RÉPUBLIQUE D'HAÏTI

CONSEIL SUPÉRIEUR DES SALAIRES (CSS)

Quatrième rapport relatif à la fixation du salaire minimum par secteur d'activités en Haïti

Juillet 2017

« La fixation des niveaux de salaire minimum est une affaire de dosage. Elle doit s'appuyer sur des données empiriques, se faire en étroite consultation avec les partenaires sociaux ou, le cas échéant, avec leur participation directe sur un pied d'égalité ».

Référence : BIT, rapport mondial sur les salaires 2016/2017

Tables des matières

Liste des sigles 5
Liste des tableaux 6
Introduction 7
Mise en contexte 9
La volonté du nouvel exécutif fraichement élu 9
Les attentes de la population par rapport aux salaires 9
La faible croissance économique et le drame du chômage 10
L'évolution des indices macroéconomiques 12
La compétitivité d'Haïti 13
a. **Tourisme** 13
b. **Textile** 13
c. **Haïti membre de la CARICOM** 14
Le poids de l'économie informelle 14
Méthodologie 16
Constat après les rencontres avec les associations patronales et syndicales 19
Survol des segments existants 21
Segment A - Entreprises en croissance et relativement stables 21
Segment B - Entreprises se tirant d'affaires 21
Segment C - Entreprises exposées et très vulnérables 21
Segment E - Personnel de maison 22
Segment F - Industries d'assemblage tournées vers l'exportation et autres Industries manufacturières tournées vers l'exportation 22
Remise en question de la classification des entreprises 25
Focalisation sur les distributeurs de produits pétroliers et les agences de sécurité (segment G) 26
Focalisation sur entreprises stratégiques fournissant des services à la population (Segment H) 27
Analyse des indicateurs de l'IHSI 29
Un taux de change volatile 29
L'indice des prix à la consommation 30
Un taux de chômage désastreux 32
Un secteur informel non régulé et non contributaire 33
De la rencontre avec les parlementaires 35

Recommandations du Conseil Supérieur des Salaires quant au salaire minimum par segment .. 36
Recommandations d'ordre général 39

Liste des sigles

AGOA	African Growth and Opportunity Act
ANADIPP	Association Nationale des Distributeurs de Produits Pétroliers
BIT	Bureau International du Travail
CAOSS	Conseil d'Administration des Organes de Sécurité Sociale
CSS	Conseil Supérieur des Salaires
CTMO-HOPE	Commission Tripartite de Mise en Œuvre de la Loi HOPE
FOB	Freight On Board
HOPE/HELP	(Haitian Hemispheric Opportunity Through Partnership for Encouragement) / (Haiti Economic Lift Program)
IHSI	Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique
INFP	Institut National de Formation Professionnelle
IPC	Indice des Prix à la Consommation
MAST	Ministère des Affaires Sociales et du Travail
MCI	Ministère du Commerce et de l'Industrie
OIT	Organisation Internationale du Travail
OFATMA	Office d'Assurance Accidents du Travail, Maladie et Maternité
ONA	Office National d'Assurance Vieillesse
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petites et Moyennes Entreprises

Liste des tableaux

Tableau 1 Invitations adressées aux organisations d'Employeurs, de Travailleurs et de la Société Civile

Tableau 2 Historicité du taux de change $US versus HTG pour les derniers 90 jours

Tableau 3 Evolution de l'indice des prix à la consommation

Tableau 4 Taux de Chômage élargi

Tableau 5 Proposition des nouveaux salaires négociés

Introduction

Nommé par Arrêté Présidentiel et installé le 7 juin 2017 dernier, le Conseil Supérieur des Salaires (CSS), est une structure tripartite, regroupant des représentants du Gouvernement, des Employeurs et des Travailleurs, conformément à la Loi organique du Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST) de novembre 1983 et aux prescrits du Code du Travail (Décret du 24 février 1984).

La Loi d'octobre 2009 fixant le salaire minimum à payer dans les établissements commerciaux et industriels met l'emphase pour le Conseil Supérieur des Salaires, sur la marche à suivre et le calendrier annuel de réévaluation des salaires minima, s'il y a lieu, compte tenu des indices macro-économiques.

Le Conseil Supérieur des Salaires a pour mission de gérer, systématiser et rationaliser le processus de fixation du salaire minimum en Haïti, sur les bases de données objectives, d'abord nationales, mais aussi externes. Le Conseil Supérieur des Salaires (CSS) a également pour mission d'accompagner le MAST sur la vérification de l'application des salaires ainsi que leur impact sur le développement de l'économie.
Spécifiquement, le CSS a pour attributions de :

1. Se réunir trois (3) mois avant la fin de chaque exercice fiscal afin de réviser, s'il y a lieu, le salaire minimum en fonction des indices macroéconomiques. En aucun cas, cette révision ne peut être effectuée à la baisse ;

2. Recueillir, étudier, analyser et interpréter les données relatives aux salaires payés dans les différentes entreprises commerciales, industrielles et agricoles du pays et établir le rapport assorti des recommandations nécessaires à la fixation des salaires minima par branches d'activités ou groupements professionnels. Le rapport motivé est transmis à l'Exécutif pour la fixation des salaires.

Le CSS ne perd pas de vue qu'au beau milieu de l'année 2017, le dossier du salaire minimum requiert le bénéfice de l'urgence. Mais, il croit bon de produire son rapport dans une dynamique spéciale, inclusive et participative en accord avec les différents secteurs d'activités. Cependant, une fois cette étape franchie, l'institution entend poursuivre sa mission d'accompagner le MAST dans la vérification de l'application des salaires tel que demandé par le Chef de l'Etat le 7 Juin dernier.

Mise en contexte

La volonté du nouvel exécutif fraichement élu

Dans son discours d'intronisation du CSS le 7 Juin 2017, le Chef de l'Etat a brièvement retracé les grandes lignes de sa vision concernant les emplois et les salaires. L'Exécutif mise grandement sur une dynamisation de l'emploi à travers une revalorisation du secteur agricole en mettant l'accent sur le développement des infrastructures permettant à ce dernier d'améliorer sa capacité pour une meilleure productivité et à la clé une compétitivité qui permettra une diminution des coûts des denrées agricoles en comparaison avec les produits importés.

Le Président Jovenel Moise a également fait ressortir très clairement le besoin pour Haïti de compter sur le secteur de la réexportation textile à court et à moyen terme pour maximiser la création des emplois rapidement avec des investissements locaux et étrangers. Cette stratégie, doublée d'accompagnements sociaux, peut permettre un apaisement social en attendant que les secteurs du tourisme, de la modernisation industrielle, surtout de l'exploitation des nouvelles technologies puissent devenir des secteurs moteurs du développement économique d'Haïti. Le CSS fraichement nommé entend répondre, dans le cadre de ses attributions, à l'appel du Chef de l'Etat.

Les attentes de la population par rapport aux salaires

Les manifestations de rues liées à la montée des prix des produits pétroliers, la dégradation du pouvoir d'achat des ménages sont deux éléments majeurs du contexte dans lequel le

CSS doit se mettre au travail pour produire le rapport de l'année 2017. La population attend du nouveau Gouvernement des signaux clairs de sa volonté de voir améliorer ses conditions de vie.

Compte tenu de l'importance des transferts de la diaspora dans l'économie haïtienne (plus de deux milliards de dollars américains par an selon l'estimation de certains experts) une appréciation de la monnaie nationale qui, à priori peut être considérée comme un pas positif, peut en fait être perçu comme une perte du pouvoir d'achat d'une grande partie des ménages haïtiens en 2017. C'est une économie artificielle. De plus, l'appréciation de la monnaie locale ne s'est pas encore fait sentir dans le panier de la ménagère pour les produits importés.

Sous un autre angle, la tension salariale liée aux exigences de certains syndicats du secteur textile crée déjà des remous sur les espoirs de certains autres secteurs où la main-d'œuvre est plus qualifiée. Une escalade des salaires peut paraitre comme une délivrance pour les salariés mais peut aussi provoquer une contraction de l'économie en engendrant une récession avec de graves conséquences sur l'avenir de la République d'Haïti. Le CCS doit en tenir compte pour faire le juste équilibre dans cette situation.

La faible croissance économique et le drame du chômage

En Haïti, on vit dans l'absence plus ou moins complète d'institutions juridiques favorables au développement économique et à la justice sociale. Notre pays ne s'impose pas des

normes de conduite pour atteindre ces objectifs et pour fonctionner sur la base du vivre ensemble, vraie garantie du progrès. Nous ne créons pas les conditions essentielles pour avoir la stabilité politique, économique et sociale. En conséquence, les concepts d'ordre, de paix, de liberté et de droit, autrement dit de respect de la dignité humaine ne trouvent pas les voies et moyens pour leurs réalisations.

Selon la définition du Bureau International du Travail (BIT), est considéré comme chômeur toute personne en âge de travailler remplissant les trois conditions suivantes:

1) ne pas exercer d'emploi ;
2) désirer un emploi (ce qui se traduit par le fait de rechercher activement un emploi) ;
3) être disponible pour travailler.

Dans la ligne de cette définition du BIT et selon les données recueillies de certains spécialistes, le chômage en Haïti accuse 40.6%. En effet, les citoyens prêts à entrer dans l'activité économique, se retrouvent aujourd'hui mis à l'écart par une absence grandissante d'opportunité de devenir des agents économiques et contribuables. Ceci confirme cette tendance à l'expatriation à outrance en quête d'une vie meilleure. Haïti exporte sa jeunesse et hypothèque son avenir.

Contrairement à la croyance populaire, ce ne sont pas les grandes corporations qui sont responsables de faire grandir l'économie d'un pays. Au fait, ce sont les petites et moyennes entreprises (PME), évoluant dans une économie formelle, qui sont la base de la croissance.

Il ne faut pas négliger non plus, la nécessité de régulariser le secteur informel qui, avec un accès au crédit, avec des termes de paiement non usuriers, un cadre normatif favorisant la confiance dans l'investissement, peut devenir la base des classes moyennes progressistes qui pourront jouer leur rôle dans la nouvelle économie. Le CSS tiendra compte de ce besoin et de cette réalité au cours de sa mission.

L'évolution des indices macroéconomiques

Comme l'exigent le code du travail en vigueur et la loi de 2009 sur le salaire minimum, les indicateurs macro-économiques devront être pris en compte dans la démarche de fixation de nouveaux salaires minima. Cependant le CSS ne peut pas continuer à favoriser l'usage de certains indicateurs à la faveur de certaines circonstances pour mener ses analyses. La prédictibilité de l'évolution des salaires est un élément important dans le cadre des investissements visant à créer des emplois.

Il est donc important que le CSS considère cet élément dans ses délibérations en vue de permettre aux acteurs économiques de garder une confiance dans l'avenir de leurs activités. Ceci est nécessaire pour favoriser les investissements en provenance de l'étranger et particulièrement de la diaspora haïtienne qui veut venir investir dans son pays mais qui est terrifiée à l'idée de voir des années de durs sacrifices s'anéantir à cause de politiques économiques inadéquates pouvant causer de brusques variations des indicateurs sur de courtes durées.

La compétitivité d'Haïti

Nous ne pouvons pas parler de révision de salaires sans tenir compte de l'impact de ces derniers sur la compétitivité d'Haïti. En effet, tenant compte de l'interconnexion des marchés, il est difficile d'entreprendre nos analyses sans regarder ce que font nos compétiteurs pour mieux évaluer notre position et prendre les mesures appropriées qui peuvent permettre à Haïti d'avoir l'ambition de se forger une place dans le groupe des Etats émergents d'ici 2030.

a. **Tourisme** : Haïti est le pays de la Caraïbe qui possède, après Cuba, le plus de kilomètres de côtes, avec des plages superbes. Une stabilité politico-sociale, une monnaie très compétitive et des investissements favorisant un éco tourisme, ajouté à tout cela une curiosité pour son histoire et sa culture, sont autant d'atouts qui peuvent faciliter le développement du secteur touristique à une vitesse exponentielle.

b. **Textile** : les avantages de la loi HOPE/HELP (Haitian Hemispheric Opportunity Through Partnership for Encouragement)/(Haiti Economic Lift Program) sont à peine exploités. Haïti jouit de ces avantages sans vraiment définir des politiques publiques permettant la création massive d'emploi et favorisant une verticalisation du secteur avec des emplois plus techniques et des investissements plus importants. Il est à noter que nos principaux compétiteurs aujourd'hui sont le Nicaragua, le Vietnam, le Cambodge, Myanmar et l'Ethiopie. Ce dernier jouit en Afrique des mêmes avantages que nous et il en profite

grandement malgré sa distance par rapport aux grands marchés nord-américains et européens. En effet, l'Ethiopie qui connaissait la famine au milieu des années 80 possède aujourd'hui l'économie avec la croissance la plus rapide de l'Afrique sub-saharienne en grande partie grâce à sa compétitivité à partir de la Loi AGOA (African Growth and Opportunity Act). C'est un bon exemple à suivre.

c. **Haïti membre de la CARICOM** : Notre pays, de par sa taille comparée aux autres nations de la Communauté Caribéenne devrait développer un avantage stratégique par rapport à la dimension de son marché de consommation. Haïti a assez de territoire et de population pour lui permettre de produire suffisamment de biens provenant de son système agricole notamment pour écouler les surplus non consommés localement sur le marché caribéen à des prix très compétitifs.

Le CSS croit qu'il est important pour les décideurs étatiques d'évaluer minutieusement ces avantages comparatifs et les a considérés dans ses analyses pour l'évaluation des salaires minima.

Le poids de l'économie informelle

Aujourd'hui, le secteur informel est majoritaire dans l'économie haïtienne. Ses agents économiques ne fonctionnent pas en tenant compte du respect des salaires minima en

vigueur. Le CSS croit qu'une régulation du secteur informel permettra aux salariés y évoluant de bénéficier des salaires établis, de contribuer aux organismes de sécurité sociale et de participer à l'élargissement de l'assiette fiscale. Cependant, il faudra faire attention à ce processus de régulation qui, en engendrant un respect des salaires en vigueur, peut causer un choc aux entreprises qui y évoluent.

Méthodologie

La fixation des salaires minima ne se résume pas seulement à un calcul arithmétique lié au taux d'inflation. Si c'était le cas, l'existence d'un conseil tripartite pour évaluer et prendre des décisions en concertation ne serait pas de mise. La fixation du salaire minimum doit toutefois ne pas être utilisée comme outil de combat à des fins de capital politique. C'est pourquoi le CSS s'est évertué à prendre en compte l'analyse des indicateurs économiques notamment : le taux de chômage, l'indice des prix à la consommation (IPC), la tendance du taux de change, les indicateurs sectoriels, (c'est-à-dire les particularités de différents secteurs d'activités) et l'application des salaires déjà existants. De plus, le CSS a été attentif aux revendications des salariés, à la capacité des entreprises à supporter la nouvelle masse salariale découlant d'une éventuelle augmentation et enfin à la vision économique du Gouvernement qui est l'émanation du Parlement haïtien élu par le Peuple.

Pour mieux s'immerger dans les dossiers, le nouveau Conseil Supérieur des Salaires a opté pour une réévaluation complète du panorama de la problématique salariale en lieu et place de valider la proposition du rapport élaboré mais non signé par le CSS sortant. Des rencontres ont été planifiées avec les associations patronales, les fédérations syndicales, les membres de la société civile et des experts, pour débattre, décortiquer les défis et les antagonismes qui coexistent dans les relations entre employeurs et travailleurs autour des salaires.

Tableau 1 : Invitations adressées aux organisations d'Employeurs, de Travailleurs et de la Société Civile

Personnalités	**Postes / Institutions**	**Rencontre réalisée**
Sonel ANDRE	AASP/ Association des Agents de Sécurité Professionnelle	oui
Abi SAIEH	ATH	oui
Ayizan REGNIER	ATH	oui
Edwidge SOLAGES	ATH	oui
Abner SEPTEMBRE	ATH	oui
Christian FOMBRUN	ATH	oui
Richard BUTEAU	ATH	oui
Beatrice MEVS	ATH	oui
Yvette E. AUGUSTIN	ATH	oui
Yanick ETIENNE	Batay Ouvriye	Non
Claudine FRANCOIS	BetterWork /Haïti	oui
Andrea ST-ANGE	CATH	oui
Joanes ESTIL	Centre ST Vincent	oui
Ramses EXILHOMME	CFOH	oui
Claudia PIERRE,	CFOH	oui
Eddy JEUNE	Chef de Cabinet / INFP	oui
Jean Widly William CADET	CNOHA	Non
Jean Robert ARGANT	Collectif 4 Décembre	Non
Harry CLESCA	Conseiller/ ANADIPP	oui
Valerie DEVERSON	Coordonnateur financier du Centre Hospitalier	oui
Pierre ANDRE DUMAS	Coordonnateur Religions pour la Paix	Non
Murna ALISME	Coordonnatrice de l'Association des Travailleurs Domestiques D'Haïti (ASTRADH)	oui
Mirlene JOANIS	CPFO	oui
Cleiving MICHEL	DASH/ Santé	oui
Claude GEFRARD	Directeur des Etudes du Centre de Formation Professionnelle	oui
Martine DEVERSON	Directeur Exécutif /Forum Economique	oui
Rony DESOCHES	Directeur Exécutif de l'Initiative de la Société Civile	Non

Clifford APAID	Directeur Général Premium Apparel Assemblage	oui
Michel APAID	Directeur Général / Inter American Wovens	oui
Patrick DUPONT	Directeur Général du Centre Hospitalier / Sainte Marie	oui
JN Danthon MOROSE	Directeur Général Médimax / Santé	oui
Rony E. DESROGENE	Directeur Haiti TEC	non
Jocelyne COLAS	Directrice Exécutive de la Commission Episcopale Nationale Justice et Paix	Non
Patrick NUMAS	FNSH	oui
Mardoché JEAN PAUL	Formation Professionnelle	oui
Reginald LAFONTANT	GOSTRA- CTSP	Non
Ancely ALEXCIS	Haïti TEC	oui
Eyma JEANNOT	Hôtel Montana	oui
Christine ALTANISE	Hôtel Montana	oui
Adner ESTELOT	JOC	oui
Mehilove JEAN NESTEL	MOSCTHA	oui
Reginald PREMUS	PDG /Bulldog Sécurité S.A	oui
Ronald LAROCHE	PDG / DASH	oui
Gamberly ANTOINE	PDG / Elite Sécurité	oui
Patrick GANTHIER	PDG / Force Security)	oui
Valery NUMA	PDG /Hôtel (le Recul)	Non
Alain VILLARD	PDG /PALM Apparel Group Assemblage	oui
Abraham FELIX	PDG Quality Sewing Manufacturing/ Assemblage	oui
Hugo ALLEN	PDG/ Fort Royal HOTEL	oui
Judite JEAN THOMAS	PDG/ Metro Sécurité S.A	oui
Marie Lourdes VIAU	PDG/ PAP Sécurité	oui
Ketely THOMAS	PDG/ Thomas Sécurité S.A)	oui
Frantz DUVAL	Président de l'Association des Médias Haïtiens, ANMH	Non
Eddy LABOSSIERE	Président de l'Association Haïtienne des Economistes	Non
David TURNIER	Président / ANADIPP	oui
Stéphane PETIT	Responsable/ PSS	oui

Keysha DESTOUCHES	Secrétaire Générale Adjointe du Conseil / ANADIPP	oui
Ceus MURAT	SYNAS	oui
Enelus MUSSET	SYNAS	oui
Enest RICHE	SYNAS	oui
Jean Amos GALLIOTTE	SYNAS	oui
Klensey MICHEL	SYNAS	oui
Sonel JUSTE	SYNAS	oui
Marlene MICHEL	SYNAS	oui
Pierre Marie BOISSON	Forum Economique	oui
Bernard REGIS	UTL	oui
Jean Garby BRITUS	UTL	oui
Nathalie HERMANTIN	CODEVI	oui

Constat après les rencontres avec les associations patronales et syndicales

D'une manière générale, les employeurs et les syndicats des entreprises à haute intensité de main d'œuvre que le conseil a rencontré ont montré beaucoup d'intérêt vis-à-vis de la problématique des salaires. Cependant, une démarcation claire a pu être constatée entre les entreprises produisant pour le marché local et les entreprises tournées vers la réexportation, plus précisément le textile.

Le Conseil Supérieur des Salaires a relevé l'existence de non-conformité dans l'application du salaire minimum. Si l'on excepte le secteur F (les entreprises tournées vers la réexportation), qui bénéficient d'une attention spéciale à travers l'accompagnement fourni par le programme BetterWork du BIT, les entreprises haïtiennes ne sont pas toutes à jour en ce qui a trait au respect du salaire minimum. Certaines d'entre elles ne réalisent même pas leur non-conformité dans l'application des salaires. En effet, en offrant un salaire forfaitaire mensuel aux travailleurs et sans appliquer à la lettre les principes du paiement

des heures supplémentaires et des heures de nuit, elles se retrouvent bien en dessous des salaires minima. Certains employeurs évoluant dans le marché local ont admis ne pas pouvoir respecter le salaire minimum en vigueur dans leur secteur compte tenu de la nature de leurs activités économiques et leur difficulté à ajuster les prix aux consommateurs puisque les clients potentiels ne peuvent pas supporter de tels ajustements. La direction du travail du MAST devra disposer de plus de ressources pour mieux jouer son rôle régulateur et éviter ainsi des pertes aux travailleurs et un déficit d'impôt pour l'Etat.

D'autre part, beaucoup de responsables syndicaux impliqués dans les secteurs du commerce et de l'industrie de consommation locale se disent inconfortables dans leurs combats pour le respect des salaires. Ils n'arrivent pas à faire passer leur voix et leurs revendications dans un dialogue avec les entreprises qui, en de nombreux cas, arrivent à la résiliation de leur contrat de travail. Certaines entreprises refusent d'accepter l'existence d'une association de travailleurs en leur sein malgré le fait que la liberté d'association est un droit consacré par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dans les Conventions numéro 87 et 98 et par la Constitution de la République d'Haïti.

Survol des segments existants

Suivant la catégorisation reconnue, on distingue :

Segment A - Entreprises en croissance et relativement stables

Dans leur grande majorité, les entreprises du segment A peuvent supporter le glissement annuel. Ce sont des entreprises où le poids de la masse salariale représente un pourcentage faible par rapport aux ventes. Toutefois, il faudrait s'attendre à une hausse des prix.

Segment B - Entreprises se tirant d'affaires

Les entreprises du segment B pensent pouvoir transférer aux consommateurs les augmentations des coûts qui pourraient découler des ajustements dus aux tensions salariales. Ceci peut encore engendrer une tendance inflationniste si les révisions salariales ne sont pas proportionnelles à des augmentations de productivités des biens et services des produits fabriqués et commercialisés localement.

Segment C - Entreprises exposées et très vulnérables

Le segment C regroupe en partie les types d'entreprises qui, en théorie, sont vulnérables et exposées. Cependant, compte tenu des disparités qui existent entre les modes de fonctionnement, les réalités régionales et la diversité des types d'entreprises y évoluant le CSS est porté à reconsidérer ce groupe. La modernisation des activités agricoles et leur transformation, le développement d'un tourisme écologique, tropical et culturel, divergent complètement du commerce en gros de produits importés par certaines entreprises

évoluant dans ce secteur, d'une part ; les ONG internationales offrent une compétition déloyale avec les organismes locaux évoluant dans des activités similaires, d'autre part.

Segment E - Personnel de maison

La représentante de l'association des travailleurs de maison a déclaré, au cours de notre rencontre, que selon ses estimations, le salaire journalier en vigueur de 175 gourdes pour 8 heures de travail n'est pas respecté par les employeurs. Sans se focaliser sur un besoin d'augmentation spécifique pour la période, elle a préféré mettre l'emphase sur les préoccupations suivantes :

a. les traitements inappropriés,
b. le travail continu pendant des heures indues,
c. la difficulté d'accéder à une formation tout en étant dans un emploi.

Segment F - Industries d'assemblage tournées vers l'exportation et autres Industries manufacturières tournées vers l'exportation

Selon les chiffres recueillis de BetterWork, organisme du BIT exigé par la loi HOPE qui sert de contrôle et d'accompagnement aux entreprises du secteur textile, les revenus des ouvriers sont répartis comme suit :

- Tranche gagnant plus que 350 gourdes par jour... 58%
- Tranche gagnant plus que 400 gourdes par jour... 40 % des 58 %
- Tranche gagnant entre 300 et 350 gourdes par jour... 42%
- Niveau de conformité en général dans l'industrie textile. Salaire Minimum. 100%

Le secteur haïtien de la réexportation textile compte aujourd'hui 27 entreprises d'une centaine qui existaient dans les années 80. Elles sont séparées en deux grands groupes :

1. Les entreprises évoluant dans la formule d'affaire « grand volume et très peu de diversité (le plus souvent, ces entreprises fonctionnent avec un client unique et sont en position défavorable dans les relations d'affaire par rapport à leurs exigences).»
2. Les entreprises très diversifiées avec une chaine d'approvisionnement très longue proposant des produits finis complètement financés par elles aux clients nord-américains (« full package ou FOB business »). Ces entreprises nécessitent un apport en devises étrangères considérable pour acquérir les matières premières et peuvent se retrouver dans de graves difficultés financières à la moindre modification du plan d'affaire.

L'association patronale regroupant ces entreprises espère pouvoir, avec l'appui d'une stratégie efficace menée par le Gouvernement, attirer des investisseurs pour créer des centaines de milliers d'emplois allant jusqu'à 300,000 dans les 8 prochaines années. Historiquement, d'après les recherches et en règle générale, avec un salaire minimum autour de $4.50 pour 8 heures de travail, les pays qui ont eu à utiliser cette industrie pour lancer leur transformation de modèle économique ont pu attirer des investissements considérables. Ces investissements ont été enregistrés non seulement dans les usines d'assemblages mais également dans toutes les activités liées à la chaine d'approvisionnement de la plantation de coton, en passant par la filature de produits naturels et synthétiques, la fabrication des accessoires d'emballage jusqu'à la fabrication des différents types de tissus. En ce sens, Il serait bon d'étudier le modèle Ethiopien.

Cependant, les responsables des entreprises du secteur F que nous avons rencontrés ont également fait ressortir que la croissance du secteur est tenue en échec par des pressions constantes de non-prédictibilité du salaire minimum, d'un déficit de financement et d'engagement de l'Etat à utiliser la loi HOPE/HELP à travers la CTMO-HOPE (Commission Tripartite de Mise en Œuvre de la loi HOPE) comme vecteur pour catalyser la croissance économique. La mauvaise presse dont Haïti est victime, qui est des fois engendrée par des haïtiens eux même, n'aide pas non plus ce secteur à se développer.

De plus, les entreprises sont livrées à elles-mêmes et ont une carence grave de capacité de formation pour les nouveaux emplois et d'entrainement continu des ouvriers déjà au travail. Ceci constitue un frein majeur dans le développement de la productivité de l'industrie textile, spécialement pour les entreprises qui ont opté pour une diversification et une stratégie d'aller vers la fabrication de biens avec plus de valeur ajoutée. En Effet, pendant les courbes d'apprentissage, les ouvriers sont subventionnés (investissement dans le futur) puisque leur niveau d'efficience ne leur permet pas d'atteindre la productivité nécessaire capable de garantir le seuil de rentabilité de certaines entreprises d'une période à une autre.

De leur côté, les responsables syndicaux que nous avons rencontrés ont mis l'accent sur la nécessité de renforcer et d'institutionnaliser les accompagnements sociaux en plus de leurs revendications salariales. Ils estiment que le train de vie d'un ouvrier évoluant dans le secteur textile ne peut pas être couvert par les revenus actuels. Ils ont également mis l'accent sur l'importance pour certaines entreprises de s'acquitter à temps des

contributions aux organismes de sécurité sociale (ONA, OFATMA) et d'être précis par rapport aux paiements de ces montants dus.

Remise en question de la classification des entreprises

Malgré la notoriété de la classification des entreprises par segments, le nouveau Conseil Supérieur des Salaires estime qu'il est opportun de considérer certains facteurs qui portent à adopter certaines modifications. En effet et par principe, personne ne peut déterminer qu'une entreprise se tire d'affaire et du même coup, personne ne peut déterminer qu'une entreprise est vulnérable sans une analyse et une compréhension des états financiers de cette entreprise.

En effet, deux entreprises peuvent se retrouver dans un même segment cependant l'une d'entre elles se tire complètement d'affaire et est en croissance, alors que l'autre est au bord de la faillite. Il convient également de souligner que deux entreprises peuvent se retrouver dans un même segment et faire face à des contextes économiques totalement différents.

Pour élaborer les rapports qui vont suivre celui publié ici, le Conseil Supérieur des Salaires préconise des études en profondeur sur la stratégie de la création d'emplois, sur le besoin de justice sociale et sur les projections de progrès économique pour tous dans le but de reclasser les entreprises sans causer de préjudice aux acteurs économiques.

Focalisation sur les distributeurs de produits pétroliers et les agences de sécurité (segment G)

Le CSS croit opportun de relocaliser les agences de sécurité et les entreprises distributrices de produits pétroliers.

Selon les données recueillies sur **les agences privées offrant des services de sécurité** de gardiennage, de transport de cash en fourgon blindé et de sécurité rapprochée, les salaires représentent plus de 65 à 70% de leurs coûts pour les 35000 à 40000 emplois formels dans ce type d'activité économique. Ce secteur est très sensible aux fluctuations salariales et devrait, selon les entrepreneurs, jouir du même traitement que les autres entreprises à feu continu pour pouvoir maintenir des prix compétitifs à leurs clients. Il est important de souligner que le CSS, au cours de sa rencontre avec le syndicat national des agents de sécurité, a noté une insatisfaction et une frustration grandissante par rapport aux niveaux des salaries de ces derniers et les traitements qui leur sont réservés. Le CCS suggère que les autorités établies accordent une attention particulière aux revendications des parties.

Les distributeurs de produits pétroliers sont, quant à eux, coincés entre les prix d'achats et de ventes fixés par l'Etat. Leurs affaires ne grandissent que par le volume de leurs transactions puisqu'ils sont dans l'impossibilité d'ajuster leurs marges. Une augmentation de leur masse salariale liée à une augmentation de leurs coûts d'opération peut générer un ralentissement de leurs activités et même des pertes d'emploi. De plus, l'ANADIPP considère que ses entreprises membres devraient jouir du même traitement que les autres

entreprises à feu continu citées à l'article 119 du code du travail pour pouvoir offrir aux utilisateurs les services 24 heures sur 24.

Focalisation sur entreprises stratégiques fournissant des services à la population (Segment H)

Le CSS estime qu'il est nécessaire de relocaliser les entreprises de services hospitaliers et les entreprises évoluant dans la formation technique et professionnelle.

Il est urgent pour les autorités en place de repenser les débouchées en **écoles professionnelles ou techniques** pour les jeunes, la tranche majoritaire de la population. Le rôle de l'Institut National de Formation Professionnelle (INFP) est primordial pour pouvoir fournir aux écoles professionnelles et techniques le cadre et l'accompagnement nécessaires pour être efficace dans leurs projets de formation. Il est également indispensable que l'INFP s'implique de manière stratégique, en partenariat avec les institutions de formation, les entreprises et la coopération internationale, dans des programmes de validation des connaissances acquises pour permettre aux travailleurs avec l'expérience amassée sur le tas, de mieux faire valoir leur présomption de savoir au moment de négocier les rémunérations pour leurs services. « A travail égal, salaire égal (Convention 111 de l'OIT) ».

De même, le CSS juge nécessaire de reclasser les **établissements offrant des services médicaux à la population**. Les institutions visées ici sont celles employant un minimum de

11 personnes et qui offrent des services d'hospitalisation. Les cabinets privés des médecins, même ceux regroupés en polyclinique, ne sont pas concernées par cette mesure.

Selon le rapport publié par la Banque Mondiale le 27 juin dernier, Haïti ne dépense que 13 dollars américains par habitant pour son système sanitaire, sans considérer la présence sur le terrain de plusieurs organisations non gouvernementales impliquées dans l'activité de dispenser des soins de santé à la population. Par ailleurs, selon les experts rencontrés sur le dossier, la rentabilité d'un centre privé (non ONG) offrant des soins de santé aux franges les plus défavorisées de la population serait d'environ 4%.

Le but de cette reclassification est d'accompagner les institutions sanitaires privées et de permettre aux autorités en place de mieux repenser le système de santé et d'assurance santé haïtien, mais surtout d'émanciper Haïti progressivement de l'assistanat des institutions humanitaires internationales.

Analyse des indicateurs de l'IHSI

Un taux de change volatile

L'appréciation de la gourde, vertigineuse, soulève des préoccupations. Une appréciation de plus de 11% sur les 3 derniers mois serait-elle un phénomène provoqué ponctuel ou le résultat d'une contraction de l'économie ? Certainement, cette appréciation de la monnaie nationale n'a pas encore eu une répercussion sur les prix des produits importés et des produits locaux utilisant des matières premières importées. Entre temps, les utilisateurs de devises sont préoccupés et ceci engendre une résistance à utiliser leurs réserves en dollars et en même temps à tenter d'amasser le plus de dollars possible en prévision d'une éventuelle dévaluation de la gourde dans les mois à venir. C'est l'inverse de l'anticipation négative.

Tableau 2 Taux de change dollar américain (USD) par rapport à la gourde (HTG)



Cette volatilité non expliquée du taux de change enregistrée au cours des 12 dernières semaines peut constituer la raison pour laquelle il n'est pas recommandé d'utiliser le taux

de change come un niveleur de revenu. En effet, les salariés qui évoluent dans les secteurs ou les revenus des entreprises sont en gourdes se verraient lésés. Le CSS salue les efforts du Ministère du Commerce et de l'Industrie (MCI) dans sa campagne de sensibilisation et de renforcement de l'usage de la gourde haïtienne (HTG) comme monnaie de référence sur le territoire national.

L'indice des prix à la consommation

Le glissement annuel de Mai 2016 à Mai 2017 est de 15.5% selon les économistes consultés par le CSS et confirmé par les rapports de l'IHSI.

Tableau 3

INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION
BASE 100 EN AOUT 2004
POUR L'ENSEMBLE DU PAYS
PAR FONCTION DE CONSOMMATION
Mai 2017

FONCTION DE CONSOMMATION	MAI 16	MAR 17	AVR 17	MAI 17	Variation mensuelle (%)	Glissement annuel (%)
INDICE GENERAL	**264.9**	**298.3**	**301.5**	**306.0**	**1.5**	**15.5**
Alimentation, boissons et tabac	278.9	312.6	315.9	319.3	1.1	14.5
Habillement et tissus, chaussures	289.1	335.6	343.2	347.4	1.2	20.2
Loyer du logement, énergie et eau	309.4	361.2	366.9	377.9	3.0	22.1
Aménagement et entretien du logem.	269.3	302.5	304.8	306.1	0.4	13.7
Santé	268.7	297.4	303.7	306.5	0.9	14.1
Transport	168.4	172.8	173.0	181.2	4.7	7.6
Loisirs, spectacles, enseig. et culture	269.1	312.1	312.3	312.3	-	16.1
Autres biens et services	244.9	289.4	290.3	291.2	0.3	18.9

Source : Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique (IHSI)

Cela veut dire que de Mai 2016 à Mai 2017, les prix ont augmenté dans les différentes rubriques dans l'ordre suivant :

1. **Loyer du logement, énergie, eau : 22.1%** (service de base qui devrait être mieux organisé et régulé par l'Etat)

2. **Habillement et tissus, chaussures : 20.2%** (malgré la persistance d'un commerce de vêtements usagés en provenance de l'étranger communément appelé « pèpè »)
3. **Autres biens et services : 18.9%** (nouvelles technologies, service de téléphonie, internet, etc…)
4. **Loisirs, spectacle, enseignement et culture : 16.1 %** (cette rubrique regroupe un élément essentiel pour l'avenir d'Haïti, l'éducation)
5. **Aliments, boissons et tabac : 14.5%** (opinion majeure par rapport à la perception vis-à-vis de l'inflation (« manje chè ») et pourtant il arrive en 5eme position et se retrouve en dessous de l'IPC général qui est de 15.5% pour la période)
6. **Sante : 14.1%** (il est difficile de comprendre ce pourcentage considérant l'importance des services sanitaires des ONG évoluant dans ce secteur, la hausse des prix des médicaments et les examens de laboratoires en sont peut-être la cause)
7. **Aménagement ou entretien du logement : 13.7%**
8. **Transport : 7.6%** (lié à l'augmentation des montants pour les différents circuits de transport et à croissance grandissante des services de taxis moto)

En général, suivant les principes économiques de l'équilibre du marché, les augmentations ou diminutions de prix des produits sont directement liées aux lois de l'offre et de la demande. Cependant, dans beaucoup de cas, des situations de monopole ou d'oligarchie chez les producteurs ou importateurs, précisément pour des produits avec une demande inélastiques (produits ou besoins primaires qui seront achetés par les consommateurs quel que soit leur niveau de prix), peuvent causer une exagération dans l'augmentation des prix. Il est important de souligner également que la perception et le ressentiment par rapport à l'inflation dépend directement des choix de consommation dans les ménages. Certaines

personnes de la société civile remettent en question la structure de l'indice des prix à la consommation en Haïti mettant en avant les arguments qui font croire que les besoins de la population changent. Par exemple, ils disent que le transport des taxis moto est privilégié par rapport au transport traditionnel des tap-tap et minibus. Un autre argument serait que les frais des crédits de téléphones représentent plus de 30% des revenus de certains travailleurs. Le CSS recommande aux instances concernées de vérifier et revoir, le cas échéant, la structure de l'indice des prix à la consommation pour refléter la réalité des ménages.

Un taux de chômage désastreux

40.6% de la population haïtienne en âge de travailler est au chômage ou mène une activité informelle s'apparentant au chômage.

Tableau 4

Taux de Chômage élargi				
Sexe	**Aire Métropolitaine**	**Autre urbain**	**Rural**	**Ensemble**
Homme	49.1	38.7	24.2	32.3
Femme	54.8	53.4	44.5	48.7
Ensemble	52.1	46.5	34.2	**40.6**
Population estimée	**1,082,747**	**818,132**	**2,676,027**	**4,576,906**

Selon l'enquête de l'IHSI sur l'emploi et l'économie informelle (2010), « les nouveaux entrants ou primo-demandeurs d'emploi comptent pour plus de 66% de la population totale des chômeurs. On est donc bien en présence d'un chômage d'insertion massive ». Le

CSS doit en tenir compte en posant la problématique du salaire minimum. Les statistiques communiqués par l'IHSI interpellent le CSS et pose la problématique de l'ajustement du salaire minimum sur 2 éléments :

a. Comment compenser le glissement annuel du pouvoir d'achat du travailleur haïtien?
b. A quel niveau mettre les salaires minima pour favoriser la création des emplois en Haïti ?

Il faut souligner également le ratio de dépendance économique qui est le rapport entre le total des inactifs de tous âges à celui des actifs dans les familles. C'est cette dépendance économique qui est la base principale de la pression sociale pour l'augmentation des revenus.

Un secteur informel non régulé et non contributaire

Le secteur économique qui mène des activités de façon informelle est plus grand en termes d'emploi que le secteur formel, ce qui rend difficile d'évaluer la contribution de ce secteur au PIB (produit intérieur brut). Nous entendons par secteur informel toute activité économique qui échappe à la régulation en vigueur et au contrôle des autorités étatiques. Il existe en Haïti une économie parallèle qui inclut des agents économiques allant du petit commerce ambulant au grand entrepreneur évoluant sous le radar des autorités. Les salaires pratiqués par ce secteur sont le plus souvent des ententes de gré à gré en dessous des salaires en vigueur. De plus, les charges sociales de ces entreprises sont inexistantes (aucune contribution à l'ONA et à L'OFATMA par exemple). Ceci constitue un manque à gagner immense pour l'Etat haïtien. Le CSS prône une régularisation progressive des

entreprises du secteur informel pour leur permettre de s'intégrer en plein dans l'économie formelle tout en respectant les salaires en vigueur.

De la rencontre avec les parlementaires

Le Conseil Supérieur des Salaires a officiellement demandé à son Ministre de tutelle Monsieur Roosevelt Bellevue de lui faciliter une rencontre avec les Honorables Parlementaires Haïtiens. Cependant, outre une correspondance reçue de l'Honorable Député Joseph Manès Louis produisant ses réflexions sur la problématique du salaire minimum, le CSS n'a pas eu le privilège de la rencontre sollicitée.

L'objectif de cette réunion était de :

I. dialoguer avec les parlementaires pour recueillir leur compréhension de la problématique des salaires minima.
II. faire un inventaire des politiques publiques en vigueur et en cours de préparation au Parlement pouvant stimuler la création d'emplois.
III. faire ressortir la nécessité de redynamiser les organes de sécurité sociale pour budgétiser et ainsi pérenniser les accompagnements et avantages sociaux promis aux ouvriers par le Ministre des Affaires Sociales au cours de leurs diverses rencontres.

Le CSS, institution tripartite, souhaite que le parlement haïtien, en collaboration avec le Conseil d'Administration des Organes de Sécurité Sociale (CAOSS), autre institution tripartite, permette aux ouvriers et ouvrières de tous les secteurs, de jouir des services de sécurité sociale à travers des législations cohérentes et des programmes sociaux financièrement solvables. Ces actions vont permettre aux investisseurs de ne plus avoir à supporter à eux seuls les besoins des travailleurs et de mieux accompagner l'Etat en créant ou en améliorant des entreprises socialement responsables.

Recommandations du Conseil Supérieur des Salaires quant au salaire minimum par segment

Sur la base de ce qui précède, le Conseil Supérieur des Salaires fait les recommandations suivantes au Gouvernement de la République d'Haïti :

1. pour les entreprises faisant partie du Segment A, le salaire minimum de référence est fixé pour une journée de huit (8) heures de travail, à QUATRE CENTS et 00/100 Gourdes (400.00 HTG) à partir du 1er Aout 2017 et pour l'exercice 2017 – 2018 ;

2. pour les entreprises faisant partie du Segment B, le salaire minimum de référence est fixé pour une journée de huit (8) heures de travail, à TROIS CENT VINGT CINQ et 00/100 Gourdes (325.00 HTG), à partir du 1er Aout 2017 et pour l'exercice 2017 – 2018 ;

3. pour les entreprises faisant partie du Segment C, le salaire minimum de référence est fixé pour une journée de huit (8) heures de travail, à DEUX CENT QUATRE VINGT DIX et 00/100 Gourdes (290.00 HTG), à partir du 1er Aout 2017 et pour l'exercice 2017 – 2018 ;

4. pour les Gens de maison (Classe Spéciale E), le salaire minimum de référence est fixé pour une journée de huit (8) heures de travail, à DEUX CENTS et 00/100 Gourdes (200.00 HTG), à partir du 1er Aout 2017 et pour l'exercice 2017 – 2018 ;

5. pour les entreprises faisant partie du Segment F, le salaire minimum de référence est fixé pour une journée de huit (8) heures de travail, à TROIS CENTS TRENTE CINQ et 00/100 Gourdes (335.00 HTG), à partir du 1er Aout 2017 et pour l'exercice 2017 – 2018 en considérant les accompagnements de nourriture et de transport tels que promis aux ouvriers et en cours d'exécution par le MAST. Les modalités d'application de ces mesures seront déterminées entre les parties ;

6. le prix payé pour l'unité de production (notamment la pièce, la douzaine, la grosse, le mètre) reste inchangé à TROIS CENT CINQUANTE et 00/100 Gourdes (350.00 HTG) pour le segment F ;

7. il est créé un Segment G qui regroupe les agences privées offrant des services de sécurité et les distributeurs de produits pétroliers; pour les entreprises faisant partie de ce Segment G, le salaire minimum de référence est fixé pour une journée de huit (8) heures de travail, à TROIS CENTS et 00/100 Gourdes (300.00 HTG), à partir du 1er Aout 2017 et pour l'exercice 2017 – 2018 ;

8. il est créé un segment H qui regroupe les entreprises privées de services stratégiques à la population; pour les entreprises faisant partie de ce Segment H, le salaire minimum de référence est fixé pour une journée de huit (8) heures de travail, à TROIS CENT CINQUANTE et 00/100 Gourdes (350.00 HTG), à partir du 1er Aout 2017 et pour l'exercice 2017 – 2018.

Tableau 5 : **Proposition des nouveaux salaires négociés**

Segment	Description	Existant 2016		Recommandations 2017		% augmentation
		Salaire Minimum	Salaire de Production	Salaire Minimum	Salaire de Production	
A	**Entreprises en croissance et relativement stable**	**HTG 340**	-	**HTG 400**	-	**17.6%**
B	**Entreprises se tirant d'affaires**	**HTG 285**	-	**HTG 325**	-	**14.0%**
C	**Entreprises exposées et très vulnérables**	**HTG 260**	-	**HTG 290**	-	**11.5%**
E	**Personnel de maison**	**HTG 175**	-	**HTG 200**	-	**14.3%**
F	**Entreprises tournées vers la réexportation**	**HTG 300**	**HTG 350**	**HTG 335**	**HTG 350**	**11.7%**
G	**Entreprises de distribution de produits pétroliers et agences de sécurité**	**HTG 285**	-	**HTG 300**	-	**5.3%**
H	**Entreprises privées de service stratégique à la population**	**HTG 340**	-	**HTG 350**	-	**2.9%**

Recommandations d'ordre général

Le Conseil Supérieur des Salaires recommande à l'Exécutif de prendre en considération les propositions qu'il a arrêtées dans le cadre du présent rapport pour une entrée en vigueur à partir du 1er août 2017. De façon générale, le CSS recommande de :

1. renforcer l'Inspection du Travail du Ministère des Affaires Sociales et du Travail, en vue de faire appliquer le salaire minimum sur tout le territoire national, tout en continuant à promouvoir le dialogue tripartite, comme condition essentielle à la promotion de la création d'emplois et de l'amélioration des conditions de vie des classes laborieuses tel que déjà recommandé et non encore appliqué par les instances concernées;
2. travailler avec le Parlement haïtien en vue de ratifier la convention 102 concernant la sécurité sociale et la convention 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques de l'OIT ;
3. accorder les accompagnements sociaux nécessaires aux ouvriers prêtant leurs services dans les entreprises manufacturières établies dans le pays en terme de nourriture, de transport et de logement en les incluant dans le budget de la République dès l'exercice fiscal 2017 – 2018.
4. travailler en vue de baisser le coût de l'électricité et l'exemption des taxes sur les produits pétroliers pour le secteur industriel de la réexportation textile ;
5. amender le décret du 24 février 1984 concernant le travail de nuit en éliminant le chapitre IV, référence articles 119, 120, 121 et 122 ; ce qui permettra de rémunérer le travailleur de nuit au même tarif que l'ouvrier travaillant le jour, et ainsi de

favoriser la création d'emplois la nuit et en même temps mieux rentabiliser les investissements;

6. promouvoir par des mesures actives et des politiques publiques, la formation professionnelle, la qualification de la main-d'œuvre et l'emploi productif, dans les secteurs porteurs définis dans ce rapport avec l'appui de l'INFP.
7. accélérer les travaux de la refonte du code du travail dans l'esprit de permettre des négociations de salaires sur des périodes plus longues qu'une année. Ceci engendrerait une meilleure stabilité et prédictibilité des salaires par rapport aux investissements escomptés.
8. exonérer les travailleurs journaliers et à la pièce de la déduction imposable jusqu'à hauteur de 145.000 gourdes dans le but de les protéger contre les fluctuations dues à la nature de leurs emplois.
9. mettre à la disposition du CSS les voies et moyens nécessaires pour lui permettre de remplir sa mission telle que prévue.
10. travailler avec le Parlement haïtien sur l'amendement de la Loi de 2009 sur le salaire minimum selon le vœu des associations syndicales et patronales pour modifier l'article 2, 2.1, 2.2 traitant du salaire de production.

Fait à Port au Prince le 6 Juillet 2017



Annexe : Répartition des entreprises par Segment (mise à jour)

Segment A

1. Production privée d'électricité
2. Institutions financières (banques, maisons de transfert, sociétés d'assurance)
3. Télécommunications
4. Commerce import-export
5. Supermarchés
6. Bijouteries
7. Galeries d'art
8. Magasins de meubles, de mobiliers de bureaux et d'appareils électro-ménagers
9. Magasins de matériels informatiques
10. Entreprises de location de voitures
11. Entreprises de Transport aérien
12. Entreprises de courrier, de transport de colis et de cargo
13. Entreprises de jeux de hasard (tenanciers de borlette, loterie, casino, etc...)
14. Concessionnaires d'automobiles
15. Communication, Agence publicitaire et Presse (écrite, électronique, parlée, et télévisée), sauf presse communautaire
16. Institutions scolaires privées
17. Institutions universitaires privées
18. Institutions de santé privées, cabinets de médecins, polycliniques
19. Pompes funèbres
20. Agences maritimes et aéroportuaires
21. Cabinets de professionnels libéraux et de consultants
22. Agences de voyage
23. Agences immobilières

Segment B

1. Bâtiments et Travaux Publics (BTP)
2. Entreprises de location de camions et d'engins lourds
3. Entreprises de location de matériaux de construction
4. Entreprises de transport de matériaux de construction
5. Quincailleries
6. Autres Institutions financières (coopératives / caisses populaires, Institutions de micro crédit)
7. Commerce de gros
8. Magasins de produits cosmétiques et de vêtements
9. Commerce de livraison d'eau en vrac
10. Entreprises de Transport terrestre
11. Imprimerie, photocopie, infographie, lithographie et services informatiques
12. Salons de coiffure et de massage

13. Entreprises de nettoyage de vêtements (laundry and dry cleaning)
14. Industries extractives (mines et carrières)
15. Industries manufacturières tournées vers le marché local, industries d'embouteillage de boisson gazeuses, de jus, d'eau traitée, brasseries

Segment C

1. Restaurants et Hôtels
2. Agriculture, sylviculture, élevage et pêche
3. Industries de transformation de produits agricoles
4. Commerce de détail, sauf supermarchés, bijouterie, magasins de produits cosmétiques et de vêtements
5. Boutiques d'artisanat et maroquineries
6. Entreprises de Transport maritime
7. Presse communautaire
8. Autres services non marchands (Organisations à but non lucratifs, tel des ONG nationales et internationales, des fondations, des associations, des coopératives de production et de services non financiers)

Segment E

1. Personnel de service à domicile (gens de maison)

Segment F

1. Industries d'assemblage tournées vers l'exportation
2. Autres Industries manufacturières tournées vers l'exportation

Segment G

1. Agences de sécurité privées
2. Entreprises de distribution de produits pétroliers

Segment H

1. Écoles professionnelles privées
2. Institutions de santé privées employant plus de 10 personnes et qui offrent des services d'hospitalisation