p> <p>Que se passerait-il si vous refusiez de faire des heures supplémentaires ?</p>	<p>¿Trabaja horas extras Ud. ?</p> <p><i>En caso afirmativo</i>, ¿le pagan por las horas extras ?</p> <p>Si Ud. dijera que no quisiera trabajar las horas extras que le piden, ¿qué ocurriría ?</p>	<p>Ou travay lé an plis ?</p> <p><i>Si se konsa</i>, yo peye w lè travay an plis yo ?</p> <p>Si ou ta di ou pa vle travay nan le an plis yo, ki sa ki ka rive ?</p>
14	MALADIES ET ACCIDENTS		
	<p>Que se passerait-il si vous tombiez malade ou étiez blessé ?</p> <p>Devriez-vous tout de même continuer de travailler ? Pourquoi ?</p> <p>Avez-vous accès à des soins médicaux ?</p> <p>Qui paierait vos soins médicaux si vous aviez un accident au travail ?</p>	<p>¿Qué ocurre en caso de que se enferme o sufre alguna lesión ?</p> <p>¿Siempre tiene que trabajar ? ¿Por qué ?</p> <p>¿Tiene acceso a atención médica ?</p> <p>¿Quién pagaría el tratamiento si se lesionara en el trabajo ?</p>	<p>Kisa ki ka rive si w malad oswa si w frape/blese ?</p> <p>Malgre sa ou toujou gen pou travay ? Poukisa ?</p> <p>Ou gen aksè a swen medikal ?</p> <p>Ki moun kap peye tretman an nan ka aksidan nan travay la ?</p>

15	EXPLOITATION DE LA MAIN D'ŒUVRE / TRAVAIL FORCÉ		
	<p>Pourriez-vous quitter votre travail si vous le vouliez ?</p> <p>Y a-t-il quoi que ce soit qui vous empêche de partir ?</p> <p>Que se passerait-il si vous partiez ?</p>	<p>Si Ud. quisiera dejar su trabajo, ¿podría ?</p> <p>¿Hay algo que no le deja salir de su trabajo ?</p> <p>¿Qué ocurriría si lo dejara ?</p>	<p>Si ou ta vle kite djòb ou a, eske w kapab ?</p> <p>Eske gen yon bagay ki ki enpeché w kite travay la ?</p> <p>Sa kap pase si w kite travay la ?</p>
16	MENACES		
	<p>Avez-vous été le témoin d'une personne en train de se faire menacer au travail ?</p> <p><i>(Approfondir : violence physique, abus psychologique, privation de nourriture/eau/sommeil, amendes, déductions/rétentions de salaires, menaces de renvoi, dénonciation auprès des autorités, détention, confiscation des pièces d'identité).</i></p> <p>Que s'est-il passé ?</p> <p>Avez-vous été menacé ou vous êtes-vous senti menacé de quelque manière au travail ? Veuillez expliquer.</p>	<p>¿Alguna vez ha visto que le han amenazado a alguien en su sitio de trabajo ?</p> <p><i>(Indagar : violencia física, abuso psicológico, privación de comida/agua/sueño, multas, le descuentan de su salario o no le pagan, amenazas de despido, denuncias ante autoridades, encierro físico, retención de documentos de identidad).</i></p> <p>¿Qué ocurrió ?</p> <p>¿Alguna vez se ha sentido amenazado en cualquier forma en el trabajo ? Favor explicar.</p>	<p>Eske yo konn menase nou nan espas travay ou a ?</p> <p><i>(Chèche konnen : vyolans fizik, abi sikolojik, privasyon manje / dlo/ dòmi, peye amann, li dedui nan salè li oswa pa peye, menas la revokasyon, plent otorite, sèk fisik/ fémen yon kote, kenbe dokiman idantite).</i></p> <p>Kisa ki te pase ?</p> <p>Èske w konn santiw menase pafwa nan yon fason kelkonk nan travay la ? Tanpri eksplike.</p>

17	ABUS		
	<p>Arrive-t-il que les ouvriers haïtiens soient maltraités dans le secteur du bâtiment ?</p> <p>Que se passe-t-il ?</p> <p>Avez-vous jamais été maltraité ? Veuillez expliquer.</p> <p>Que peuvent faire les Haïtiens qui sont maltraités ?</p> <p>Y a-t-il quelqu'un auprès duquel vous pourriez signaler ces abus ?</p>	<p>¿Maltratan a los obreros haitianos en el trabajo de construcción ?</p> <p>¿Qué ocurre ?</p> <p>¿Alguna vez le han maltratado a Ud. ? Favor explicar.</p> <p>¿Qué pueden hacer los haitianos que han sufrido algún abuso ?</p> <p>En caso de abuso, ¿a quién puede reportarlo ?</p>	<p>Yo konn maltrete travayè ayisyen yo nan travay konstriksyon an ?</p> <p>Ki sa ki konn pase ?</p> <p>Èske yo konn maltretew ? Tanpri eksplike.</p> <p>Ayisyen ki soufri abi, kisa li ka fé ?</p> <p>Nan ka abi, a ki moun w ka pote plent ?</p>
18	DOCUMENTATION		
	<p>Quelles pièces d'identité possédez-vous en République dominicaine ?</p> <p><i>[Question de suivi pour les personnes munies de pièces d'identité]</i> Est-il arrivé que votre employeur vous confisque vos papiers ? Veuillez expliquer.</p>	<p>¿Qué tipo de documento de identidad tiene Ud. en la República Dominicana ?</p> <p><i>[Para aquellos que tengan algún documento de identidad], ¿su empleador ha retenido sus documentos alguna vez ? Favor explicar.</i></p>	<p>Ki kalite dokiman ou genyen /dokiman/pyes ou gen nan Repiblik Dominikèn ?</p> <p><i>[Pou moun ki gen kek dokiman, pyes, kat idantite], eske met travay la konn kenbe dokiman yo kek fwa ? Tanpri eksplike.</i></p>
19	TRAITEMENT DES MIGRANTS EN SITUATION IRRÉGULIÈRE		
	<p>Au travail, les migrants sans papiers sont-ils traités de manière différente de ceux qui ont leurs papiers en ordre ?</p>	<p>En el trabajo, ¿tratan a los migrantes sin documentos de manera diferente a la que tratan a los que tengan sus documentos al día ?</p>	<p>Nan travay la, yo trete imigran san papye yon fason diferan ke sa yo ki gen dokiman yo ?</p>

	<p>En quoi ce traitement est-il différent ?</p> <p>Avez-vous entendu parler de situations où le statut en matière de migration d'une personne a été utilisé contre elle au travail ? De quelle manière ?</p> <p>Est-il arrivé qu'une personne au travail menace d'appeler la migration ? <u>Approfondir</u> : Que s'est-il passé ? Qui a proféré cette menace ?</p>	<p>¿En qué difiere el trato ?</p> <p>¿Ha escuchado de algún caso en que se ha utilizado el estatus migratorio en contra de algún trabajador ? Favor explicar.</p> <p>¿Alguna vez alguien ha amenazado que van a llamar a Migración/ « la camionera » ? <u>Indagar</u> : cómo fue ? ¿Quién le amenazó ?</p>	<p>Ki diferans ki gen sou tretman an ?</p> <p>Eske ou tande kek ka kote nou te itilize kondisyon migratwa kont kek travayè ? Tanpri eksplike.</p> <p>Èske pa fwa gen moun ki konn fe menase ke yo pral rele imigrasyon ? ¿Koman sa te pase ?</p> <p>¿Kiyès moun ki te menase w ?</p>
20	LE TREMBLEMENT DE TERRE		
	<p>Nous souhaiterions obtenir davantage d'informations sur les effets du tremblement de terre de 2010 en Haïti.</p> <p>De quelle manière le tremblement de terre vous a-t-il touché personnellement ?</p> <p>Y a-t-il quoi que ce soit qui a changé dans votre vie depuis le tremblement de terre en Haïti ? Veuillez expliquer.</p>	<p>Nos interesa aprender más sobre el efecto del terremoto de 2010 en Haití.</p> <p>¿En qué manera le ha afectado el terremoto su vida ?</p> <p>¿Algo ha cambiado en su vida desde el terremoto en Haití ? Favor explicar.</p>	<p>Kijan tranbleman tè a an Ayiti afekté la vi w ?</p> <p>Èske gen bagay ki chanje nan lavi ou depi tranbleman tè an Ayiti ? Tanpri eksplike.</p>
21	CONCLUSION		
	<p>Souhaitez-vous ajouter quelque chose ?</p>	<p>¿Hay algo más que nos quiere contar ?</p>	<p>Èske gen kek lòt bagay w ta renmen rakonte m ?</p>

	Je vous remercie de m'avoir consacré ce temps et pour votre contribution très utile.	Muchas gracias por su tiempo y su valioso aporte.	¡Mèsi anpil pou tan ou ak patisipasyon ou !
--	--	---	---

NOTES/OBSERVATIONS DE L'ENQUÊTEUR (à remplir après l'entretien) :

- Avez-vous des observations concernant la disposition ou l'attitude de la personne interrogée ?
- Avez-vous observations concernant le lieu de travail ou l'endroit où l'entretien s'est déroul

ANNEXE D : LISTE EXHAUSTIVE DES PRATIQUES ABUSIVES OU D'EXPLOITATION DÉTECTÉES VISANT DES OUVRIERS DU BÂTIMENT HAÏTIENS EN RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

Catégorie	Pratiques spécifiques décelées
Exploitation de la main d'œuvre	Divulgaration nulle ou minimale des conditions d'embauche
	Signature forcée d'une attestation de renonciation à ses droits
	Paiement répété d'une commission de recrutement à un tiers
	Violation de la période obligatoire de repos hebdomadaire de 36 heures
	Heures supplémentaires obligatoires, impayées
Abus liés à la paye	Rétention de la paie (non paiement, paiement retardé, paiement partiel)
	Prélèvement au titre de l'assurance maladie sans offrir de couverture
	Paiement inférieur au salaire minimum
	Prélèvement salarial au titre de l'« État haïtien », d'un remboursement de prêt, etc.
Pratiques en matière de prêts	Pratiques de prêt usuraires par l'employeur ou des connaissances
	Obliger les ouvriers d'acheter leurs repas auprès d'une cuisinière présente sur le chantier (fréquemment une connaissance du <i>maestro</i>), lesquels sont déduits du salaire
Menaces	Menaces de renvoi
	Menaces de mort avec une arme, surtout au moment de réclamer sa paye ou des droits
	Menaces verbales
	Appels à la Migration pour arranger une expulsion du pays
	Menace de violence physique
	Appels à la police
	Menaces pour dissuader la revendication de droits
	Enfermement
Violences verbales	Humiliations et insultes
	Épithètes racistes
	Imputations et accusations (de vol, etc.)
	Vociférations contre les ouvriers pour les pousser à travailler plus dur et plus vite
Violences physiques	Coups portés par les <i>Maestros</i> avec des matériaux de construction (marteaux, planches, etc.)
	Coups de poing, tabassages ou gifles infligés aux ouvriers
	Coups de couteau ou lacérations
	Travail physique d'une pénibilité excessive (forcer les ouvriers de porter de lourdes charges en grimant des escaliers inachevés, etc.)
	Conditions inhumaines (pas d'eau potable, pas de pauses, travail sous la pluie)
	Détention physique

Catégorie	Pratiques spécifiques décelées
Accidents	Négligence de l'employeur : Fourniture d'aucun équipement de protection de base ni d'assurance maladie ou accidents
	Refus par l'employeur d'assumer la responsabilité des soins des ouvriers victimes d'accidents du travail
	Disparition du corps quand un ouvrier meurt au travail
Autorités complices et corrompues	Abus policiers, y compris arrestations et détentions arbitraires d'ouvriers du bâtiment, extorsion et menaces contre les ouvriers de connivence avec les employeurs
	L'employeur déclare qu'il va « appeler la Migration » le jour de la paye pour éviter de payer ses ouvriers (bien que des questions demeurent concernant la fréquence et les responsables de cette pratique)
	Organisation de « descentes factices de la Migration » au cours desquelles des ouvriers haïtiens sont raflés et rackettés sans être expulsés
	Des cas relaté où des inspecteurs du ministère du Travail seraient de connivence avec des avocats spécialistes du travail et des employeurs véreux
Discrimination (à multiples niveaux)	Réserver les tâches les plus salissantes, difficiles et dangereuses aux ouvriers migrants haïtiens
	Aucune assurance maladie ou accident
	Violences verbales sous forme de propos racistes
	Ordonner des abus physiques contre des Haïtiens
	Confiscation et/ou destruction des pièces d'identité