

GUIDE SYNDICAL UNITAIRE

CNEH
Confédération
Nationale
des Educatrices
et Educateurs
d'Haïti

FENATEC
La Fédération
Nationale
en Éducation
et en Culture

UNNOH
Union Nationale
des Normalien(ne)s
d'Haïti

*Adhèresz à notre cause,
qui est de lutter pour que
les droits des enseignant(e)s
soient respectés*

Sommaire

- 03 **Avant-propos**
- 04 **Qu'est-ce qu'un syndicat?**
- 04 **Présentation de l'Internationale de l'Éducation**
- 05 **Présentation des organisations haïtiennes**
- 06 **Données sur l'éducation en Haïti**
- 07 **Origine du guide**
- 07 **Objectifs du guide**
- 08 **I – Droits syndicaux**
 - Droits d'association, de réunion
 - Droit d'organiser des sit-in, des marches, des manifestations de rue
 - Droit d'ester en justice
 - Droit de grève
 - Droit à des négociations
- 10 **II - Recrutement**
- 11 **III - Affectation**
- 12 **IV - Temps De Travail**
- 13 **V - Salaires**
- 14 **VI - Congés**
- 16 **VII - Formation Continue**
- 17 **VIII - Evaluation**
- 18 **IX - Carrière**
- 19 **X - Mutation/Transfert**
- 20 **XI - Droits Sociaux**
- 22 **XII - Retraite**
- 24 **Bibliographie**

Avant-propos

Je suis enseignant-e, j'ai des droits. Quels sont ces droits que la loi m'octroie en tant qu'enseignant-e ? Quelle procédure dois-je entamer pour pouvoir jouir de ces acquis ? S'agit-il de privilège ? Comment faire pour enseigner dans le secteur privé/ public ? Je travaille dans le public depuis quelques années, j'ai besoin d'une lettre d'affectation, que dois-je faire ? J'évolue dans le secteur privé/ public, ai-je droit à une formation continue ? Je veux obtenir un congé de maternité, que dois-je faire ? Quels sont les droits sociaux que la loi accorde à chaque enseignant-e ? J'aimerais prendre ma retraite, que dois-je faire ? D'après l'adage haïtien : « yon sèl dwètpamanje kalalou ». Autrement dit, en se regroupant, on devient plus fort. Est-ce que si j'adhère à un syndicat cela me donnera plus de garantie, plus d'assurance pour pouvoir revendiquer et bénéficier de ces droits ? Parce que, en réalité, on est plus fort ensemble que seul-e-s !

Qu'est-ce qu'un syndicat ?

Un syndicat est un groupe de travailleurs-travailleuses d'un secteur professionnel, qui s'organisent pour défendre leurs intérêts/droits et promouvoir des valeurs. Autrement dit le syndicat est une association destinée à défendre les intérêts professionnels communs. La Constitution haïtienne garantit la liberté syndicale (Constitution art 35.3).

À partir de cette définition, nous pouvons dire qu'un syndicat d'enseignant-es regroupe les personnels qui travaillent dans le secteur de l'Éducation. Il promeut l'accès universel à une éducation gratuite de qualité. Les syndicats, même s'ils sont apolitiques, peuvent prendre position sur les grands sujets de société (genre, environnement etc.). Car le syndicat est au cœur de la société. Ce guide est rédigé par trois syndicats du secteur de l'éducation, dans le cadre du Programme Collectif pour le Développement de l'Éducation et du Dialogue Social en Haïti (PROCEDH). Ce programme regroupe les organisations haïtiennes l'APROFH, le CEDAJ, la CNEH, la FENATEC, l'UNNOH, et l'UPEPH, ainsi que les organisations françaises suivantes les Francas, la FSU, le GREF, la MGEN, le RES et Solidarité Laïque. Coordonné par Solidarité Laïque, il a pour objectif principal de contribuer au développement d'une éducation de qualité et au renforcement de la place de la société civile dans l'élaboration des politiques éducatives. Ce programme mis sur pied depuis 2011 en est à sa deuxième phase. Il a déjà permis de réaliser plusieurs documents de plaidoyers et des formations pour les enseignant(es) dans différents domaines. Comme un dépliant sur la Sécurité Sociale en Haïti et des formations, en Histoire Géographie, en Mathématique, Physique et Français pour des enseignants de plusieurs lycées de la capitale et de province.

Les syndicats qui participent à ce programme sont membres de l'Internationale de l'Éducation qui représente les organisations d'enseignant-es et d'employé-es de l'éducation à travers le monde. Il s'agit de la plus grande fédération syndicale mondiale, représentant trente millions d'employé(e)s de l'éducation par le biais de quatre cents organisations réparties dans cent soixante-dix pays et territoires à travers le monde.

Présentation de l'Internationale de l'Éducation (IE)

L'Internationale de l'Éducation défend le principe selon lequel une éducation de qualité, financée par l'État, devrait être accessible à tous les étudiants dans tous les pays; promeut les intérêts des enseignant-es et des employé-es de l'éducation; représente les intérêts des enseignant-es et des employé-es de l'éducation à l'échelle internationale; aide au développement d'organisations indépendantes, démocratiques et représentatives d'enseignant-es et d'employé-es de l'éducation et soutient la solidarité et la coopération entre ces organisations. Elle plaide pour l'équité sociale; lutte contre le racisme et la xénophobie. Elle s'oppose à la discrimination fondée sur le genre, l'orientation sexuelle, la situation socio-économique et les caractéristiques ou l'origine raciale ou ethnique.

1) Association des Professeurs de Français en Haïti (APROFH); Centre d'Appui à la Jeunesse (CEDAJ); Confédération nationale des Éducatrices et Éducateurs d'Haïti (CNEH); Fédération Nationale des Travailleurs en Éducation et en Culture (FENATEC); Union des Parents d'Élèves Progressistes Haïtienne (UPEPH); Union National des Normaliens Haïtiens (UNNOH)

2) Fédération Syndicale Unitaire (FSU); Groupement des Éducateurs sans Frontières (GREF); Mutuelle Générale de L'Éducation Nationale (MGEN); Réseau Éducation et Solidarité (RES)

Présentation des organisations haïtiennes

CNEH

La CNEH (Confédération Nationale des Educatrices et Educateurs d'Haïti) a été fondée le 13 avril 1986 à Léogane. Elle est une organisation socioprofessionnelle et syndicale, foncièrement démocratique, composée de 13 fédérations qui représentent les 10 départements. 84 associations sont affiliées à ces 13 fédérations regroupant plus de 10 000 membres. Trois départements ont chacun deux Fédérations. Voici quelques-uns parmi les objectifs que poursuit la CNEH :

—
Défendre les droits de la profession ainsi que les intérêts des Éducatrices et Educateurs

—
Lutter pour la promotion de la culture haïtienne à travers une éducation libératrice et scientifique

—
Promouvoir le relèvement, la généralisation et la démocratisation de l'enseignement

—
Lutter pour la promotion de valeurs démocratiques, à tous les niveaux de la société

—
Lutter pour que la part du budget allouée à l'éducation reflète la priorité à accorder à ce domaine

—
Revendiquer l'application et la généralisation d'un plan de carrière suivant des critères de compétence, de qualification et d'ancienneté

En bref, sachant que c'est par l'éducation que l'homme devient ce qu'il est, et que c'est par elle que toute société se développe réellement, autrement dit, vu l'importance de l'éducation, la CNEH se donne, depuis toujours, l'obligation de lutter, afin forcer l'État haïtien de valoriser ce métier, car cela est en accord avec l'intérêt de la nation.

FENATEC

La Fédération Nationale en Éducation et en Culture (FENATEC) est un syndicat d'enseignant-es et de professionnels de la culture qui a été fondé le 20 juin 1992 à Pétiyon Ville. Elle est apolitique, à but non lucratif et non confessionnelle. En tant que fédération, la FENATEC regroupe des associations de travailleur-euses de tous les niveaux des secteurs de l'éducation et de la culture. Elle est présente dans les dix (10) départements géographiques du pays et compte actuellement environ 16 000 membres. La FENATEC comprend quatre grandes instances :

→
Le Congrès qui est l'instance suprême, il se réunit tous les quatre ans pour définir les grandes orientations de la fédération

→
Le Comité exécutif qui est chargé de la mise en œuvre des programmes élaborés par le Conseil National. Le comité exécutif se compose de 29 membres qui se réunissent tous les 6 mois.

La FENATEC s'inspire, dans toutes ses actions, des principes et valeurs suivantes : la justice sociale, le respect de la dignité humaine, la valorisation de la profession enseignante et culturelle, la liberté de la personne humaine comme unique moyen de défendre ses droits, notamment la liberté syndicale, la paix, la tolérance, la non-violence et la justice pour tous.

UNNOH

L'Union Nationale des Normaliens-nes d'Haïti (UNNOH) est un syndicat d'enseignant-es fondé le 16 mars 1991, suite à l'aggravation d'une crise politique aiguë, ayant abouti à la fermeture des écoles en novembre 1990.

L'UNNOH s'est fixé les objectifs suivants :

—
Défendre les intérêts matériels et moraux des enseignant-es haïtien-nes en général et ceux de ses membres en particulier, et lutter pour l'amélioration significative de leurs conditions de vie et de travail.

—
Porter l'État haïtien à valoriser et professionnaliser le métier d'enseignant, à définir les critères d'accès à la profession et veiller à leur scrupuleux respect ;

L'UNNOH, qui est présent à l'échelle nationale, compte cinq mille adhérent-es environ.

L'UNNOH est un syndicat indépendant qui participe de manière très active aux différentes luttes sociales et politiques dans la société en vue d'un réel changement de l'éducation en Haïti. Depuis sa fondation, elle est à l'avant-garde de toutes les luttes des enseignant-es et autres acteurs de la société. Ses principales valeurs sont la liberté, la justice, la paix, la parité, la transparence et la tolérance. L'UNNOH a participé activement à la production de plusieurs documents sur l'éducation en Haïtien vue de mener des plaidoyers, en faisant des propositions clés pour inciter l'État à améliorer la qualité de l'éducation et faire de cette dernière sa priorité.

—
Lutter en faveur de la reconnaissance et du respect de tous les droits syndicaux et promouvoir un syndicalisme indépendant et autonome.

—
Mobiliser la société en général et les acteurs de l'éducation en particulier en faveur de l'établissement d'un système d'éducation publique de qualité.

Données sur l'éducation en Haïti



La Constitution haïtienne de 1987 (qui ne fait que réitérer une promesse bicentenaire non réalisée datant de la Constitution de 1816!) stipule en son article 32 que « L'État garantit le droit à l'éducation. Il veille à la formation physique, intellectuelle, morale, professionnelle, sociale et civique de la population. Article 32.1 : L'éducation est une charge de l'État et des collectivités territoriales. Ils doivent : mettre l'école gratuitement à la portée de tous, veiller au niveau de formation des enseignant-es des secteurs public et privé. ». En plus, l'État doit respecter les engagements qu'il a pris sur le plan international concernant la réalisation de l'EPT, des OMD et des ODD en matière d'éducation. Les données sur l'éducation en Haïti citées dans ce document sont tirées du rapport du GTEF (Groupe de Travail sur l'Éducation et la Formation, composé de personnes recrutées par l'exécutif dans le cadre de l'élaboration d'un pacte National en Éducation en août 2010)

Le préscolaire comprend 9912 écoles dont certaines sont incluses dans des écoles fondamentales (rapport du GTEF page 72). Le nombre d'enfants au en préscolaire s'élève à 559 439; ils sont admis à tout âge généralement de 2 ½ ans à 7 ans. Cependant il existe un curriculum officiel qui prévoit 3 années préscolaires de 3 à 5 ans. 19771 enseignant-es sont affecté-es au préscolaires dont 85,2% de femmes (rapport du GTEF page 75).

Pour le Fondamental, il existe 15268 écoles dont 92% non publiques. Le nombre d'élèves est de 2 106 805, âgés de 6 à 12 ans, avec 25 705 enseignant-es (rapport du GTEF pages 77 et 78).

Le secondaire comprend 2 193 écoles dont 90,5% sont privées; 78,1% sont en milieu urbain. Les élèves qui fréquentent le secondaire sont au nombre 584 953, dont 51,1% de garçons et 48,9% de filles (rapport du GTEF page 87). Le secondaire comprend

6 000 enseignant-es à peu près d'après le dernier recensement organisé par le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle

D'après le Plan Opérationnel 2015, le constat suivant a été fait : « Une offre scolaire globale insuffisante par rapport à la demande sociale de l'éducation et inégalement répartie entre les départements et entre les zones urbaines et rurales. Pour chaque 100 élèves qui entrent en première année fondamentale seulement 8 d'entre eux atteignent la classe de Philo ». (rapport du GTEF) La place du privé est due au renoncement des pouvoirs publics, ce qu'il faut corriger. Il existe une grande diversité de fonctionnement des établissements privés en-dehors de toute norme, qu'il s'agisse de temps de travail, de salaire et de droits.

Origine du guide



Le Flambeau des Éducateurs et Éducatrices haïtien(ne)s est un document qui a vocation à devenir un outil-ressource pour toutes et tous les militant-e-s, toutes et tous les éducatrices et éducateurs haïtien(ne)s. Il est le fruit d'un travail collectif entre plusieurs syndicats (la FENATEC, la CNEH, l'UNNOH) qui ont fait le constat d'une méconnaissance des lois, de leur non-application aussi. Il a semblé indispensable de le rédiger pour lutter contre l'arbitraire et exiger la transparence des opérations administratives.

Objectifs du guide



Les textes de lois sont là. Pour exiger que les autorités les appliquent, il faut au moins connaître leur existence. C'est dans cette logique que s'inscrit ce document, qui a pour ambition d'apporter des réponses à toutes les questions que se pose l'enseignant(e) sur ses droits. L'objectif premier du guide est de divulguer les textes officiels, de manière à ce que les enseignant(e)s puissent en prendre connaissance. Ainsi, ils-elles seront mieux outillé(e)s pour revendiquer leurs droits et l'amélioration de leurs conditions de travail.

D'autre part, le guide veut révéler l'écart qui existe entre les textes officiels sur l'éducation et la réalité. La CNEH, l'UNNOH et la FENATEC parlent d'une seule voix pour exiger l'application des textes officiels. L'autre objectif du guide, est donc d'inciter les autorités à respecter les lois, les conventions qu'elles ont elles-mêmes adoptées. Cette revendication entre en résonance avec les objectifs que se fixe l'État haïtien en matière d'éducation, en particulier ceux qu'il a inscrits dans le Pacte National pour une Éducation de qualité.

01. DROITS SYNDICAUX

OBJET

SUR LES DROITS D'ASSOCIATION, DE RÉUNION

DROIT D'ORGANISER DES SIT-IN, DES MARCHES, DES MANIFESTATIONS DE RUE.

DROIT D'ESTER EN JUSTICE

Que disent les textes officiels?



L'article 31 de la Constitution et 225 du Code du travail garantissent le droit d'association et de réunion aux syndicats :
« La liberté d'association et de réunion sans armes à des fins politiques, économiques, sociales, culturelles ou à toutes autres fins pratiques est garantie. » (article 31 de la Constitution)
L'article 225 du Code du Travail stipule : « Le droit des travailleurs de s'associer pour la défense de leurs légitimes intérêts est garanti et protégé par l'État dans le cadre de la loi ».

Quelle est la réalité sur le terrain?



Ces droits sont plus ou moins garantis, par exemple le droit d'association, le droit de réunion, de négociation, droit d'organiser un sit-in, une marche, une manifestation.

Que demandent les syndicats?



Les syndicats demandent que des consignes claires soient données à la hiérarchie, pour rappeler les textes qui garantissent ces droits et rendre des dispositions pour punir les abus.
Il faut aussi libérer certains responsables de syndicats de quelques heures pour avoir du temps pour accomplir le travail syndical combien important pour le système éducatif.

L'article 31.2 de la constitution garantit le droit d'organiser des Sit-in, des marches et des manifestations de rue : « Les réunions sur la voie publique sont sujettes à notification préalable aux autorités de police. »

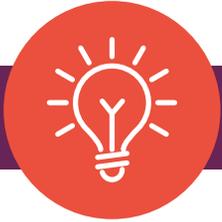
Dans la réalité, on interprète mal cet article, pensant qu'il revient à la police de consentir à une manifestation, un sit-in.
Ce droit est plus ou moins garanti.
Toutefois, la police use parfois du gaz lacrymogène pour évacuer les manifestants.

La police n'a pas à autoriser un groupe de personnes à manifester pour revendiquer leurs droits ou dénoncer une violation des droits syndicaux.
Seulement il faut lui notifier/l'informer pour garantir la sécurité de la manifestation.

L'article 234 du Code du travail dispose que les syndicats légalement enregistrés jouiront de la personnalité civile. Ils auront le droit d'ester en justice.

À cause de la faiblesse du système judiciaire, les syndicats n'arrivent pas toujours à trouver justice quand leurs membres sont lésés dans leur droit. Souvent l'enquête n'aboutit pas.

Les syndicats demandent à ce que la Justice soit accessible pour tous et toutes.
Les procédures sont trop longues et complexes, l'impunité généralisée et le coût de la justice est élevé, ce qui décourage souvent les militant-es.
Il faudrait que la justice travaille plus rapidement.



Conseil

Dans le cas où un-e enseignant-e est transféré-e ou révoqué-e abusivement, attaqué-e ou agressé-e sur les lieux de son travail etc. il-elle peut saisir un tribunal.

Comment procéder ?

Pour chaque affaire, il y a une procédure : pénale, civile, administrative. Il est essentiel, qu'un cabinet d'avocat prenne en charge le dossier pour le porter par devant un juge qui va trancher. Le syndicat prend en charge la question pour ses adhérent-es. D'où l'importance d'adhérer à un syndicat pour mieux défendre ses droits.

DROIT DE GRÈVE

Suivant l'article 35.5 de la Constitution : « Le droit de grève est reconnu dans les limites déterminées par la loi. » L'article 204 du Code du Travail définit les principes qui rendent légale une grève.

« Pour être légale :

- Elle doit être réalisée par 1/3 du personnel
- Elle doit avoir pour objet de promouvoir les intérêts des travailleurs ».

Remarques : Dans le cas de grève aucun délai n'est à respecter, aucune autorisation à demander, les responsables sont informés par le biais de la presse ainsi que par certains collègues.

Dans les écoles privées, la grève n'existe presque pas, par peur de sanctions et de révocations.

Dans le public, on peut faire grève, mais il y a des menaces pour l'enseignant-es, des transferts dans des zones éloignées de son domicile et des révocations.

Une pratique répandue consiste à ce que les enseignants grévistes soient présents dans les établissements.

Les enseignants-es doivent pouvoir faire grève, quand ils sont lésés dans leur droit, sans peur d'être sanctionnés.

Il faut que le Législateur élabore d'autres textes de lois qui garantissent mieux ce droit. Dans le cas où un groupe d'enseignant-es est sanctionné pour avoir fait grève la loi doit déterminer devant quelle instance l'enseignant-e doit recourir.

Les syndicats souhaitent que la disposition qui concerne le nombre d'employés qui fait grève (1/3) soit abrogée.

La présence dans l'établissement n'est pas imposée par les textes sauf pour les grèves d'avertissement et perlées...

Cependant, elle peut présenter un avantage, pour convaincre les autres collègues d'entrer en grève ou d'expliquer aux élèves les raisons de la grève.

DROIT À DES NÉGOCIATIONS

« Les travailleurs, directement ou par l'intermédiaire de leurs syndicats et les employeurs doivent chercher à résoudre leurs différends par voie de règlement direct entre eux ou avec l'intervention d'amiables compositeurs ». Article 171 du Code du travail.

« Si les négociations entre employeurs et travailleurs aboutissent à un accord, il sera établi un procès-verbal des conventions intervenues et copie certifiée sera adressée à la Direction du Travail dans les trois jours suivant la signature, aux soins de la partie la plus diligente. » Article 173 du Code du Travail

Dans la réalité, dans le public, les acteurs concernés font des négociations pour trouver une issue aux problèmes posés. Mais dans le privé, l'employeur / les directeurs d'école choisissent rarement de négocier avec les enseignants, ils préfèrent proférer des menaces de toute sorte à leurs endroits. Les enseignants par peur d'être pénalisés, ne se regroupent pas ou ne se syndiquent pas pour défendre leur droit.

Les syndicats, malheureusement, ne sont pas toujours consultés sur des décisions liées aux politiques publiques éducatives

Les syndicats doivent veiller à la transparence des discussions et des résultats.

Les syndicats ont droit à des négociations pour se faire entendre, faire comprendre leurs revendications, faire le point sur les conditions de travail de leurs membres et trouver satisfactions.

Les négociations parfois peuvent aboutir à des échecs ; dans ce cas, les syndicats doivent avoir le droit d'utiliser les autres formes de mobilisations (grèves, manifestations) pour peser dans les négociations et faire aboutir leurs revendications.

Ainsi, les syndicats demandent à ce qu'ils puissent contribuer de manière formelle à la définition des politiques publiques éducatives Il faut que les avis des syndicats soient pris en compte, comme c'est le cas pour d'autres acteurs de la société civile!

02. RECRUTEMENT

OBJET

SUR LES DROITS D'ASSOCIATION,
DE RÉUNION

Que disent les textes officiels?



« La sélection, le recrutement et la nomination des personnels éducatifs s'effectuent pour les différentes catégories et fonctions par voie de concours. » Article 21 du statut particulier des personnels éducatifs

« Les candidats ayant réussi le concours de recrutement du Ministère ont droit à un stage probatoire de six mois, à l'issue duquel ils sont titularisés [...] Pour exercer le métier d'enseignant, les candidats ayant réussi le concours de recrutement et le stage probatoire doivent en outre être détenteurs du permis d'enseigner » Article 24, Statut Particulier des personnels éducatifs.

« Aucun agent public ne peut être engagé que par voie de concours et autre conditions prévues par la Constitution » Article 16 Loi Fonction Publique.

En outre, l'article 47 de la loi sur la Fonction publique dispose: « L'accès à la fonction publique se base essentiellement sur le mérite, sans aucune discrimination de couleur, de sexe etc. »

Enfin, un arrêté publié en 2014 donne priorité aux normaliens.

Quelle est la réalité sur le terrain?



Dans la réalité, il n'y a pas de concours. Ce sont plutôt les nominations partisans faites sur l'intervention des députés/sénateurs qui conduisent à nommer quelqu'un, sans vérification de ses compétences pédagogiques. Dans une école, ceux et celles qui sont qualifié-es sont mis-es de côté au profit de ceux et celles qui ont « un parrain » député/sénateur.

Des pressions sont exercées, notamment sur les femmes, pour être recrutées.

Que demandent les syndicats?



Les syndicats exigent l'application de la loi pour le recrutement des personnels éducatifs.

Les concours doivent être organisés dans la transparence, avec impartialité.

Il faut dépolitiser les recrutements.

Les syndicats demandent que ce soit le Ministère qui planifie le recrutement, et non les députés ou les sénateurs.

Car cette question est sous la responsabilité de L'Éducation Nationale.

Enfin, les syndicats demandent la nomination de personnels éducatifs qualifiés. C'est un élément clé pour une éducation de qualité.

Il faut que ce genre de pratiques tout à fait inadmissibles, cesse.

03. AFFECTATION

SUR LES DROITS D'ASSOCIATION, DE RÉUNION

« L'agent public est toute personne physique faisant l'objet d'un acte de nomination ou d'un contrat de droit public afin d'exercer un emploi pour le compte d'une institution publique [...] » Article 4 de la Loi sur la Fonction Publique.

La lettre de nomination tient lieu d'affectation.

- Dans le public, certains travaillent sans lettre de nomination. Souvent pendant plusieurs années consécutives.
- Dans certains établissements privés l'enseignant-e signe un contrat à durée déterminée afin de travailler.
- Jusqu'à présent il n'y a pas de règles claires sur l'affectation et ses modalités.

Les syndicats rappellent :

- à ceux et celles qui vont enseigner dans le public qu'ils/ elles doivent d'abord exiger une lettre de nomination.
- à ceux et celles qui vont travailler dans le privé qu'ils/ elles doivent exiger un contrat de travail écrit.

L'enseignant(e) peut informer le syndicat et solliciter son appui.

Il faut des enseignant-es qualifié-es affecté-es sur tout le territoire. Ainsi, tous les élèves du pays pourront bénéficier d'une éducation de qualité.

Le Ministère de l'Éducation Nationale doit, cependant, donner des compensations selon les affectations pour encourager les enseignant-es à travailler dans les zones reculées. Par exemple, actuellement, il y a de jeunes normalien-nes / enseignant-es qui sont nommé-es et affecté-es dans des endroits tellement éloignés de leur domicile, qu'ils/elles sont forcé-es de se faire remplacer par quelqu'un d'autre à avec qui ils doivent partager leur salaire.

Il faut des commissions réunissant l'administration publique, les syndicats d'enseignants, les parents d'élèves, qui connaissent bien le terrain, pour travailler sur le dossier d'affectation.

Les syndicats demandent des modalités claires sur l'affectation. Il est indispensable que des critères soient définis: tenir compte des zones de provenance des enseignants-tes, donner des primes d'éloignement etc.

04. TEMPS DE TRAVAIL

OBJET

SUR LES DROITS D'ASSOCIATION,
DE RÉUNION

Que disent les textes officiels?



« L'horaire hebdomadaire du professeur de l'enseignement secondaire est de vingt-cinq (25) heures. Vingt (20) heures d'enseignement et cinq (5) heures d'encadrement » Articles 39 et du 41 statut particulier des personnels éducatifs.
« Le nombre de jours de travail annuel des personnels enseignants est de deux cent vingt (220) jours » Article 20 statut particulier des personnels éducatifs.

Quelle est la réalité sur le terrain?



Le temps de travail n'est pas toujours respecté dans le public à cause des lettres de nomination qui ne sont pas délivrées à temps. Cela influe sur la présence en classe de certains enseignants. Parfois à cause du manque d'enseignant-e dans un établissement, un(e)enseignant-e peut être appelé(e) à fournir plus d'heures que prévues dans le présent statut pour permettre aux élèves de bénéficier d'un temps d'instruction minimum. Le salaire perçu dans le public ne permet pas à un enseignant de vivre correctement. Alors pour joindre les deux bouts, l'enseignant peut travailler dans d'autres établissements (privés); il peut ainsi travailler jusqu'à 50 heures par semaine.

Dans la réalité on n'atteint pas ce nombre fixé par la loi à cause des perturbations sociales, des revendications des enseignant-es et des problèmes politiques.

Dans le privé, le travail invisible n'est jamais pris en compte: l'enseignant « vend » des heures, on ne lui paie que les heures de présence en classe et le reste n'est pas pris en compte.

Que demandent les syndicats?



Il faut réduire le nombre d'heures de présence en classe par semaine pour être disponible pour préparer les cours, corriger les devoirs, encadrer les élèves. Il faut prendre en compte le fait que le métier d'enseignant comprend une part de « travail invisible » et que sans ce dernier, le résultat escompté ne sera pas atteint. Ceci est valable tant pour le public que pour le privé. Il faut respecter le nombre d'heures à fournir par les enseignants.

Et par-dessus tout augmenter le salaire et les avantages sociaux des enseignant-es pour qu'ils-elles ne soient pas obligé-es de travailler dans le privé et dans le public en même temps.

Les syndicats demandent

- le respect des textes
- qu'un dialogue social permanent soit mis en place pour apporter des réponses rapides aux problèmes afin d'éviter l'aggravation des problèmes dans le secteur et dans le pays.

05. SALAIRES

SUR LES DROITS D'ASSOCIATION, DE RÉUNION

« Traitement non négociable, non soumis à l'appréciation subjective de l'administration qui l'emploie(...) » Articles 159 à 163 sur la Fonction Publique
«L'enseignant a droit à un salaire de base équitable » Article 32.10 de la Constitution.

Le salaire est fixé par l'administration dans le public.

Dans le privé, le salaire est fixé selon l'établissement et varie donc d'une école à une autre. Il est négocié secrètement et individuellement.

Le salaire n'est pas toujours versé pour les vacances. Le boni non plus.

Dans le privé le salaire peut être élevé dans un établissement et très bas dans un autre. Par exemple, un-e enseignant-e d'une école privée peut recevoir 100 gourdes pour un cours, alors qu'un-e autre 500 gourdes

Dans le public, il y a des retards et des arriérés de salaire parfois importants.

Pour l'instant, tous les enseignants touchent le même salaire.

Les syndicats demandent que dans le privé, le salaire soit aligné sur le public.

La grille de salaire doit être appliquée, tant pour le public que le privé.

Les syndicats demandent l'application de la Grille Salariale.

Elle doit aussi prendre en compte le niveau de formation et l'expérience.

Appliquer la grille représenterait une amélioration de la condition enseignante.

Une bonne grille permet à la fois d'attirer les meilleur-es étudiant-es, et de retenir les enseignant-es expérimenté-es.

Il faut:

- prévoir le budget pour appliquer la grille,
- verser les salaires à temps et verser les arriérés.

06. CONGÉS

OBJET

SUR LES DROITS D'ASSOCIATION, DE RÉUNION

DU CONGÉ DE FORMATION

Que disent les textes officiels?



La loi sur la Fonction Publique traite des congés (maladie, de maternité et de paternité, de formation, de présence parentale) de l'article 107 à 126.

Le congé annuel a une durée établie comme suit:

- quinze jours ouvrables pendant les cinq premières années de service;
- vingt jours ouvrables de la sixième à la dixième année de service;
- vingt-cinq jours ouvrables à partir de la onzième année de service. Article 110 Loi sur la Fonction Publique.

Dans le privé, le code du travail stipule en son article 123 « tout travailleur dont le travail à un caractère permanent, aura droit après une année, à quinze (15) jours consécutifs de congés, comprenant treize jours ouvrables et deux dimanches. Les jours fériés chômés et les interruptions de travail dues à la maladie ou à la maternité dont a bénéficié le travailleur ne doivent pas être déduits de ces quinze jours de congé. »

Quelle est la réalité sur le terrain?



Parfois des formations sont imposées sur une partie des congés alors même que ceux-ci ne sont pas payés.

Cette loi n'est pas applicable aux enseignant-es qui travaillent selon un régime particulier. Leurs congés coïncident avec les vacances des élèves. Les enseignants utilisent une partie de leur temps libre, dont le temps de vacances, pour préparer ou modifier leurs cours

Dans le privé la situation est identique. Et très souvent les congés ne sont pas payés

Que demandent les syndicats?



Pour rendre ces différents congés effectifs et pour que tout le monde puisse en jouir pleinement, tant dans le public que dans le privé, il faut qu'il y ait une réserve de remplaçants. Cela permettra que les enseignant-es titulaires ne soient pas obligé-es de trouver eux-mêmes leurs remplaçants.

Il faut payer les enseignant-es du privé pendant les congés.

Les syndicats demandent un régime de congés particulier pour les enseignant-es.

C'est-à-dire il faut une législation spéciale pour les enseignant-es, compte tenu du temps des vacances (des élèves).

Les syndicats demandent que les congés soient payés

Articles 111 à 119 Loi sur la Fonction Publique. L'administration octroie au fonctionnaire un congé de formation décidé dans l'intérêt du service (art. 111) Les fonctionnaires bénéficient de formation et de perfectionnement pour les besoins de service (Article 112 Loi sur la Fonction Publique).

Le fonctionnaire peut solliciter un congé d'une durée maximale de deux ans pour formation à titre personnel (Article 116 Loi sur la Fonction Publique).

Le problème de remplaçants se pose ici aussi. L'obtention de ce congé est aléatoire et ces formations sont rarement proposées aux enseignant-es.

Les syndicats demandent :

Une planification des formations sur le temps des vacances pour mieux s'organiser. Il faut réserver une partie du temps des vacances des élèves pour le congé annuel des enseignants. Les syndicats demandent

- la transparence et une extension des possibilités de congés de formation.
- que des formations soient proposées aux enseignant-es à l'intérieur comme à l'extérieur du pays.

DU CONGÉ MALADIE	CONGÉS DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ	CONGÉS DE PATERNITÉ	CONGÉS DE PRESENCE PARENTALE
<p>Article 120 Loi sur la Fonction Publique. « Le congé de maladie n’excède pas un mois sur une durée de douze (12) mois de service. Les agents absents sont tenus de motiver leur absence dans un délai de soixante-douze heures. Passé ce délai, ils doivent présenter un certificat médical justificatif »</p> <p>Le code du travail prévoit le congé de maladie en son article 131 : « Le travailleur a droit à un nombre total de quinze (15) jours de congé de maladie par an, sans diminution de salaire. Sous présentation du certificat médical ».</p> <p>On constate que dans certaines écoles privées l’enseignant-e doit se faire remplacer et payer ce remplaçant pendant sa maladie.</p> <p>Les syndicats demandent qu’on paie le congé de maladie dans le privé comme la loi la prévoit et que les écoles privées disposent d’une réserve de remplaçants.</p> <p>En cas de refus, faites un recours auprès de votre syndicat qui va vous aider ou vous accompagner dans la défense de votre droit.</p>	<p>« Le congé de maternité est accordé pour une période de douze (12) semaines » (Article 121 Code du Travail).</p> <p>Code du travail art 320 à 328. « La durée du congé pris obligatoirement avant l’accouchement : il sera de six semaines toutes les fois que les circonstances de l’accouchement le permettent et après l’accouchement il sera de six semaines sans préjudice du droit de la femme à une période globale de douze semaines de congé de maternité » (Article 322 Code du Travail).</p> <p>Dans le privé, la durée du congé maternité est souvent réduite à deux (2) mois au lieu de trois (3) mois.</p> <p>Les syndicats exigent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un congé maternité plus long (allant jusqu’à 6 mois au moins) et - qu’aucune discrimination ne soit exercée à l’endroit des femmes du fait de leur maternité. - que les droits des femmes soient respectés. <p>Si le nombre de jours de congé de maternité est écourté, elles peuvent faire valoir leurs droits par devant les autorités compétentes en s’appuyant sur leurs syndicats.</p>	<p>« Le congé de présence parentale est de droit en cas de décès d’un enfant, de l’époux ou de l’épouse, du père ou de la mère, du beau-père et de la belle-mère du fonctionnaire. » (Article 125 de la Loi sur la Fonction Publique).</p> <p>« Le congé de présence parentale est accordé, en fonction de l’appréciation du cas, pour une période maximale de cinq (5) jours ouvrables non renouvelable. » (Article 126 de la Loi sur la Fonction Publique).</p> <p>Ce droit est peu utilisé du fait de sa méconnaissance dans le milieu, et la durée est trop courte. Il faut 30 jours au moins de congé paternité.</p>	<p>« Un congé de paternité de cinq (5) jours ouvrables est accordé à tout fonctionnaire de sexe masculin à l’issue de l’accouchement de son épouse ou de sa compagne vivant maritalement avec lui » (Article. 122.1 Loi sur la Fonction Publique).</p> <p>Les syndicats demandent que ce congé soit accordé selon le motif et le cas qui se présente. C’est-à-dire selon le membre de la famille qui tombe malade ou qui décède. S’il s’agit de l’enfant, de l’époux-se, ainsi de suite.</p>

07. FORMATION CONTINUE

08. ÉVALUATION

OBJET

SUR LES DROITS D'ASSOCIATION, DE RÉUNION

SUR LES DROITS D'ASSOCIATION, DE RÉUNION

Que disent les textes officiels?



L'article 35 de la loi sur la Fonction Publique stipule « L'Etat peut assurer la formation initiale des fonctionnaires [...] » et l'article 40 dispose: « l'Etat assure également la formation continue et le perfectionnement des fonctionnaires en cours de carrière en fonction de l'évolution d'une filière professionnelle et des nouvelles technologies à appliquer dans l'administration publique ».

L'article 17 du Statut Particulier du personnel éducatif: « Les personnels éducatifs ont l'obligation de se former tout au long de leur carrière, afin de pouvoir répondre aux évolutions du système éducatif et aux nouveaux défis qui se posent au pays [...] ».

Article 44 du statut particulier: « l'évaluation du personnel se fait une fois par an au cours du premier trimestre de l'année calendaire pour permettre l'envoi des fiches au service des ressources humaines de chaque Direction Départementale de L'Education (DDE) [...] »

Qui évalue les enseignants ? « Les enseignants sont évalués, d'une part, par leur directeur et, d'autre part, par un inspecteur ou un conseiller pédagogique [...] ». (Article 46, Statut particulier)

L'article 73 de la Loi sur la Fonction Publique: « les résultats d'évaluation servent de référence notamment à l'avancement du fonctionnaire et à l'identification des besoins de formation [...] »

Quelle est la réalité sur le terrain?



Dans les faits, très peu de formations sont proposées dans le privé et dans le public.

Cela relève alors souvent d'initiative personnelle mais la plupart des enseignant-es n'ont pas de moyens financiers pour continuer à se former.

Dans la réalité, les inspecteurs visitent très rarement les écoles; les enseignant-es dans les salles de classe ne sont soumis à aucune évaluation.

C'est donc la partisanerie qui guide l'avancement dans la carrière.

Que demandent les syndicats?



Pour avoir une éducation de qualité, c'est important que le personnel éducatif reçoive continuellement des formations. Ainsi, il sera en mesure de répondre aux exigences ou aux normes internationales en matière d'éducation que l'Etat haïtien signe et s'engage à respecter.

Comme le prévoit la Loi sur la Fonction Publique, l'Etat doit prendre en charge la formation du personnel éducatif.

Des formations collectives sont nécessaires pour des confrontations d'expériences, pour acquérir d'autres méthodes pédagogiques et d'autres contenus.

Les professeurs doivent pouvoir disposer plus facilement de documentation et de matériels pédagogiques.

Il faut des inspecteurs ayant les moyens d'exercer un rôle pédagogique et d'accompagnement.

Il faut aussi que les inspecteurs soient recrutés par concours sur des critères de compétence, de loyauté à l'égard de l'institution.

Il faut évaluer le personnel éducatif de manière impartiale afin d'identifier les besoins de formation.

Il faut que les avancements soient faits sur la base d'évaluation, comme le prévoient les textes officiels et non sur des critères subjectifs.

07. CARRIÈRE

SUR LES DROITS D'ASSOCIATION, DE RÉUNION

« L'Etat veillera à ce que la situation statutaire des fonctionnaires soit organisée selon le régime de la carrière » (Article 77 Loi sur la Fonction Publique). « Le régime de la carrière implique que tous les fonctionnaires soient titularisés dans un grade de la hiérarchie administrative » (Article 77.1 Loi sur Fonction Publique).

« [...] La notation du personnel un acte qui engage la responsabilité de chaque notateur. Elle est un facteur clé dans la gestion de la carrière, pour les avancements, les mutations, les choix pour les stages de formation, les récompenses et les sanctions [...]» (Article 43 Statut Particulier du personnel éducatif).
« Les personnels éducatifs bénéficient d'un avancement de grade et d'échelon. Les conditions requises pour les avancements de grade et d'échelon sont fixées par la Commission Nationale d'Avancement (CNA) présidée par le Directeur Général du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP) » (Article 57 Statut Particulier du Personnel éducatif).

Il n'y a de promotion pour les enseignant-es, c'est plutôt une question de partisanerie.
La CNA n'existe pas, il n'y a pas vraiment de changement de grade et d'échelon. Quand cela arrive, c'est fait sur la base de copinage et de "mounepatisme".

Les syndicats demandent la création de la CNA, l'application de la Grille Salariale et de la transparence dans les promotions.

10. MUTATION /TRANSFERT

SUR LES DROITS D'ASSOCIATION, DE RÉUNION

Il n'existe pas encore de référence officielle sur la mutation et le transfert.

La mutation se pratique dans la réalité; deux enseignant-es qui travaillent au même niveau, peuvent décider d'échanger d'établissement.
Dans les faits, on peut obtenir une lettre de transfert du Ministère, soit pour raison de santé, soit pour une question de proximité.

Il faut des textes officiels sur la question de mutation et transfert, qui contribuent à la motivation des enseignant-es.

11. DROITS SOCIAUX

OBJET

SUR LES DROITS D'ASSOCIATION, DE RÉUNION

Que disent les textes officiels?



- « L'Etat reconnaît le droit de tout citoyen à un logement décent, à l'éducation, à l'alimentation et à la sécurité sociale » (Article 22 Constitution).
- « Tout personnel éducatif bénéficie d'une carte professionnelle qui lui donne droit à des avantages particuliers dans le cadre de négociations menées par le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP) avec des opérateurs publics ou privés[...] » (Article 77 Statut Particulier du personnel éducatif).
- « La facilitation à tout personnel éducatif de l'accès à des crédits de logement est déterminée par des modalités d'organisation et de gestion des fonds créés à cet effet conformément à la loi » (Article 78 Statut Particulier du personnel éducatif).
- « L'administration publique garantit l'égalité des conditions de travail et de salaire aux fonctionnaires suivant leur situation administrative » (Article 149 Loi sur Fonction sur la Publique).
- « La liberté d'association et le droit syndical sont garantis aux fonctionnaires pour la défense de leurs droits et dans les conditions prévues par la loi » (Article 151 Loi sur la Fonction Publique).
- « L'Etat garantit la protection sociale des fonctionnaires. Les fonctionnaires bénéficient d'un système d'assurance instauré par l'Etat et qui donne droit au remboursement des dépenses occasionnées par les maladies et les accidents. Ces assurances couvrent également les cas de décès » (Article 153 Loi sur la Fonction Publique).

Quelle est la réalité sur le terrain?



- Dans la réalité, les droits sociaux élémentaires ne sont pas complètement garantis.
- Les soins médicaux existent mais ne fonctionnent pas bien. Le remboursement de ces soins est très lent, voire inexistant.
- La majorité des écoles privées ne paient pas les frais pour les soins de santé.
- Dans la réalité, les enseignant-es ne disposent pas de carte professionnelle, seul un permis provisoire d'enseigner est en cours de distribution.
- Le crédit au logement n'existe pas, l'enseignant-e doit se débrouiller seul-e pour avoir sa maison.
- Certaines fois les femmes sont victimes de harcèlement sur leur lieu de travail.
- Ces droits sont garantis.
- Dans la réalité cette carte de santé n'existe pas. Une carte d'assurance maladie est en cours de distribution pour les agents de la fonction publique.
- Dans le privé cette carte n'existe presque pas.

Que demandent les syndicats?



- Les syndicats demandent
 - que l'assurance prenne en charge les soins dentaires.
 - le remboursement rapide des frais de santé engagés.
- La mise en place en place rapide de la carte avantage santé avec de vrais avantages.
- Les syndicats demandent que les femmes soient respectées sur leur lieu de travail.
- Si une enseignante est victime sur son lieu de travail, elle peut se faire aider par son syndicat pour réclamer ses droits.
- Les syndicats demandent que tou-tes les enseignant-es du privé bénéficient de la protection sociale.
- Il faut que tou-tes les enseignant-es possèdent leur carte d'assurance santé.
- Tous les responsables d'écoles privées doivent prendre des dispositions pour remettre à chaque enseignant-te cette carte santé prévue par la loi.

SUR LES DROITS D'ASSOCIATION, DE RÉUNION (SUITE)

« Les personnels éducatifs ont droit au bonus annuel, à la protection sociale, à l'assurance maladie, accidents et décès, à la pension de retraite ainsi qu'aux avantages sociaux accordés aux fonctionnaires en général et à ceux dont bénéficient les agents du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP) en particulier » (Article 64 Statut Particulier).

Le code du travail prévoit en ses articles 477 à 478 et suivants une carte de santé « Tous les travailleurs employés dans les entreprises agricoles, industrielles et commerciales et en général, tout travailleur manuel ou intellectuel qui prête, moyennant une rétribution, ses services en vertu d'un contrat de travail express ou tacite, les professeurs et surveillants des établissements d'enseignement publics ou privés, le personnel des cliniques et hôpitaux privés ou publics doivent, dans les trois mois de leur embauchage être munis d'une carte de santé qui est exclusivement à la charge de l'employeur. »

12. RETRAITE

En matière de retraite, deux régimes se prévalent en Haïti actuellement: la loi sur la pension civile de retraite qui règlemente la retraite pour le service public, et la loi organique de l'ONA qui règlemente la retraite pour le privé.

OBJET

RETRAITE POUR LE PUBLIC

La question de la retraite est traitée dans le décret sur la pension civile de Retraite publié dans le Moniteur du jeudi 3 mars 2011 pour les agents de la Fonction publique.

Que disent les textes officiels?



« Tous les enseignants émergeant au budget du MENFP et éligibles à la pension civile sont invités à faire valoir leur droit à la retraite, conformément aux lois en vigueur régissant la matière, âge et nombre d'années de service » (Arrêté de 2014 du président Michel Joseph Martelly).

« A droit à pension civile de retraite, tout agent public ou assimilé qui, âgé de cinquante-cinq (55) ans au moins, a fourni à l'État vingt-cinq (25) années de service au cours desquelles la cotisation mensuelle, basée sur ses traitements, a été versée au Fonds de pension »

Loi sur la Pension Civile Article 3

« Tout membre du corps enseignant, tout inspecteur ou ancien inspecteur, tout sous-inspecteur ou ancien sous-inspecteur de l'enseignement primaire ou secondaire, de même que toute infirmière ou auxiliaire qui a travaillé pendant vingt-cinq (25) ans dans l'enseignement ou dans un service de santé publique a droit, sans considération d'âge, à une pension mensuelle égale à l'intégralité de ses plus forts appointements sans excéder dix mille gourdes » (Article 27 loi sur la pension civile).

Quelle est la réalité sur le terrain?



Le traitement du dossier pour la pension est très long, parfois les enseignant-e-s qui font valoir leur droit à la pension abandonnent leur poste faute de liquidation à temps de la pension; d'autres continuent de travailler jusqu'à l'obtention de la pension.

Ces droits sont garantis.

Que demandent les syndicats?



Les syndicats demandent que les dossiers soient traités le plus rapidement possible, afin que les enseignant-e-s puissent jouir de ce droit.

Les syndicats demandent que tous/ toutes les enseignant-e-s du privé bénéficient de la protection sociale, que la pension des enseignants soit revue à la hausse, et soit constamment ajustée. La retraite doit être au moins de 25.000 gourdes.

RETRAITE POUR LE PRIVÉ

La question de retraite est traitée dans la Loi organique de l'Office d'Assurance Vieillesse (ONA) Extrait de la loi du 28 aout 1967 créant et organisant le Département des Affaires Sociales. À l'Annexe VIII Chapitre XXX du code du travail.

Article 178 Sont obligatoirement soumis au régime de pension institué par la loi :

- 1) « Les employés des entreprises commerciales, industrielles ou agricoles et en général toute personne qui fournit un travail manuel ou intellectuel moyennant une rétribution, en nature ou en espèces, toute personne qui loue ses services à un employeur en vertu d'un contrat de travail express ou tacite;
- 2) Les professeurs d'établissement d'enseignement privés, laïques ou religieux [...] »

Article 183 « L'Etat reconnaît et garantit le droit à la pension à toute personne assurée conformément à la présente loi et réunissant les conditions suivantes :

- 1) Avoir atteint l'âge de 55 ans accomplis;
- 2) Avoir versé les cotisations pendant 20 ans au moins. »

Article 184. « Cette pension liquidée sur la base du tiers (1/3) du salaire moyen de l'assuré pendant les dix années qui précèdent la demande de liquidation, sera versée mensuellement. »

Article 200. « Les cotisations du patronat et du salariat à la constitution des fonds de l'Office National d'Assurance Vieillesse seront calculées de la manière ci-après déterminée :

- a) Sur les salaires ne dépassant pas deux cents gourdes (200,00) : 2% à verser par le salarié et 2% à verser par le patronat [.....]
- d) Sur les Salaires dépassant mille (1000.00) gourdes : 6% à verser par le salarié et 6% par le patronat. »

Dans la réalité, certaines écoles paient les frais pour la retraite.

Dans la réalité, la majorité des écoles privées ne versent pas les cotisations pour les enseignant-es. Elles les encouragent même à ne pas contribuer.

Le traitement du dossier est trop long à l'ONA.

Dans la réalité certains directeurs/responsables d'écoles ne paient pas les cotisations. Ils incitent les employés à ne pas les payer pour ne pas avoir à payer eux-mêmes

Que tous les enseignants-tes du privé bénéficient la retraite.

Les syndicats demandent que l'ONA fasse son travail en inspectant les écoles et oblige les directeurs-trices à verser les cotisations. Il faut améliorer le fonctionnement de l'ONA pour raccourcir les délais de traitement des dossiers. Il faut aussi que l'ONA (institution qui gère l'argent des assurés) soit au-dessus de tout soupçon de corruption pour gagner la confiance des salarié-es.

Les syndicats demandent que l'ONA traite les dossiers plus rapidement selon un délai bien défini, par exemple dans 30 jours maximum.

Les syndicats demandent que, dans le cas où des enseignants travaillent dans plusieurs écoles privées où le salaire est très faible (ne dépassant pas 5.000 gourdes) le pourcentage de cotisation soit diminué à 3% par exemple.

Bibliographie



Constitution Amendée de 1987 de la République d'Haïti. Henri Deschamps, 1997 P-au-P Haïti.

Déclaration du Corps Législatif relative à l'Amendement de la Constitution de 1987. Le Moniteur du Mardi 6 octobre 2009 # 109 (Numéro Extraordinaire).

Jean-Frédéric SALÈS: Code du Travail de la République d'Haïti. Henri Deschamps, 1993 P-au-P Haïti.

Arrêté fixant le statut particulier des personnels éducatifs du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP), Le Moniteur du vendredi 21 Mars 2014 #54.

Loi sur la fonction publique, donnée au palais National, à P-au-P, le 17 mai 2005, an 202e de l'Indépendance. Par le Président; Me, Boniface ALEXANDRE.

Décret révisant celui du 6 octobre 2004 sur la Pension Civile de Retraite. Le Moniteur du jeudi 3 mars 2011 #2.

Loi Organique de l'Office Nationale Assurance Vieillesse (ONA). Extraits de la loi du 28 aout 1967 créant et organisant le Département des Affaires Sociales.

Arrêté de Michel Joseph MARTELLY président de la République d'Haïti donné au Palais National en 2014, an 211e de l'Indépendance.

Ce guide a été réalisé dans le cadre du Programme Collectif pour le Développement de l'Éducation et du Dialogue Social en Haïti (PROCEDH) piloté par Solidarité Laïque avec l'appui financier de l'Agence Française de Développement (AFD).

Il est le fruit d'un travail d'échanges et de capitalisation ayant associé différents syndicalistes français de la Fédération Syndicale Unitaire (FSU) et haïtiens de la CNEH, de la FENATEC et de l'UNNOH.

PROCEDH

20 Avenue de Lamartinière
Bois Vernat – Port-au-Prince
Tél: + 509 36 94 02 74
E-mail: coordnatprocedh@gmail.com