



Trabajo digno cruza fronteras:

Un estudio situacional exploratorio enfocando el sector bananero de la Línea Noroeste, República Dominicana





Centro para la Observación Migratoria
y el Desarrollo Social en el Caribe (OBMICA)

**TRABAJO DIGNO CRUZA FRONTERAS:
UN ESTUDIO SITUACIONAL EXPLORATORIO
ENFOCANDO EL SECTOR BANANERO DE LA
LÍNEA NOROESTE, REPÚBLICA DOMINICANA**

Santo Domingo, República Dominicana
Marzo 2021

Trabajo digno cruza fronteras: Un estudio situacional exploratorio enfocando el sector bananero de la Línea Noroeste, República Dominicana

Una publicación del Centro para la Observación Migratoria y el Desarrollo Social en el Caribe (OBMICA)
www.obmica.org

OBMICA es un centro de investigación para la acción enfocado en las migraciones y el desarrollo social en el Caribe, que incide a favor de los derechos humanos de migrantes y sus familiares, como clave para el desarrollo, la consolidación democrática y una ciudadanía incluyente.

Coordinación: Bridget Wooding

Equipo de Investigación: Luis Cirito, Liliana Degiorgis, e Ivance Martine

Traducción (del español al francés): Véronique Viala

Citación sugerida:

OBMICA. 2021. *Trabajo digno cruza fronteras: Un estudio situacional exploratorio enfocando el sector bananero de la Línea Noroeste, República Dominicana*. Santo Domingo: Editora Búho.

Edición: Marzo 2021

ISBN: 978-9945-22-102-2

Foto de portada: Lars Bilit Hagen

Diagramación: Jesús Alberto De la Cruz

Impresión:

Editora Búho, S.R.L.

Tels: 809-686-2241 / 809-686-2243

Fax: 809-687-6239

E-mail: editorabuho@yahoo.com

Impreso en República Dominicana

La presente investigación Trabajo digno cruza fronteras: Un estudio situacional exploratorio enfocando el sector bananero de la Línea Noroeste, República Dominicana ha sido elaborada con fondos de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de OBMICA y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Contenido

Abreviaciones	7
1. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Contexto y marco referencial.....	9
1.2. Justificación del Estudio.....	11
1.3. Objetivos del Estudio.....	12
2. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	13
2.1. Población objetivo	13
2.2. Tipo de investigación	13
2.3. Marco muestral	15
2.4. Instrumentos de recolección de datos	15
2.5. Trabajo de campo	15
2.6. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	17
3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO	18
3.1. Perfil Sociodemográfico de los Trabajadores	18
3.2. Características de la Familia del Trabajadores	18
3.3. Entornos de Vida y Residencia del Trabajador	19
3.4. Condiciones Laborales de los Trabajadores	19
3.5. Situación Financiera del Trabajador y Remesas	24
3.6. Asociatividad	25
3.7. Relaciones Interétnicas e inserción social.....	26
3.8. Percepción y valoración de conceptos esenciales a su condición	27
3.9. Trayectorias Migratorias de los Trabajadores	30
4. CONCLUSIONES Y HALLAZGOS	37
4.1. Perfil Sociodemográfico de los Trabajadores Migrantes del Banano	38
4.2. Condiciones Laborales de los Trabajadores	38
4.3. Asociatividad	41
4.4. Las razones por migrar desde una perspectiva de Haití	42
4.5. Los movimientos voluntarios de retorno	43
5. RECOMENDACIONES	44
Bibliografía Referenciada	46
Anexos	49

Abreviaciones

BAM:	Medidas de Acompañamiento del Banano
BANELINO:	Asociación Bananos Ecológicos de la Línea Noroeste
CESFRONT:	Cuerpo Especializado en Seguridad Fronteriza Terrestre
CEPAL:	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIDH:	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CLAC:	La Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños(as) Productores(as) y Trabajadores(as) de Comercio Justo
CONANI:	Consejo Nacional para la Niñez y Adolescencia
Corte IDH:	Corte Interamericana de Derechos Humanos
DGM:	Dirección General de Migración
EN:	Ejército Nacional
ENI:	Encuesta Nacional de Inmigrantes
EE. UU:	Estados Unidos de América
FLACSO:	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
INM-RD:	Instituto Nacional de Migración, República Dominicana
OBMICA:	Centro para la Observación Migratoria y el Desarrollo Social en el Caribe
ODS:	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIM:	Organización Internacional para las Migraciones
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OMLAD:	Observatorio del Mercado Laboral Dominicano
ONE:	Oficina Nacional de Estadísticas
ONG:	Organizaciones No Gubernamentales
ONU:	Organización de las Naciones Unidas
OZF:	Observatorio sobre la Zona Fronteriza
PMM:	Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular

PNRE:	Plan Nacional de Regularización de Extranjeros
SDSS:	Sistema Dominicano de Seguridad Social
SENASA:	Seguro Nacional de Salud
SIREX:	Sistema de Regularización de Extranjeros
SIRLA:	Sistema Integrado de Registros Laborales
SIRPRIM:	Sistema de Registro de Personas con Riesgo Migratorio
SISCON:	Sistema de Registro de Contratos de Trabajadores Nacionales y Extranjeros
SUIR:	Sistema Único de Información y Recaudo
TPS:	Temporary Protection Status (Estatus de Protección Temporal)
TSS:	Tesorería de la Seguridad Social
UE:	Unión Europea
UNDP:	United Nations Development Program (PNUD, en español)
UNHCR:	United Nations High Commissioner for Refugees (ACNUR, en español)
UNICEF:	United Nations Children's Fund (Fondo de Naciones Unidas para la Niñez)

1. Introducción

Este estudio es la piedra angular que proveerá insumos para acciones subsiguientes en el marco de un proyecto binacional, ejecutado por un consorcio de ONG liderado por *Service Jésuite aux Migrants-Haïti* (SJM Haiti), y en que participan AVSI Foundation, ONG CESAL, Commission Episcopale Nationale *Justice et Paix d'Haïti x Migrants-Haïti*, (JILAP), y el Centro para la Observación Migratoria y el Desarrollo Social en el Caribe, OBMICA, con el apoyo financiero de la Unión Europea (EIDHR/2018/155232-3/91).

1.1. Contexto y marco referencial

La introducción del banano a la isla de Hispaniola se remonta a la llegada de los españoles en el año 1516, cuando es introducido a la isla por Fray Tomás de Berlanga, proveniente de las Islas Canarias. En 1896, La Boston Fruit Company inició una plantación en Sabana de la Mar y, luego, en 1906, La United Fruit Company realizó exportaciones desde plantaciones en Sosúa y Puerto Plata, las cuales abandonaron por una ola de frío y enfermedades. En 1930, se embarcó fruta desde Puerto Plata y Sánchez en pequeña escala, proveniente de las plantaciones de café, donde se sembró la variedad Gros Michel como medio de sombra. En 1943 se suscribió un acuerdo entre el Estado Dominicano y la Grenada Company.

En mayo de 1946, la referida Grenada Company realizó su primer embarque por el puerto de Manzanillo, a bordo de los pequeños barcos Jamaroy y Christiane. En 1951 Frank L. Fraser instaló en Azua la Dominican Fruit and Steamship Company, que realizaron exportaciones hasta 1966. En 1959 se implantó el récord de exportación de más de 8 millones de racimos desde Manzanillo a Europa y Estados Unidos.

En 1966 la Grenada Company y la Dominican Fruit and Steamship company abandonaron el país. En 1969 los terrenos de Grenada Company pasaron a manos del Banco Agrícola de la República Dominicana.

En 1972 el Proyecto La Cruz de Manzanillo, ahora propiedad del Estado Dominicano, realizó la siembra de las antiguas plantaciones de Grenada Company, exportando banano a Europa y a los Estados Unidos. En 1979, se deshizo el negocio de exportación, debido a una litis comercial entre COMUNBANA y el Instituto Agrario Dominicano. Entre 1979 – 1988 se inició la instalación de riego por goteo en las fincas de Isabel, Madre y Maguaca, las cuales son resembradas. De 1988 – 1992 finalizó la instalación del riego por goteo en el proyecto La Cruz de Manzanillo y se empezó a comercializar con la compañía Fyffes.

Con la reparación del Muelle de Manzanillo, se inició el regreso del banano dominicano a Europa. A la vez se instaló en Mao, la multinacional United Brand Company, comprando la fruta a productores independientes, mediante la empresa Frudoca, la cual cambió su nombre a Comercial Los Lagos. A la salida de estas dos empresas en 1997, el país atravesó una nueva crisis de las exportaciones bananeras, hasta la búsqueda de nuevos clientes; se destacan las empresas Savid Dominicana, Plantaciones del Norte, Camelia Agroindustrial, Horizontes Orgánicos, Bananos Maeños y Grupo Banamiel, entre otros (Ekoban).¹

Tal y como afirman Báez et al. (OMLAD 2011), es apenas en este nuevo siglo que se observa una mano

¹ <http://www.ekoban.com.do/ekoban/index.php/info/item/27-historia-del-banano>

de obra significativa de aproximadamente 66% de trabajadores-as desde Haití en el sector bananero dominicano, diferente a su participación notoria en la industria azucarera en RD desde el país vecino que cuenta con un siglo de mano de obra. A mediados de 2014, la Unión Europea (UE) se compromete a respaldar el llamado Proyecto BAM (por sus siglas en inglés), o sea un programa sobre Medidas de Acompañamiento del Banano, con fondos totalizando 12.5 millones de euros a la industria bananera de la República Dominicana, para un programa que beneficiará a más de 20 mil productores de musácea de diferentes zonas del país.²

Además de la UE, participaron en el convenio de cooperación el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), los Ministerios de Agricultura, Medio Ambiente, Economía, Planificación y Desarrollo, la Junta Agroempresarial Dominicana (JAD), y la Asociación Dominicana de Productores de Banano (Adobanano). Los fondos son parte de la estrategia de la UE para auspiciar en República Dominicana la competitividad del sector bananero, con miras a mejorar las condiciones de vida de los productores. El Gobierno dominicano contribuye, a través de los ministerios, con apoyo tecnológico, asesoría en materia de medio ambiente y cambio climático, así como capacitaciones focalizadas a los productores y técnicos de las instituciones. El banano dominicano está reconocido y certificado por las más calificadas firmas acreditadoras de alimentos orgánicos en el mundo, alcanzando la posición privilegiada del más importante proveedor de la fruta al mercado internacional.

La presente investigación se lleva a cabo en estas circunstancias, reconociendo que la responsabilidad corporativa que rige la exportación de guineos frescos ha de asegurar condiciones laborales y medioambientales justas y responsables para la mano de obra concernida, lo que se conoce como “Fair Trade”. De ahí la importancia de actores regionales como la Coordinadora Latinoamericana y de El Caribe de Pequeños Productores de Comercio Justo (CLAC) y organizaciones sociales locales y binacionales que abogan por los derechos de todos los trabajadores migrantes y sus familiares. Estas últimas incluyen por ejemplo el Servicio Jesuita a Migrantes (Haití) que en su iteración nacional en República Dominicana se conoce como el Centro Montalvo. La referida obra de

los Jesuitas en República Dominicana lleva más de 10 años acompañando a una asociación de trabajadores migrantes en el sector bananero de la Línea Noroeste, en base a un estudio llevado a cabo a mediados de los años 2000.

Hace poco Fair Trade Finlandia y el gobierno de Finlandia apoyaron un proyecto (2014-2017) para reforzar las capacidades de los trabajadores-as bananeros en RD, incluyendo a la mano de obra extranjera (mediante los sindicatos locales CASC/FEDELAC) con un apoyo correspondiente (mediante CLAC) para los empresarios.

Por su lado, ActionAid Francia llevó a cabo, en 2019/2020, un estudio de productos agrícolas dominicanos comercializados en Francia con miras a mejor conocer las cadenas de abastecimiento y de la comercialización de la producción agrícola dominicana vendida en Francia. Este estudio se enmarca en un proyecto cuyo objetivo global es el de contribuir a la realización de los derechos económicos y sociales de los trabajadores agrícolas de origen haitiano en RD. Para estos fines, uno de los renglones indaga sobre las empresas que compran o distribuyen los productos agrícolas dominicanos (en particular, el banano). De esta manera se supone que la investigación promueve acciones subsiguientes a favor de los derechos de los-as trabajadores e incluye el sector bananero en RD.³

Por otra parte, cabe mencionar una acción recién terminada liderada por SJM Haití en la frontera en que se ha acompañado a niños, niñas, adolescentes que son víctimas de violencia y explotación laboral en un proyecto que se llama «Pwotejem se Dwa m», financiado por la UE Haití (BGUE-B2017-21.040100-C1-DEVCO).

Otros hitos recientes son, por un lado, un interés creciente en el rol de las mujeres y una perspectiva de género en el sector bananero. A título de ejemplo se puede mencionar: *Diagnóstico Social Mujeres productoras y trabajadoras de banano en las provincias de Azua, Valverde y Montecristi* (2011) y *Estrategia de Empoderamiento de Mujeres en la cadena de valor del banano dominicano en el marco del programa BAN/2012/24-100* (Vanderschaeghe y Lindo 2017). A esto se agrega trabajo más etnográfico sobre la integración de la mano de obra extranjera en bateyes

² <https://elnacional.com.do/ue-aportara-mas-de-e12-millones-para-industria-bananera-de-rd/>

³ <https://www.coordinationsud.org/appele-offre/etude-du-marche-des-produits-agricoles-dominicains-commercialises-en-france/>

bananeros dominicanos, ejemplificado en la tesis doctoral de la antropóloga social Wynne (2015 inédita) y el audiovisual acompañante titulado *Bananas Don't Grow on Trees: Making Money in a Dominican Banana Batey*.⁴

Desde luego el hito de mayor incidencia en años recientes es la implementación del Plan Nacional de Regularización de Extranjeros (PNRE), desde el comienzo de inscripciones a mediados de 2014 hasta la fecha. Cabe notar que la UE/PNUD invirtieron nuevos recursos para apoyar la regularización de la mano de obra extranjera en el sector bananero y existen balances parciales (OIT/PNUD 2016 inédito; Báez et al. 2018; ONE 2018) de estos esfuerzos, incluyendo sobre el acceso a la seguridad social para las personas trabajadoras aludidas.

1.2. Justificación del Estudio

Una nueva mirada a la mano de obra en el sector bananero de la línea noroeste se justifica por la necesidad de contar con informaciones más cualitativas, que no forzosamente están disponibles en los estudios oficiales dominicanos más relevantes (OMLAD 2011, ONE 2012, ONE 2017), respecto a la mano de obra inmigrante haitiano.

Después de 5 años de la operación del PNRE y 5 años de implementación del proyecto BAM (ver más arriba), es oportuno sacar balance de estos esfuerzos con miras a entender su sostenibilidad para el avance de la realización de los derechos los trabajadores-as del sector y sus familiares. Excepcionalmente en la isla de Hispaniola que nos ocupa los-as estudiosos hacen estudios para comprender los lugares de expulsión y los lugares de acogida simultáneamente. Después de la investigación pionera de Martínez sobre la caña de azúcar enfocando el trayecto de trabajadores del sur de Haití hacia los bateyes del este de RD, plasmado en su libro de *Peripheral Migrants: Haitian and Dominican Republic Sugar Plantations* (Martínez, 1996), hay pocas investigaciones que indagan sobre este transnacionalismo. En el contexto del sector bananero el fenómeno de la migración pendular (que se describe en más detalle más abajo) es una realidad que se ha estudiado poco. De ahí la importancia del trabajo en terreno del equipo de investigación para poder calibrar mejor la situación en el país emisor, tal y como se describe más adelante.

⁴ <https://www.youtube.com/watch?v=PX1j3N5CuLE>

Diferente al pasado cuando los debates en cuanto a la industria azucarera se centraron en la prevalencia de posible trabajo forzoso, la industria bananera hoy en día se presta más a un estudio sobre los beneficios reales a los trabajadores de ser partícipes en la llamada comercio justo, la agricultura orgánica y variaciones sobre estos temas, en el marco de la globalización. El alcance de esta investigación no contempla una mirada a los compradores en Europa a que se dedica atención en otro componente del presente proyecto. Sin embargo, cabe observar que este componente futuro del proyecto se justifica por dos razones fundamentales y complementará la presente investigación. Por un lado, hay reportajes que sugieren que algunos sectores pueden estar en el proceso de diluir los principios de comercio justo con posibles efectos negativos sobre los trabajadores-as en los países del Sur global (Subramanian 2019). Por otro lado, 2020 marca un año de transición en lo que se refiere al llamado “Brexit”, o sea la salida de Gran Bretaña de la Unión Europea, desde el 31 de enero de 2020, con consecuencias impredecibles para el sector bananero en RD, ya que es donde más el público consume los guineos exportados a Europa desde RD.

Además, se justifica el estudio por la necesidad de problematizar la crisis política, económica, social que atraviesa Haití y las posibles presiones demográficas en otras latitudes, incluyendo al este de la isla. La encuesta más reciente del Ministerio de Salud Pública y UNICEF (SMART, enero de 2020) muestra seis de once *départments* con situaciones preocupantes en lo que se refiere a la malnutrición aguda de niños-as (incluyendo los *départments* del norte y del nor-este) y la zona metropolitana remata por ser la zona más impactada por las malas notas en esta relación, necesitando una intervención humanitaria urgente. De manera que este estudio puede ser útil para ir anticipando escenarios y posibles consecuencia de cara a la migración trans-fronteriza para laborar en el sector bananero y más allá.

Por último, cabe mencionar que hay un encuadre legislativo bastante robusto (ver detalle en anexo a este informe) en lo que se refiere al marco en que se inscribe los derechos de los trabajadores-as migrantes en RD. Aunque RD no ha firmado ni ratificado el Convenio de la ONU sobre los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares (1990), existe una jurisprudencia de peso desde el sistema interamericano de derechos humanos (CIDH septiembre 2003) que prácticamente equipara los derechos de las personas migrantes indocumentadas

con los de estas personas que sí están en situación migratoria regular.

No obstante, el marco referencial para las detenciones y deportaciones de personas migrantes en RD sigue siendo poco claro en el país, tanto en lo que se refiere a protocolos como en cuanto a los roles y responsabilidades de los actores oficiales en la frontera y en el interior (OBMICA 2019^a). En la medida en que existen estas brechas en un contexto en que el volumen de deportaciones por vía terrestre está en ascenso en años recientes según cifras oficiales (DGM 2016, DGM 2017, DGM 2018), se justifica la mirada que presta este estudio a los retornos voluntarios y los retornos forzados de trabajadores-as haitianos y sus familiares en el sector bananero del noroeste de RD.

1.3. Objetivos del Estudio

El propósito de la investigación es el de efectuar un estudio cualitativo sobre la situación de los-as trabajadores migrantes haitianos y sus familiares en el sector bananero dominicano en la Línea Noroeste, con énfasis en sus condiciones de trabajo en el marco del comercio justo en que el sector está implicado.

Los objetivos específicos del estudio son los siguientes:

1. Comprender las trayectorias que llevan al trabajo de las plantaciones de la Línea noroeste en RD desde el país vecino de Haití, incluyendo los detalles de contratación desde una perspectiva de género. 2. Describir la clase de trabajo agrícola y tareas conexas desempeñadas por haitianos-as, concentrándose en la relación entre empleado y empleador. 3. Recopilar información sobre la vida de los trabajadores-as y sus familiares fuera de su trabajo, entre las que se encuentran las condiciones de vida, acceso a servicios, características demográficas y situaciones de endeudamiento. 4. Comprender en qué forma la implementación del PNRE, desde 2014 hasta la actualidad pudiera haber afectado la migración haitiana en lo que se refiere al trabajo de las plantaciones de la Línea noroeste en la República Dominicana.

Esta investigación se ha propuesto recopilar datos exploratorios sobre el trabajo forzoso entre los trabajadores-as migrantes de las plantaciones del Noroeste de RD (en el país de origen y en destino), al investigar las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo es que los individuos llegan a trabajar en esta zona en la República Dominicana?

a) ¿Qué medios utilizan los trabajadores-as para llegar a la República Dominicana? ¿Qué papel desempeñan los reclutadores en Haití? b) ¿Cómo encuentran los trabajadores su empleo? ¿Qué papel desempeñan los reclutadores en RD? c) ¿Existe engaño al reclutar o contratar trabajadores-as? ¿Cómo se negocian y registran los términos de la negociación contractual?

2. ¿Cuál es la clase de trabajo que tienen los haitianos-as en las plantaciones, tomando en cuenta variables de edad y de sexo? a) ¿Cuál es la dinámica de la relación entre el empleado y el empleador en el sector? b) ¿Cuánto se le paga a los trabajadores? ¿En qué forma y con cuánta frecuencia reciben su remuneración? c) ¿Son amenazados en alguna forma los trabajadores? d) ¿Cuáles son los riesgos y peligros a los que se enfrentan los haitianos-as en su trabajo, inclusive el abuso por parte de empleadores? e) ¿Tienen los trabajadores libertad de dejar su sitio de trabajo y empleo? ¿Cuáles serían las consecuencias? f) ¿Cómo afecta a las condiciones laborales el tener un estatus irregular, y cómo entienden los trabajadores su estatus? ¿Cuánto entienden los trabajadores sobre sus derechos y en el marco de qué asociatividad? ¿Cuánto entienden los empresarios sobre los derechos de la mano inmigrante haitiana de cara a la mano de obra nativa y cuáles son las consecuencias en la práctica?
3. ¿Cuáles son las características de la vida de los-as trabajadores haitianos-as fuera del trabajo? a) ¿Cuáles son las características demográficas de los-as trabajadores de las plantaciones? b) ¿Cómo son las condiciones de vida de los trabajadores-as, y su acceso a servicios, inclusive si acaso viven y comen durante la jornada laboral? c) ¿Cuánto es el endeudamiento típico de los-as trabajadores? ¿A quién le deben, y cuáles son sus términos de pago? ¿Cómo afecta el endeudamiento las decisiones sobre el empleo?
4. ¿Cómo afectó/sigue afectando el desenvolvimiento del PNRE a los trabajadores de las plantaciones del Noroeste en la República Dominicana en cuanto a exigibilidad de sus derechos?

2. Metodología del Estudio

En este capítulo se presentan los elementos y procedimientos principales que formaron parte del diseño y desarrollo del Estudio sobre Trabajadores Migrantes haitianos del sector banano orgánico en las provincias de Montecristi y Valverde en República Dominicana. Son abordados a continuación elementos básicos de la estrategia metodológica aplicada.

2.1. Población objetivo

El estudio estuvo dirigido a investigar la situación de los trabajadores migrantes haitianos del sector de banano orgánico en la zona geográfica delimitada. La población objetivo fueron los trabajadores migrantes haitianos residentes en la zona que se desempeñan en tareas en fincas y plantaciones seleccionadas en el área de incidencia del proyecto Trabajo Digno Cruza Fronteras y registrados por CESAL.

2.2. Tipo de investigación

Esta investigación se ha propuesto recopilar datos exploratorios sobre el trabajo de los trabajadores-as migrantes haitianos de las plantaciones de banano orgánico de la zona, así como las características de la migración de retorno en Haití, su inserción en su lugar de origen y sus perspectivas futuras. A continuación en el cuadro que sigue se describen las temáticas definidas para este estudio y que se articularon en preguntas específicas en los diferentes instrumentos de recolección de datos diseñados a tal efecto. La investigación de campo es de tipo mixto con énfasis en lo cualitativo y algunas perspectivas cuantitativas que ha permitido identificar y describir las características fundamentales del perfil sociodemográfico de los trabajadores-as, situaciones financieras del trabajador-a, trayectorias migratorias, situación laboral de los trabajadores migrantes en las fincas, características de asociatividad y relaciones interétnicas de los migrantes entre otros aspectos y temáticas y situación de retorno de los trabajadores migrantes del sector a Haití.

Cuadro XX: Temáticas del Estudio

Información Socio-demográfica	Sexo Edad Nivel Educativo Lugar de Nacimiento Documentación del Trabajador
Familia Migrante	Lugar residencia familia del trabajador migrante Grupo familiar; hijos por edades y sexo. Hijos en la escuela Documentación de integrantes familia.
Entornos de vida y residencia del Trabajador	Lugar donde vive Número de personas en la vivienda y relación parentesco Tenencia de la vivienda Características de la vivienda Posesión de equipos y electrodomésticos
Condiciones Laborales en fincas	Tipo de Contrato Tiempo en el trabajo- Antigüedad Pagos recibidos y Tipos de pagos Descuentos y seguros Actividades realizadas Horarios de trabajo
Seguridad Laboral en fincas	Prendas protección Laboral Servicios de primeros auxilios Avisos de protección y seguridad laboral Accidentes laborales Visitas inspectores de Ministerio de trabajo, migraciones.
Situación Financiera del Trabajador	Existencia de Fondos Solidarios Distribución de los gastos de los trabajadores Existencia y acceso de ahorros Acceso y condiciones de Prestamos Remesas, razones y periodicidad.
Asociatividad	Pertenencia Tipo de organización Actividades realizadas Regularidad de las actividades realizadas
Relaciones Interétnicas	Relaciones comunidad y vecindario Características y relaciones en el barrio Problemas entre haitianos y dominicanos. Percepciones sobre conceptos.
Trayectoria Migratoria del Trabajador	Fecha y razones de salidas de Haití Actividades laborales realizadas en Haití antes migrar Cruce de Haití a República dominicana Promesas de trabajo y contacto en RD Retorno a Haití; razones de regreso Condiciones de vida y trabajo de retorno Familia Actual: hijos y escuela Ingresos actuales Perspectivas de vida

2.3. Marco muestral

Para el desarrollo del marco de la muestra se solicitó a la técnica de CESAL la lista de las fincas y plantaciones a trabajar en el proyecto, para elegir las unidades productivas a visitar. Se escogieron 6 fincas entre pequeñas, medianas y grandes de producción de banano orgánico en la zona en referencia, de acuerdo a los criterios de cantidad de tareas en producción y trabajadores empleados en finca; donde las producciones pequeñas cuentan entre 10 a 15 empleados aproximadamente, mientras que las fincas grandes o plantaciones tienen plantillas de aproximadamente entre 100 a 300 trabajadores en producción.

2.4. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados para la recolección de la información, se ha manejado de una forma flexible, considerando que la comunicación directa rompe con el esquema estímulo-respuesta tradicional que ha imperado en la investigación social, y que muchas veces desplaza el centro de atención de los investigadores en los instrumentos (González, 2000). Se ha puesto más énfasis en los procesos interactivos-constructivos que se desarrollan durante el proceso de entrevistas y grupos focales, por ende los protocolos y cuestionarios son medios para la consecución de la información necesaria para el estudio. La combinación de entrevistas y grupos focales ha permitido compensar potenciales sesgos al obtener una descripción más integral de los acontecimientos vividos por los trabajadores migrantes haitianos, además de triangular las técnicas de recolección para una mejor descripción de la situación bajo estudio.

En razón de ello y con el propósito de lograr la mejor calidad posible de información y considerando el

idioma de los trabajadores migrantes haitianos, las entrevistas y grupos focales fueron realizadas en creole. A continuación el listado de instrumentos de recolección utilizados para este estudio.

- Pauta de Entrevista a funcionarios nacionales e internacionales.
- Protocolo entrevista a trabajadores migrantes haitianos en finca banano en RD.
- Guía Grupo Focal a trabajadores migrantes haitianos en finca banano orgánico.
- Protocolo entrevista a trabajadores migrantes haitianos de retorno en Haití.
- Protocolo Entrevistas a Productores de banano orgánico en RD.

2.5. Trabajo de campo

La estrategia para la recolección de datos fue la investigación de campo, a través de encuestas y grupos focales a diferentes actores considerados esenciales para este estudio.

El foco principal fueron los trabajadores migrantes haitianos en República Dominicana ubicados en las diferentes fincas productoras de banano orgánico seleccionadas de acuerdo a los registros de CESAL. Además, se incluyó entrevistas a los productores de las fincas, gerentes y personal técnico de plantaciones de banano, integrantes de organizaciones de pequeños productores, y complementariamente a actores estratégicos relacionados con el sector agrícola, derechos humanos, trabajo y migración.

Cabe destacar la inclusión de entrevistas a profundidad a trabajadores migrantes de retorno en Haití para completar la perspectiva de las trayectorias migratorias de este grupo poblacional ubicados en diferentes localidades del norte de Haití.

Tablas de Entrevistas y grupos focales realizados

Tabla 1 : Distribución entrevistas y grupos focales a trabajadores migrantes haitianos	Subtotal	Hombres	Mujeres
Entrevistas Trabajadores migrantes haitianos en RD			
1. Finca La Canela	1	1	0
2. Finca Laguna Salada	3	2	1
3. Productores Palo Verde-Asociación Bananeros	1	1	0
4. Plantaciones Del Norte/Finca Villa Copa	4	2	2
5. Plantaciones Del Norte/Finca Villa Cinda	5	3	2
6. Plantaciones Del Norte/Finca Mota	5	5	0
7. Plantaciones Del Norte/Finca Fernández	4	4	0
Grupos Focales trabajadores Migrantes Localidad			
Grupos Focal 1; Lugar: Batey Juliana	5	5	0
Grupo Focal 2; Lugar: Juan Gómez	5	5	0
Grupo Focal 3;Lugar: Guayubín ASOMILIN	5	5	0
Entrevistas a Migrantes Retorno Haití			
Localidades Norte Haití	8	7	1
TOTAL GENERAL	46	40	6

Entrevistas a Propietarios y Gerentes de Fincas de Banano Orgánico en RD	Subtotal	Hombres	Mujeres
1. Finca La Canela- Propietaria	1	0	1
2. Finca Laguna Salada.- Propietaria	1	1	0
3. Productores de Palo Verde- Propietarios	2	1	1
4. Plantaciones Del Norte Gerente Finca Villa Copa	1	1	0
5. Plantaciones Del Norte. Gerente Operaciones Plantaciones del Norte	1	1	0
6. Plantaciones Del Norte. Gerente Finca Mota	1	1	0
7. Plantaciones Del Norte. Gerente Finca Fernández	1	1	0
TOTAL	8	6	2

El trabajo de campo relacionado a entrevistas a trabajadores migrantes haitianos y productores de banano orgánico en República Dominicana se realizó durante la primera semana del mes de noviembre del 2019, y las entrevistas a trabajadores migrantes de retorno en Haití en la segunda semana de enero del 2020. Debido a la parálisis virtual en Haití (conocido popularmente como *peyi lok*) en los últimos meses de 2019, no fue posible llevar a cabo el trabajo de terreno en 2019 en Haití como previsto. No obstante, fue posible efectuarlo a comienzos de 2020 con la ayuda tanto de JILAP en Cabo Haitiano como de SJM en Ouanaminthe y su entorno.

El procedimiento para la recolección de datos en las fincas de banano orgánico fue principalmente entrevistas que se realizaban simultáneamente a los productores y/o gerentes por un lado, mientras que los entrevistadores en creole conversaban con trabajadores y trabajadoras de las fincas aplicando el protocolo correspondiente. En la selección de los trabajadores a entrevistar se consideró su antigüedad en la finca, además de incluir la perspectiva de género seleccionando por lo menos 1 mujer trabajadora de los registros de empleados ofrecidos por los productores para 4 a 5 trabajadores por finca completada. La muestra final fue de 38 trabajadores en RD de los cuales 5 son mujeres, y en Haití se entrevistaron a 8 migrantes de retorno, 7 de los cuales son hombres y 1 es mujer para un total de 46 trabajadores consultados y 8 productores entrevistados.

2.6. Técnica de procesamiento y análisis de datos

El análisis de datos cualitativos de este estudio cumplió un proceso de sistematización con una serie de tareas u operaciones que constituyen el proceso básico de estas investigaciones. Las tareas realizadas fueron: a) reducción de datos a través de grillas diseñadas a tal efecto; b) disposición y transformación de los datos

para fines analíticos; y c) obtención de resultados y verificación de hallazgos.

Las respuestas de las entrevistas y grupos focales de las personas seleccionadas y traducidas del creole al español fueron transcritas y posteriormente analizadas, comparadas y cotejadas entre sí para lograr las respuestas a los objetivos de este estudio. Debe quedar claro que la narrativa de este estudio es breve, en razón de la extensión requerida, sin embargo, es exigua para expresar la complejidad de lo escasamente transmitido por sus actores y actrices en los diálogos, entrevistas y encuentros de grupos focales realizados. El siguiente capítulo de este informe observa una estructura básica de análisis de acuerdo a las siguientes temáticas;

- Perfil sociodemográfico de los trabajadores migrantes del banano; sexo, edad, nivel educativo, lugar y condiciones de vivienda, familia, disponibilidad de documentos, servicios y recursos disponibles.
- Condiciones laborales en fincas; contratos, tiempo en el trabajo, horarios de trabajo, salarios, seguridad, servicios de salud, protección.
- Situación financiera del trabajador migrante: préstamos y ahorros, remesas.
- Asociatividad: organización, tipo de pertenencia, regularidad de las actividades.
- Relaciones Interétnicas y condiciones de vulnerabilidad.
- Trayectorias migratorias: Haití-RD descripción de salida, permanencia, trabajos y residencia. Retorno a Haití, situación actual, trabajo y perspectivas.

3. Análisis de los Resultados del Estudio

3.1. Perfil Sociodemográfico de los Trabajadores

La fuerza laboral migrante haitiana empleada en producciones de banano orgánico de la zona Noroeste está compuesta substancialmente por hombres según la encuesta ENI 2017 (ONE 2018), datos que se corresponde con la tradición migratoria del sector agrícola en nuestro país, con una escasa participación de las mujeres que usualmente se integran a tareas relacionadas a servicios en las fincas, o de apoyo al trabajo de empaque y etiquetado del banano.

El perfil demográfico de los trabajadores migrantes encuestados refleja la presencia de una población mayormente joven y adulta joven, entre los 25 y 44 años, condición de ventaja para el trabajo de finca que requiere fortaleza y mucha energía física en la realización de las tareas agrícolas.

En relación al nivel educativo de la fuerza laboral haitiana el grado de analfabetismo es alto en los trabajadores consultados, solo algunos pocos declararon haber asistido entre 3 a 5 años a la escuela. La mayoría de ellos no lee ni escribe creole, y tampoco lee y escriben español, observándose esta situación tanto en los hombres como en las mujeres migrantes haitianas.

3.2. Características de la Familia del Trabajadores

Es importante destacar que la mayoría de los trabajadores migrantes tienen familia, esposa e hijas, pero los mismos no siempre residen en República Dominicana. Los niños y niñas en edades escolares de los trabajadores encuestados residen mayormente

en Haití donde asisten a las escuelas haitianas, solo en pocos casos los trabajadores migrantes viven aquí con sus esposas y sus niños, que declaran no asistir a la escuela dominicana. Es importante indicar que algunos de los-as trabajadores-as migrantes afirmaron que esposos o esposas se encuentran residiendo actualmente en Chile y Brasil. Esta movilización reciente a países de América del Sur pudiera ser una derivación de los beneficios del PNRE al otorgarle documentación a los nacionales haitianos que facilitara su movilización a otros países más allá de República Dominicana. Estas afirmaciones coinciden con lo expuesto en nuestras entrevistas con el Ministerio de Interior y Policía, el Ministerio de Trabajo y agencias del sistema de Naciones Unidas al notar que, de los aproximadamente 14,000 beneficiarios del PNRE en esta zona, casi la mitad de dichos trabajadores-as había dejado posteriormente de trabajar en el sector bananero del Noroeste.

Hay que considerar que a partir del 2016 se registra un aumento de llegada de haitianos a Chile, con más de 3 mil permanencias definitivas y aproximadamente 20 mil permisos de residencia temporal a ciudadanos de origen haitiano. La situación económica del país receptor ofrecía un mercado laboral más amplio a los migrantes haitianos; y la ausencia de requisitos de visa de turismo para ingresar a Chile fue una facilidad que fue utilizada hasta el 16 de abril de 2018, cuando se cambiaron los requerimientos de ingreso. Cabe mencionar otro estudio que sustenta lo expresado que ha identificado tres flujos o perfiles de migrantes haitianos (Rojas Pedemonte, 2016): un flujo “A” de migrantes con mayor capital cultural, económico y social, con redes de apoyo de larga data en el país de destino, principalmente, Estados Unidos, Canadá o

Francia; un perfil “B”, con ciertos recursos disponibles, que si bien no cumple hoy con los actuales requisitos selectivos del primer mundo, aspira a la misma calidad de vida y desarrollo humano, buscando alternativas como Brasil o Chile proyectadas, en muchos casos, como estación intermedia en su periplo al primer mundo; y un perfil “C”, mucho más precarizado que aspira básicamente a mejorar sus condiciones de subsistencia asociada a la migración históricamente rural hacia la República Dominicana.

Un hallazgo relevante para los flujos migratorios “C” y “B”, pero especialmente para este último grupo privilegió ir a Brasil por la existencia de un mayor grado de afinidad cultural y que en base a la crisis actual privilegia ir directamente a Chile o, incluso, trasladarse desde Brasil hacia Chile; y un grupo “C”, minoritario, principalmente desde sectores rurales, que en base a la precariedad económica y a deudas contraídas, y en muchos casos frente a la profunda exclusión social que les depara República Dominicana como destino próximo, asumen “el riesgo” de buscar nuevas perspectivas de vida en Chile.

Sin embargo, en lo que se refiere a los retornados entrevistados en Haití, aparte de aspirar a regresar a RD cuando sea necesario, solamente un trabajador hizo mención de otro destino, Providencia (EE.UU.), demostrando el peso que sigue teniendo la RD cuando de la migración internacional se trata en el imaginario de haitianos-as que viven en el norte de Haití.

En relación a la posesión de documentación de identificación de la familia de los trabajadores consultados esta situación varía en función del tiempo que han estado residiendo en República Dominicana. Los entrevistados declaran que las esposas que residen en el país con el trabajador, tienen documentos como pasaportes y cédula, y algunas acreditan el carnet del Plan Nacional de Regularización. Sin embargo, no ocurre lo mismo con sus hijos-as, algunos de los que residen en Haití tienen documentación de ese país como actas de nacimiento y otros no están registrados, en relación a los niños nacidos en República Dominicana de padres y/o madres haitianos casi la mayoría expresa que tienen documentación de los niños-as.

3.3. Entornos de Vida y Residencia del Trabajador

Los trabajadores migrantes bananeros viven en casas muy modestas y humildes si se toma en cuenta la estructura, los componentes de paredes, techos

y pisos y los servicios que posee. Los lugares de domicilio son generalmente viviendas colectivas de construcción muy precaria en los poblados cercanos a las fincas donde trabajan, evidenciando condiciones de pobreza y marginalidad en las que viven en el país.

El material predominante en el techo de las viviendas que habitan es zinc, cemento y madera en el piso, y madera y cemento en algunas de las paredes, y el tipo de servicio sanitario que predomina es la letrina colectiva, solo en algunos casos declaran que tienen baños en las viviendas. Algunos entrevistados indicaron que tienen energía eléctrica y agua en la vivienda.

Usualmente el alquiler de estas cuarterías, concebidas como vivienda, es compartida entre varias personas asociándose entre los migrantes haitianos sin relación de parentesco, para vivir en el mismo espacio y de ese modo abaratar sus costos personales.

En lo relativo al equipamiento de los hogares, el celular figura en todas las entrevistas y casi duplica a los otros bienes de pertenencia tales como estufas, televisor, VCR, abanico y lavadoras. Algunos trabajadores tienen bicicletas y motores, sin embargo la lista de equipos que posee este colectivo es escaso, considerando que invierte gran parte de sus ingresos en el envío de remesas a sus familiares en Haití.

3.4. Condiciones Laborales de los Trabajadores

La concentración de inmigrantes laborales en un sector usualmente genera diferenciaciones en el mercado laboral interno, que al consolidarse quedan identificados como ramas o procesos de trabajos propios de inmigrantes, conformándose una segmentación relativamente estable y permanente en la estructura económica y laboral (OMLAD, 2011). La reproducción de esa dinámica conduce usualmente a la formación de mercados de trabajo secundarios para inmigrantes, y usualmente al margen de los demás mercados laborales del país, ya que los trabajadores nacionales rechazan participar en éstos por razones económicas, culturales y sociales.

En la producción bananera del Noroeste existe una fuerte segmentación, específicamente del mercado de trabajo en las tareas agrícolas, que es el que demanda mayor fuerza laboral, con más de un 80 por ciento de trabajadores inmigrantes haitianos, de acuerdo a la declaración de los productores entrevistados, y el 20 por ciento restante de trabajadores dominicanos

se distribuyen en tareas de gestión, supervisión y gerencia, reflejando una homogenización en el empleo agropecuario del banano orgánico a favor de los inmigrantes haitianos. Esto contrasta con la regla de 80 % mano de obra dominicana y 20% de mano de obra extranjera que, teóricamente, debe existir en el país. Los productores entrevistados consideraron que no puede darle cumplimiento a la legislación vigente, y específicamente al artículo 135 del Código de Trabajo, porque no hay trabajadores dominicanos interesados en este sector.

Trabajadores fijos y trabajadores temporales/ajuste

Los mercados de trabajo de la producción de banano orgánico es constante y no tienen grandes variaciones estacionales, a lo largo del año se corta, carga y empaca el guineo para la exportación lo que establece una estabilidad relativa en la dinámica de la absorción de fuerza de trabajo y en la consiguiente estabilidad en el puesto de empleo de los trabajadores. Por consiguiente, la producción bananera orgánica de la zona presenta relativa estabilidad en la contratación de los migrantes haitianos comparada con otros sectores productivos, por consiguiente los trabajadores tienden a tener contratos fijos en las plantaciones entre 2 a 5 años laborando en el sector. Asimismo, los trabajadores migrantes de más de 35 años de edad tienden a tener mayor antigüedad en las fincas, con 10 años o más años en la producción de banano. Aunque se observa cierta movilidad entre los lugares del trabajo debido a la mayor cantidad de fincas productoras de banano, facilitando a los trabajadores el poder de desplazarse de una finca a otra, según su consideración o conveniencia (Crispín, 2015).

Para los fines de este estudio se considera como trabajadores fijos, aquellos trabajadores que se dedican de manera regular en el proceso de producción, y los temporales o por ajuste, aquellos que apoyan de manera aleatoria, más no fija en el proceso productivo del banano con presencia de 2 a 3 días en las fincas. El primer tipo de contrato es predominante en las producciones tipo plantaciones de tamaño mediano a grande con más de 50 trabajadores contratados, con documentación identificadora propia que facilite el proceso de contratación por escrito con un status migratorio regular, y el segundo tipo de contrato es el temporal o por ajustes, realizado de forma verbal, bajo status migratorio irregular en las fincas de pequeños productores donde no se requiere la presencia diaria de todo el personal en la finca.

Ambas modalidades de contratación definen derechos, deberes y beneficios para los trabajadores, pero entre una y otra existen diferencias sustanciales; en los contratos de tiempo indefinido o trabajadores fijos, el contratado tiene derecho a un salario justo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad social, libertad sindical, permiso por maternidad, entre otros. En el caso de los contratos temporales, también el trabajador ha de recibir un salario justo, seguridad social, libertad sindical, entre otros; sin embargo, el empleador no está obligado a otorgar, por ejemplo, el plazo del preaviso, pagar auxilio de cesantía, salario de navidad, bonificaciones, y vacaciones anuales de acuerdo al Artículo 223 del Código de Trabajo de Republica Dominicana (Amargos, 2015).

La forma predominante de establecer los acuerdos laborales en las pequeñas fincas de producción de banano es la verbal, esta modalidad de contratación laboral en el sector agrícola es de carácter informal y está basada en la confianza entre las partes y es aceptada como buena y válida por el código de trabajo dominicano. El pago salarial correspondiente en estos casos es dinero en efectivo que se entrega en un día convenido, pero que traduce en la informalización del trabajo, y limita la transparencia en retenciones y deducciones sobre el salario y sobre todo en los derechos y registros pertinentes de los trabajadores.

Si bien el contrato de trabajo no necesariamente se hace por escrito, el productor sí está obligado a llevar y registrar ante las autoridades del Ministerio de Trabajo, durante los primeros quince días de cada año, la “Planilla de Personal Fijo” utilizando el denominado “formulario DGT-3”, en donde se debe incluir detalles como horarios de trabajo, períodos de descanso, fecha de ingreso a la empresa, función o puesto de trabajo, salario mensual, período de vacaciones, nacionalidad, etc. También, cada mes, vía electrónica, reportar y pagar a la Tesorería de la Seguridad Social, las cotizaciones correspondientes. En razón de las expresiones de los productores entrevistados, las plantaciones medianas y grandes realizan este proceso regularmente, en contraste con los pequeños productores que no registran su plantilla de personal en el Ministerio de Trabajo.

En el marco del cumplimiento de estándares de certificaciones de mercados como lo es el sello de Fairtrade o comercio justo- se indica que los socios deben cumplir con las normativas laborales nacionales e internacionales y establece expresamente que las fincas deben «tener para todos los trabajadores

permanentes un contrato de trabajo legal vinculante por escrito». Sin embargo, este criterio no es muy relevante para los pequeños productores asociados por ejemplo a Banelino o ASEXBAM, debido a que solo aplica a aquellos productores que trabajan con una cantidad “significativa” de por lo menos 20 trabajadores permanentes y además, que el código del trabajo del país permite los contratos verbales como buenos y válidos en la relación patrón-trabajadores (Anexo 2)

En los casos de existencia de contratos por escrito, estos se ofrecen en español y/o creole sobre todo en las plantaciones o fincas medianas y grandes de banano. Sin embargo, cabe indicar que debido a los bajos niveles de alfabetización de los trabajadores migrantes estos desconocen los términos y alcances de sus contratos de trabajo, así como beneficios y atribuciones que este documento les confiere.

Es importante indicar en relación a este capítulo que en el Informe Final BAM (*Banana Accompanying Measures*–BAM 2019), se hace énfasis en la necesidad de mejora en el sector, especialmente en las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores bananeros y sus dependientes de vista a sus derechos humanos. Los componentes asociados a estas recomendaciones que se expresan en este informe son; la alfabetización de dominicanos y de haitianos migrantes que laboran en el sector, soporte a la regularización de los trabajadores del sector para un impacto sustancial en las vidas de los trabajadores y en sus familiares, y capacitación y sensibilización de productores y trabajadores para cumplir con la regularización laboral y certificaciones voluntarias del mercado.

Jornada laboral y horarios de trabajo

El Código de Trabajo de Republica Dominicana establece que la jornada de trabajo máxima no debe exceder las 8 horas diarias o 44 horas semanales. La jornada diaria promedio expresada por los trabajadores y ratificada por los productores es de 8 horas aproximadamente, variando en más o menos de acuerdo a tareas específicas a realizar como regadíos o empaque que requieren más tiempo en días programados en las fincas. Cada semana se laboran de lunes a viernes en jornada de 8 horas y sábados solo mediodía, en horarios de inicio de las actividades a 7:00 am con un descanso de una hora para almuerzo, y salida a las 4:00 pm. Sin embargo, algunos de los trabajadores informaron que realizan jornadas de trabajo fuera de horas, y fines de semana sin la remuneración respectiva.

Actividades Realizadas por los trabajadores

El sector de producción de banano orgánico en la zona Noroeste, sobre todo para la exportación, es una agroindustria en la cual las principales labores se concentran en la parte agrícola con actividades relacionados al cuidado del banano, corte y carga, y las labores de manufactura referidas a tareas de lavado, selección y empaque de la fruta para la exportación (OMLAD, 2011). En las plantaciones medianas y grandes visitadas, todas las labores se realizan en la propia finca; mientras que en las propiedades pequeñas se comparten y/o llevan los frutos a puestos de lavado y empaque relacionado a alguna asociación de pertenencia o a las exportadoras que compran a los pequeños productores. Las actividades más usuales de los trabajadores migrantes hombres son: deshierre, regadío, deshoje, desflore, enfundado, carga, corte, lavado y empaque, solo algunas mujeres migrantes se desempeñan en tareas de procesamiento relacionado al etiquetado del fruto y su respectivo empaque. Las ocupaciones de supervisión, (encargados agrícolas y encargados de lavadero y empaque) y otras labores no agrícolas son usualmente desempeñadas en mayor proporción por trabajadores dominicanos.

Salarios y Formas de pago

El salario mínimo para trabajadores del campo (Ministerio de Trabajo Resolución 22-2019) a nivel nacional es de RD \$ 400 pesos dominicanos al día (7,5 dólares aproximadamente al cambio actual). Los productores entrevistados de pequeñas producciones dicen pagar hasta RD \$ 500 pesos (9 dólares) al día, dependiendo de las tareas que realiza el trabajador y un poco más del mínimo establecido. En el caso de las plantaciones se rigen por los salarios establecidos para el sector empresas no sectorizadas y trabajadores de campo de acuerdo a la escala que se detalla a continuación (Ministerio de Trabajo, 2019).

No obstante recibir los trabajadores del banano un pago mayor que el salario mínimo legal, dado el valor ínfimo de la tarifa de la jornada de trabajo en la agricultura, los salarios promedios recibidos en el sector son muy bajos. Si, además, se considera el costo medio de la canasta familiar a nivel nacional para el quintil más bajo RD \$ 14,285.41 (Banco Central de la Republica Dominicana 2019), se observará que la mayoría de los trabajadores migrantes del sector percibían salarios o ingresos insuficientes de acuerdo a los manifestados, que no les alcanza para cubrir las necesidades básicas de ellos aquí en el país, y la de su núcleo familiar que reside en Haití.

Aumento Salario Mínimo nacional para Trabajadores del Privado no Sectorizado								
Resolución 05/2017 vs 22/2019	ANTES	AHORA	ANTES	AHORA	ANTES	AHORA	ANTES	AHORA
Cambio	15,447.60	17,610.00	10,620.00	12,107.00	9,411.60	10,730.00	320.40	400.00
Aumento, %	2,162.40	14%	1,487.00	14%	1,318.40	14%	79.60	25%
¿A quiénes aplica?	Mensuales para los trabajadores que prestan servicios en empresas industriales, comerciales o de servicios, cuyas instalaciones o existencias, o el conjunto de ambos elementos, iguallen o excedan la cifra de RD\$4,000,000.00.		Mensuales para los trabajadores que prestan servicios en empresas industriales, comerciales o de servicios, cuyas instalaciones o existencias, o el conjunto de ambos elementos, iguallen o excedan la cifra de RD\$2,000,000.00. y no excedan la cifra de RD\$4,000,000.00.		Mensuales para los trabajadores que prestan servicios en empresas industriales, comerciales o de servicios, cuyas instalaciones o existencias, o el conjunto de ambos elementos, iguallen o excedan la cifra de RD\$2,000,000.00.		Diarios por jornada de 10 horas diarias, a favor de los trabajadores del campo, salario mínimo que aumentará o disminuirá proporcionalmente, cuando la jornada de trabajo comprenda un período mayor o menor de 10 horas diarias.	

Fuente: Ministerio de Trabajo de la Republica Dominicana. 2019

Por otro lado, a pesar de que existen diferentes frecuencias de pago entre los trabajadores de las fincas y el de las plantaciones, en general el pago quincenal es el más utilizado, seguido por pagas diarias o por ajuste para los obreros migrantes haitianos en fincas pequeñas. El pago en efectivo es la forma casi exclusiva de desembolso salarial en todas las producciones de banano consultadas, no importando el status legal de trabajador (irregular o legal) estableciéndose el procedimiento de entrega un día acordado para ello en la finca o plantación. En general los trabajadores migrantes con contratos fijo desconocen los descuentos o cargos que se realizan a sus ingresos en razón de las normativas definidas por ley. En las plantaciones se entrega un recibo con el detalle de los ingresos y egresos respectivos cada quincena que describe el salario neto a recibir indicando el aporte del trabajador del 3,04% de su salario para el seguro de Salud y 2.87% para el fondo de Pensiones respectivamente.

Seguridad en el trabajo

El análisis de las condiciones laborales y seguridad en el trabajo consistió, para este estudio, en observar el ambiente de trabajo donde se desarrollan las tareas realizadas por trabajadores migrantes durante las visitas de campo, y la valoración realizada en las entrevistas y grupos focales expresadas por los propios trabajadores. Debe indicarse que esta descripción es sólo una guía para reseñar sobre condiciones de trabajo en las que desempeñan los trabajadores e identificar a nivel general las normas de seguridad en

las fincas, situaciones de riesgo laboral, servicios de salud y primeros auxilios ofrecidos.

El riesgo laboral es un evento que puede resultar en una enfermedad o en un accidente para el trabajador. Las personas que laboran en el sector banano están expuestas a materiales, maquinarias, substancias y exigencias físicas, sobre todo los que trabajan en el campo, debido al clima tropical húmedo y las elevadas temperaturas de la zona que pueden crear condiciones difíciles para el trabajo y afectar la salud del trabajador. La utilización de las prendas de protección permite mitigar el riesgo potencial en la salud de los trabajadores y por la tanto su uso es importante en las fincas productoras. Los estándares de seguridad laboral de algunas de las certificaciones (FairTrade o Comercio Justo, RainForest, Eurogap, ISO 14001 y 9000) establecen que los productores deben; “proporcionar y pagar por equipo personal de protección para todos los trabajadores que realizan trabajo peligroso y asegurarse de que el equipo de protección personal se utiliza, y que su reposición se realice y distribuya a su debido tiempo”.

Estas recomendaciones se cumplen principalmente en fincas medianas y grandes, no así en las fincas pequeñas visitadas donde no siempre se les facilitan a los trabajadores las prendas adecuadas para realizar los trabajos de acuerdo a estas normas. Las plantaciones medianas y grandes son más cuidadosas en el seguimiento a estas recomendaciones, debido a que están asociadas a otras certificaciones que exigen más especificaciones al respecto. En estas fincas,

también se observó que las herramientas facilitadas son adecuadas y con las cualidades necesarias para los trabajadores poder desarrollar sus actividades.

Los accidentes laborales son factores de riesgos relacionados directamente con la actividad realizada en el trabajo y su identificación permite anticipar y mitigar su ocurrencia favoreciendo la seguridad del trabajador y sus tareas. Para este sector, los principales riesgos de accidentes laborales manifestados por los trabajadores se encuentran cortes o heridas por objetos filosos, caídas de personas y golpes. En relación a ello, se ha establecido la obligatoriedad de existencia de un botiquín de primeros auxilios en las fincas bananeras y la mayoría de los trabajadores mencionó tener conocimiento y saber dónde se encontraba el botiquín, además las plantaciones medianas y grandes visitadas disponían de un dispensario de salud y personal médico para atender a la población trabajadora tanto en eventos de primeros auxilios como otras situaciones de salud.

En algunas entrevistas los trabajadores manifestaron recibir medicamentos en los casos de alguna enfermedad o accidente de trabajo que han ocurrido. En situación de eventos o accidentes mayores han sido transportados a hospitales o centros médicos próximos a las fincas. Otro elemento a destacar es que en todas las fincas visitadas disponían de carteles en español, creole e imágenes con descripción de normas para la seguridad e higiene laboral en las fincas.

Derechos y Sistema de la Seguridad Social

La Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social- SDSS tiene el objetivo de regular y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y los ciudadanos en lo concerniente a la protección de la población contra los riesgos de vejez, discapacidad, enfermedad, infancia y riesgos laborales, y establece que pueden acceder a este servicio todos los dominicanos y residentes legales en el territorio nacional (Amargos, 2015). Esto permite definir las características de las relaciones laborales, los derechos y deberes que tienen los empleadores y los trabajadores. Sin embargo, los trabajadores que se encuentran en condición migratoria irregular, no pueden acceder a estos beneficios al no poder registrarse en la Tesorería de la Seguridad Social a pesar de la flexibilización del PNRE, los trabajadores registrados no cuentan con los requisitos para su ingreso a sistema correspondiente (ENI-2017, Estudio complementario). Frente a esta situación, algunos

productores entrevistados manifestaron que pagan o inscriben a sus trabajadores en seguros médicos privados especiales diseñados para los trabajadores, que incluye cobertura médica en centros de salud específicos de las provincias de Valverde y Montecristi. Cabe mencionar que esta situación no permite a los trabajadores migrantes acceder a otros beneficios relacionados con Riesgos Laborales-ARL y Pensiones por vejez o discapacidad –AFP respectivamente.

La obligatoriedad de afiliación al Seguro Dominicano de Seguridad Social, que se observa sobre todo en los productores medianos y grandes tipo plantaciones, tienen contratada compañías que administran los riesgos de salud (una ARS) así como una compañía que administre los fondos de pensiones (una AFP) de sus trabajadores. Sin embargo, en el caso de los seguros de pensiones, a menos que el trabajador lo verifique directamente no dispone de medios y conocimiento para procurar directamente a la administradora la información sobre su estado de afiliación y/o sus aportaciones acumuladas. A diferencia del Seguro de Salud, que una vez está inscrito en una ARS, recibe un carné como evidencia de que efectivamente lo está, las compañías que administran los fondos de pensiones no entregan documento alguno, lo que supone una limitación de información para aquel trabajador que necesite saber sobre sus beneficios.

De acuerdo a registros periodísticos recientemente se realizó un encuentro entre la Asociación Dominicana de Productores de Bananos (ADOBANANO), el Ministro de Agricultura y el Ministro de Trabajo, para analizar el reclamo de los productores de banano en relación a los ingresos de los trabajadores bananeros que no alcanzan para convertirse en el salario cotizante de acuerdo a la Ley 87-01. La Tesorería de la Seguridad Social establece en Trece Mil Cuatrocientos Ochenta y Dos Pesos con 00/100 (RD\$13,482.00) el Salario Mínimo Cotizable para fines de cálculo de los topes de cotización para los tres seguros. Este valor aplica para el cálculo del tope del Régimen Contributivo del Seguro Familiar de Salud (SFS), el Seguro de Riesgos Laborales (SRL) y del Seguro de Vejez, Discapacidad y Supervivencia (Pensiones). En tal sentido, los trabajadores en finca de pequeños productores tienen la disyuntiva de exigencia de cumplimiento de las normativas de FairTrade sobre los beneficios a incorporar a sus trabajadores que no se corresponde con los términos de la Ley 87-01. Como producto de esta reunión se convino en buscar una salida al impase, llevándola al conocimiento del Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS) para su solución.

Beneficios complementarios

Los propietarios y encargados de fincas ofrecen beneficios adicionales a sus trabajadores, independientemente del tipo de contratación que tengan, sobre todo lo que satisfacen necesidades básicas tales como comida en la finca, transporte desde los lugares de residencia a la finca, servicios sanitarios, agua potable y en casos específicos vivienda en la propiedad. En el caso de los trabajadores fijos, se informó que el año pasado se les entregó la denominada bonificación anual, el salario de navidad y sus vacaciones correspondientes, además algunos productores ayudaron en el traslado hasta la frontera en la época navideña de enseres domésticos que los trabajadores adquieren para transportarlos para Haití.

Regulaciones laborales e inspectoría

En las entrevistas realizadas se indagó de aspectos relacionados con las regulaciones de información laboral y en relación a las visitas de inspección de las autoridades del Ministerio de Trabajo, de la Dirección General de Migración y del Ministerio de Medio Ambiente. En este sentido, los encargados de las fincas medianas y grandes, indicaron que el área de Recursos Humanos de la compañía tiene el registro de todos los trabajadores de la finca y que lo reportan al Ministerio de Trabajo para el cumplimiento de la normativa vigente. Esa situación se verificó el día de la visita a las fincas, al solicitarle al encargado el listado de los trabajadores para realizar la selección al azar de las personas migrantes a entrevistar. Ese listado no siempre existe en las fincas pequeñas donde la mayoría de los trabajadores son temporales y solo se reportan, cuando se hace este proceso, los trabajadores fijos que usualmente no son migrantes.

Se indagó con los productores y encargados de las fincas en relación a inspecciones del Ministerio de Trabajo, de la Dirección General de Migración, o del Ministerio de Medio Ambiente, indicando la mayoría de los entrevistados, que pocas veces ha recibido inspectores de estas instituciones, eventualmente han recibido la visita de un inspector de Trabajo y que éste se había reunido con los trabajadores para indagar sobre el derecho a asociación o sindicalización. Las visitas de los inspectores de Medio Ambiente son más frecuentes sobre todo para examinar el uso del agua del río Yaque como fuente suplidora de la mayoría de las producciones de banano de la zona.

En relación a visitas de la Dirección General de Migración a las fincas y plantaciones no son usuales. Los trabajadores migrantes tienen una identificación que se les facilita en la cual está registrada el nombre de la persona y la finca de pertenencia de acuerdo a los protocolos establecidos a tal efecto por ADOBANANO. Usualmente las oficinas de migración en las provincias limítrofes canalizan las peticiones de las empresas empleadoras para otorgar permisos temporales (y carnet de estadía) a las personas trabajadoras, siendo la Dirección Central la que efectúa este proceso. Según el procedimiento, en los diferentes puntos de control migratorio se utilizan los formularios básicos de embarque/desembarque, para el registro de las entradas y salidas de los nacionales y extranjeros, incluidos los haitianos (Báez et. al. 2011)

3.5. Situación Financiera del Trabajador y Remesas

El proceso inmigratorio en la República Dominicana es producto principalmente de razones económicas, donde la búsqueda del empleo y sus ingresos asociados constituye el elemento principal para la mejoría de vida de los inmigrantes, según la ENI 2017 (ONE, 2018). Por esta razón, el predominio de las ocupaciones asalariadas entre los inmigrantes determina que los salarios se constituyan en un mecanismo de acceso a ingresos monetarios. En general, los trabajadores migrantes de Haití, afectados por sus perfiles sociodemográficos, reciben ingresos en torno a los promedios más bajos en el país como es el caso del sector agrícola cuyo promedio ronda RD\$ 10,026. Analizando la distribución de los gastos de los trabajadores migrantes para su manutención en el país, la mayoría de las personas entrevistadas puntualiza que sus ingresos se distribuyen prioritariamente en el pago de los siguientes servicios; alquiler de la vivienda donde vive, alimentación, gas para cocinar y energía eléctrica.

Es importante destacar que del escaso ingreso recibido y después de deducir los gastos de su sustento personal, envía regularmente remesas a sus familiares y relacionados en Haití. La frecuencia de tales envíos de acuerdo a lo expresado, es mensual y en algunos casos quincenal destinándose el dinero, para compra de alimentos y el pago de la escuela de sus niños-as. Las remesas son enviadas fundamentalmente a los miembros de las familias nucleares específicamente a sus padres, esposas o compañeras y sus hijos e hijas con escasa incidencia de otros parientes y

relacionados. La periodicidad de las remesas refleja un proceso dinámico de transferencias monetarias a escala insular sustentado por los trabajadores migratorios agrícolas del sector banano en el norte de la isla.

Entre los inmigrantes encuestados no se observan diferencias apreciables en relación al envío de remesas a Haití y el tiempo de permanencia en el país, esto evidenciaría que el tiempo de residencia en República Dominicana no disminuye los envíos de dinero a sus familiares. La relación del envío de remesas combinado con el lugar de procedencia de los trabajadores migrantes permite anticipar que la región norte de Haití sería la más beneficiada por estos ingresos, donde la mayoría de los inmigrantes haitianos entrevistados declara tener a su familia. En este orden, es importante destacar que las remesas hacia Haití como porcentaje del PIB es del orden del 30,9%, (OBMICA, 2018) el más alto en América Latina donde muchos hogares, sobretodo de los quintiles más bajos, dependen de forma crítica de las remesas para su sobrevivencia.

El uso de los canales informales para el envío de las remesas predomina entre los trabajadores inmigrantes consultados que envían preferentemente el dinero a través de amigos y relacionados, muy pocos usan las líneas de los autobuses para el envío y ninguno dice valerse de agencias remesadoras, lo que evidencia prácticas culturales que favorecen los canales informales basados en redes sociales de amigos y conocidos para este proceso. Los trabajadores-as entrevistados en RD reconocen que hace falta tener documentación en regla para poder utilizar agencias remesadoras y, aunque las rutas informales mediante parientes o conocidos pueden exigir gastos incluyendo una comisión, estos últimos gastos no forzosamente equivalen al porcentaje alto de comisión de las agencias oficiales como Western Union. De hecho, una reivindicación global de organizaciones a favor de los derechos de las personas migrantes es la de bajar estos gastos de envío, apuntando a un porcentaje que ronda el 3%, según los objetivos de desarrollo sostenible (ODS10c.). Si se redujera el costo promedio al 3% a escala mundial, las familias que hacen uso de remesas ahorrarían USD 20.000 millones adicionales al año.

Respecto a tener ahorros, los entrevistados manifestaron que cuando pueden, disponen de parte de sus ingresos para eventualidades, planes de viaje, o adquisición de algún bien. La mayoría de ellos, dice participar en fondos solidarios o “sanés”

como forma de ahorro, así como también utilizar los recursos de los premios de FairTrade establecidos para los trabajadores y gestionados por los Comités de Trabajadores respectivos.

3.6. Asociatividad

En este punto se examinó acerca de la afiliación de los trabajadores migrantes haitianos a sindicatos, asociaciones comunitarias e iglesias en el sentido que este tipo de pertenencia facilita la inserción e integración social de los obreros generando acciones de solidaridad, apoyo y respaldo en procura del mejoramiento de sus vidas.

De acuerdo a la información de los entrevistados, son pocos los trabajadores migrantes que manifestaron pertenencia a un sindicato de trabajadores; uno de ellos integra el Comité de Trabajo como parte de las comisiones de empleados que deben constituir requeridos por las certificaciones de FairTrade, y otros 2 de los 23 entrevistados manifestaron pertenecer a movimientos sociales relacionadas a actividades sindicales, tales como la Asociación en Juan Gómez de Asociaciones Solidarias de Obreros Migrantes de la Línea Noroeste- Asomilín junto al Padre Regino que desde esa entidad organiza a los obreros migrantes para que sean conscientes de sus derechos y deberes laborales quien expresa; “antes un haitiano pasaba trabajando cinco, diez, quince años en el campo y los despachaban con tres o cinco mil pesos. Ahora, amparados en las leyes, demandan a empleadores que las violan, hay cientos de demandas acumuladas en el tribunal de Montecristi, a las que no han dado seguimiento”, dice el sacerdote, quien para no aislarse de la gente, va y viene en motocicleta deteniéndose donde lo llamen (Periódico Hoy, Abril 2019)

Esta situación de no afiliación por parte de los trabajadores migrantes haitianos tiende a agravarse por la falta de documentación de los trabajadores que los habilite para su participación e integración en las asociaciones sindicales. También debe indicarse, que hay una escasa incidencia del movimiento sindical entre los trabajadores en el ejercicio y garantía de los derechos laborales y sociales del sector. En general, desde hace un tiempo puede observarse que los sindicatos están sufriendo pérdida de influencia y también número de afiliados, y los motivos de esta situación suele atribuirse a factores socioeconómicos, precarización de los mercados laborales y también a la

falta de interés de los jóvenes por la sindicalización. Por lo demás, debe indicarse que no se registra actividad por parte de los sindicatos en el sector agropecuario como pudiera ser; participación en los procesos de negociación colectiva, o en acciones reivindicativas en beneficios de los trabajadores en las plantaciones del sector banano.

Por otro lado, las organizaciones comunitarias del área geográfica de este estudio se han constituido de forma segregativa. Así, por ejemplo los comunitarios dominicanos se integran a juntas de vecinos, directivas de clubes deportivos y sociales por un lado, y a comunidad haitiana a sus grupos de iglesias principalmente. Cada grupo trabajaba por su cuenta por el desarrollo de la comunidad, esto debido a las diferencias culturales y de idioma de carácter excluyente en sus respectivas comunidades (Corral, 2017).

Las iglesias adventistas o pentecostales son las asociaciones de pertenencia más identificadas por los trabajadores migrante del banano. En general, estas comunidades religiosas promueven y favorecen la integración social, pero más bien hacia sus propias comunidades de feligreses donde se asiste regularmente a los cultos que se hacen en creole. Los hombres son mucho más propensos a informar sobre su participación en intereses y organizaciones sociales y detalle sobre la regularidad de las actividades realizadas, las mujeres son poco explícitas al respecto. Abstienen en dar detalles, en parte porque tienen menos acceso a estos espacios de esparcimiento que los hombres y, en parte porque, culturalmente, entienden que su prioridad primordial ha de ser el manejo del hogar, coincidiendo con otros informes sobre las mujeres migrantes haitianas en RD (Wooding y Sangro, 2011).

3.7. Relaciones Interétnicas e inserción social

Las principales limitaciones identificadas (Corral, J.C et al., 2017) para la inserción social, cultural y laboral de los trabajadores inmigrantes del sector bananero son: las diferencias idiomáticas, carencia de documentación y situación de irregularidad, y los patrones socio-culturales distintos que afectan la inclusión de los trabajadores en los entornos laborales y comunitarios respectivamente.

Los problemas de idioma no permiten el diálogo fluido y el correspondiente entendimiento entre los migrantes

y los nacionales de lo expresado. Usualmente los trabajadores migrantes en sus trabajos se comunican entre ellos en creole, y hablan el español cuando se dirigen a los capataces o personal administrativo en las fincas. En términos de legalidad, algunos trabajadores no cuentan con actas de nacimiento, o permisos de residencia por lo tanto se abstienen de asistir a centros educativos, o buscar servicios de salud, además tampoco pueden ser inscriptos legalmente en trabajos formales de manera que no pueden recibir salarios seguros y completos con las prestaciones sociales correspondientes. Asimismo, hay escasa oferta de programas sociales y culturales para estos grupos poblacionales y ausencia de espacios comunes dentro de las comunidades. Estos aspectos están relacionados con las escasas oportunidades de esparcimiento y crecimiento personal ofrecidas por las empresas y productores del sector que contratan a los migrantes haitianos.

En relación a las diferencias en los patrones socio-cultural entre los trabajadores migrantes y las comunidades donde residen se ha identificado la falta de adaptación entre ambos grupos que afecta la convivencia social, donde los migrantes no se adecuan a las costumbres locales. Además, hay escasas posibilidades de realizar actividades conjuntas que faciliten el conocimiento entre ellos, poco respeto intercultural, y débil concientización sobre la convivencia armónica en las comunidades.

Asimismo, puede describirse de otra limitación que refleja una “*tolerancia a conveniencia*” (Wynne, 2015) entre migrantes y las comunidades para no generar conflictos, pero que no se traduce en acciones concretas de intercambio y articulación para el desarrollo de todos. Aunque no se observan conflictos, tampoco se observan gestiones conjuntas, los inmigrantes como la comunidad local planifican y toman decisiones por sí solos, para cada grupo pero no juntos.

Complementariamente con las manifestaciones descriptas anteriormente, a los trabajadores migrantes haitianos participantes de este estudio, se les consultó en grupos focales la valoración de seis conceptos que se consideran fundamentales para entender sus percepciones;

Trabajador Haitiano en RD
Migración y frontera
Trabajo en una finca de banano
Patrón y capataces

Este análisis permite puntualizar las motivaciones personales, sociales, y culturales relacionada a su condición en sus entornos sociales y laborales que pueden servir de referencia para los procesos de inserción y promoción de derechos, mejoramiento de las relaciones interétnicas y políticas públicas para este grupo poblacional.

3.8. Percepción y valoración de conceptos esenciales a su condición

Las personas consultadas en relación a la valoración de los conceptos mencionados fueron todos hombres de diferentes grupos de edades, mucho de ellos con un tiempo extenso de trabajo en plantaciones de banano, pero con diferentes tiempos de estadía en la República Dominicana. Se transcribe sus opiniones y se realiza una nota síntesis de cada concepto en el que se describe puntos de consenso o disenso en relación a las opiniones recuperadas.

Conceptos	Percepciones y Opiniones
<p>“Trabajador Haitiano”</p>	<p>“Trabajador haitiano, eso quiere decir una <u>persona que está buscando la vida</u>” (44 años) “Un haitiano que está <u>trabajando mucho</u> y que está pasando mucha miseria” (32 años) “Yo podría pensar en cómo llevamos nuestras vidas, como estamos trabajando” (44 años) “ Yo me siento contento porque el <u>trabajo es avanza</u>”(32 años años) “Un trabajador haitiano es una <u>fuerza</u>” (43 años) “Como uno sale de Haití y viene a trabajar a otro país, eres pobre y si tu país no está bien tienes que irte para ver si <u>consigues el dinero de la comida de tus hijos y ayudar a tu esposa</u>, si no estás enfermo porque si estás enfermo no puedes hacer nada”(46 años) “Lo que yo veo cuando dicen trabajador haitiano es que en Haití no aportan nada, aquí es que hay desarrollo y <u>uno entra a la R.D. a buscarse la vida para apoyar a tus hijos, familia, esposa</u> para que se puedan beneficiarse”</p>
<p>Nota Síntesis: Hay <u>percepciones contrastantes</u>; una (1) positiva del trabajo que realizan en RD y de los que puede lograr a partir de su inserción laboral, sobretodo conseguir sustento y protección a su familia. En discrepancia a la percepción anterior se aprecia una (2) <u>crítica</u> a la situación de Haití y de pobreza como elementos expulsores de la migración.</p>	

Conceptos	Percepciones y Opiniones
“Migración”	<p>“Migración es una autoridad en el país responsable de los extranjeros que no están normales, que no están legales, si hay algo que no está legal te cogen y te mandan para tu casa” (31 años)</p> <p>“Migración quiere decir, autoridad que anda recogiendo a las personas ilegales en el país” (32 Años)</p> <p>“Es una autoridad que anda deteniendo a las personas que no están legales, si tú tienes tus documentos no te asusta cuando dicen migración, pero si no tienes documentos te pones a pensar” (39 años)</p> <p>“Desde que uno escucha “migración” tiene que buscar un lugar para ponerse” (44 años)</p> <p>“Esos son asesinos que andan caminando”...migración no debe entrar de madrugada a la casas y tomar mis cosas” (46 años)</p> <p>“Tengo que vivir legal en el país, debo tener mis papeles para que migración no me detenga”(44 años)</p> <p>“Migración quiere decir que no debemos vivir en país, es por eso que hay migración” (43 años)</p> <p>“Todas la nacionalidades que van a un país que no es el tuyo.... cuando yo estoy en Haití no soy migrante, pero aquí soy un migrante” (31 años)</p> <p>“Somos nosotros los que salimos de otro país que venimos a trabajar a la R.D. eso quiere decir inmigrante... inmigración” (56 años)</p>

Nota Síntesis: Hay varias percepciones diferenciadas en relación a este concepto: por un lado está la relacionada con las autoridades de Migración que se entiende como la (1) organización que gestiona las entradas y salidas de personas por las fronteras, otra es la sensación de desasosiego ante la autoridad que (2) detiene y deporta por la situación de irregularidad y carencia de documentación que les permita residir en el país y finalmente la (3) sensación de impotencia, enojo y valoración negativa por la forma abusiva como se realizan las detenciones y deportaciones por parte de las autoridades de migración.

Conceptos	Percepciones y Opiniones
“Frontera”	<p>“Frontera, es el límite entre dos países, por ejemplo Haití y Rep. Dom.” (43 años)</p> <p>“En una línea de separación que debes cruzar para ir a otro país, otra zona” (32 años)</p> <p>“Cuando hablamos de frontera, la frontera representa un límite entre dos países” (50 años)</p> <p>“Pienso si tu estas en Haití y viene para la R.D. como quiera tiene que pasar por la frontera” (44 años)</p> <p>“Desde que uno sale de Ouanaminthe cruza la frontera para entrar a otro país” (43 años)</p>

Nota Síntesis: Las percepciones en relación a este concepto son claras y univocas; los trabajadores se perciben como pertenecientes a un país limítrofe que comparten una frontera terrestre con otro país, y con algunas facilidades del tránsito fronterizo.

Los siguientes conceptos están relacionados con el entorno laboral, el trabajo desempeñado por el trabajador migrante haitiano, puestos y posiciones

en el trabajo asociadas en posición jerárquica de los puestos y funciones desempeñadas y de propiedad de la producción.

Conceptos	Percepciones y Opiniones
“Trabajo en finca”	<p>“Uno está trabajando ahí para sobrevivir” (44 años)</p> <p>“Uno sale de su casa y como es en la finca de banano que uno encuentra trabajo, ahí es que tiene que trabajar” (39 años)</p> <p>“Yo pienso que trabajar en el banano uno debe trabajar bien, ayudar la fruta para que el patrón pueda encontrar dinero para pagarnos, eso es lo que yo pienso” (44 años)</p> <p>“La circunstancia de la vida uno trabaja en la finca, pero si no fuera por las circunstancias de la vida yo no trabajaría en la finca” (60 años)</p> <p>“Te hacen trabajar de noche y te pagan 300 pesos, uno carga el banano hasta la noche aunque esté oscuro hay que cargar el banano, uno está trabajando para nada como quien dice, 300 pesos, 325 pesos” (50 años)</p>

Nota Síntesis: Hay percepciones **contrastantes** en relación a este concepto: por un lado está los que consideran que deben trabajar en ello, ayudando a que mejore la finca y el patrón (1) , otros expresan que están en esta situación porque no tienen otra alternativa (2) y finalmente otros perciben la “explotación” en la que están sumergidos sin posibilidades de cambiar, avanzar o mejorar (3)

Conceptos	Percepciones y Opiniones
“Patrón”	<p>“Patrón es la persona con la que uno trabaja” (60 años)</p> <p>“El patrón es el dueño de la compañía, a él le llamamos patrón” (46 años)</p> <p>“El dueño de la compañía es a quien consideramos como patrón” (50 años)</p> <p>“Yo tengo una finca, estas personas están trabajando conmigo, yo soy su patrón” (31 años)</p> <p>“Si estás trabajando en una finca con la persona que uno trabaja ese es el patrón” (46 años)</p> <p>“Un patrón es quien te paga, tu estas trabajando y él te paga, ese el patrón” (43 años)</p> <p>“Un patrón es quien coordina todo el trabajo en la finca” (56 años)</p> <p>“Cuando uno está trabajando con un patrón, te deja en el trabajo porque sabe que tú harás lo que él te dijo que hiciera” (44 años)</p> <p>“Una persona que tiene mucha gente trabajando para él, el que te paga” (60 años)</p> <p>“Una persona que quiere avance, si tú estás trabajando con una persona esa persona te da buen servicio y tú le das buen servicio, él avanza, tú también avanzas” (31 años)</p> <p>“La persona con la que yo trabajo, si me da un trabajo para hacer, debo hacer el trabajo bien”</p> <p>“Algunos son patrón, hay personas que tiene finca y no son patrón. Un capataz puede ser más patrón que el dueño de la finca” (32 años)</p>

Nota Síntesis: Las percepciones en relación a este concepto son **claras y univocas**; los trabajadores visualizan al patrón como el dueño de la producción y el que paga los salarios. Otros trabajadores amplían su percepción al considerar que si el propietario mejora, el trabajador también adelanta su situación, además de incluir la idea del compromiso de hacer bien su trabajo.

“Capataz”

“El capataz cuida la finca para que los trabajadores no dañen el fruto” (32 años)
 “El dueño de la finca no es el verdadero dueño, el dueño de la finca es el capataz porque todo lo que sucede en la finca es el capataz, cualquier palabra que diga un trabajador, no es al dueño de la finca que se lo dicen, es al capataz que se lo dicen” (44 años)
 “Es una persona que el dueño de la finca pone para que trabaje con el resto de las personas, para reportar la cantidad de trabajo que deben hacer durante la semana” (39 años) (44 años)
 “El capataz es una persona que el patrón pone para que esté a cargo de los trabajadores en la finca, es una autoridad en la finca que vigila la forma de trabajar para reportarlo al dueño de la finca” (44 años)
 “Capataz es quien dirige” Capataz es un jefe (32 años)
 “La persona que te manda a trabajar es el capataz, un técnico que pasa, visita el trabajo para ver si lo haces bien o lo haces mal” (43 Años)
 “Capataz es quien dirige, pero es un trabajador” (56 años)
 “Es la persona que te dirige en el trabajo, que te dice ve a este campo, haz esto, que te toma el nombre y se lo lleva al dueño de la finca para que cuando haya pago tu cobres” (60 años)
 “La personas que te manda en el trabajo, quien te da los lineamientos del trabajo y que tiene derecho a sacarte del trabajo si tú haces algo malo” (43 años)

Nota Síntesis: Las percepciones en relación a este concepto son **claras**; los trabajadores consideran al capataz como un trabajador responsable de supervisión y seguimiento a las tareas de la finca, y que tiene el poder de quitarte del trabajo si no lo haces adecuadamente, incluye además que este es otro trabajador, pero con funciones más relacionadas al patrón que a los trabajadores.

Estas notas pueden considerarse como referentes en la siguiente descripción concerniente a las trayectorias migratorias de los trabajadores en su viaje desde Haití a República Dominicana y su retorno y reinserción en sus comunidades.

3.9. Trayectorias Migratorias de los Trabajadores

Un análisis de las trayectorias de los 8 trabajadores-as retornados que viven actualmente en *les départements* del norte y noreste respectivamente de Haití (intercalado con vivencias relevantes de los 23 trabajadores-as que laboran actualmente en el sector bananero en el noroeste de RD) amplía lo expuesto más arriba y expande nuestro entendimiento de las motivaciones para los trabajadores-as llegar a las plantaciones bananeras, cómo cruzan la frontera, su valoración de su estadía en RD, y la manera en que se dan los procesos de retorno a Haití.

La ventaja de haber hecho entrevistas en el lugar de acogida en RD y en algunos lugares de salida (y retorno) en Haití es que ayuda a entender dos procesos que se llevan a cabo simultáneamente. Por un lado, hay trabajadores-as migrantes que tienen arraigo en el país de destino, pueden visitar Haití más o menos frecuentemente pero no forzosamente van a regresar

a vivir allá de manera permanente. Por otro lado, hay personas que viven mayormente en Haití pero perciben el trabajo en RD como un mal necesario que pueden hacer con más o menos frecuencia según las exigencias del momento. Es decir, esta última categoría de migración tiene un matiz más pendular que algunos estudiosos sugieren hay que teorizar más en cuanto a la inmigración haitiana hacia RD (ONE 2018). Claro está que hay una línea divisoria débil entre estas dos categorías de migrantes en que el proyecto de migración puede hacer un giro inesperado en virtud de razones coyunturales de índole político, económico o familiar.

En lo que sigue se analiza con más detenimiento: (i) las razones por migrar desde una perspectiva de Haití como país emisor; (ii) los factores de atracción que hace de la RD un destino prioritario; (iii) su cruce de frontera para efectuar la migración internacional; (iv) los movimientos voluntarios de retorno y; (v) los retornos forzados.

En la última década, según los informes de la ONU, se ha conceptualizado la migración transfronteriza que nos ocupa por ser una migración pendular cuando no se trata de un arraigo más o menos definitivo en la sociedad de acogida, sobre todo en relación con las dinámicas migratorias de esta parte de la frontera norte.

La cita en el cuadro abajo ejemplifica esta conceptualización.

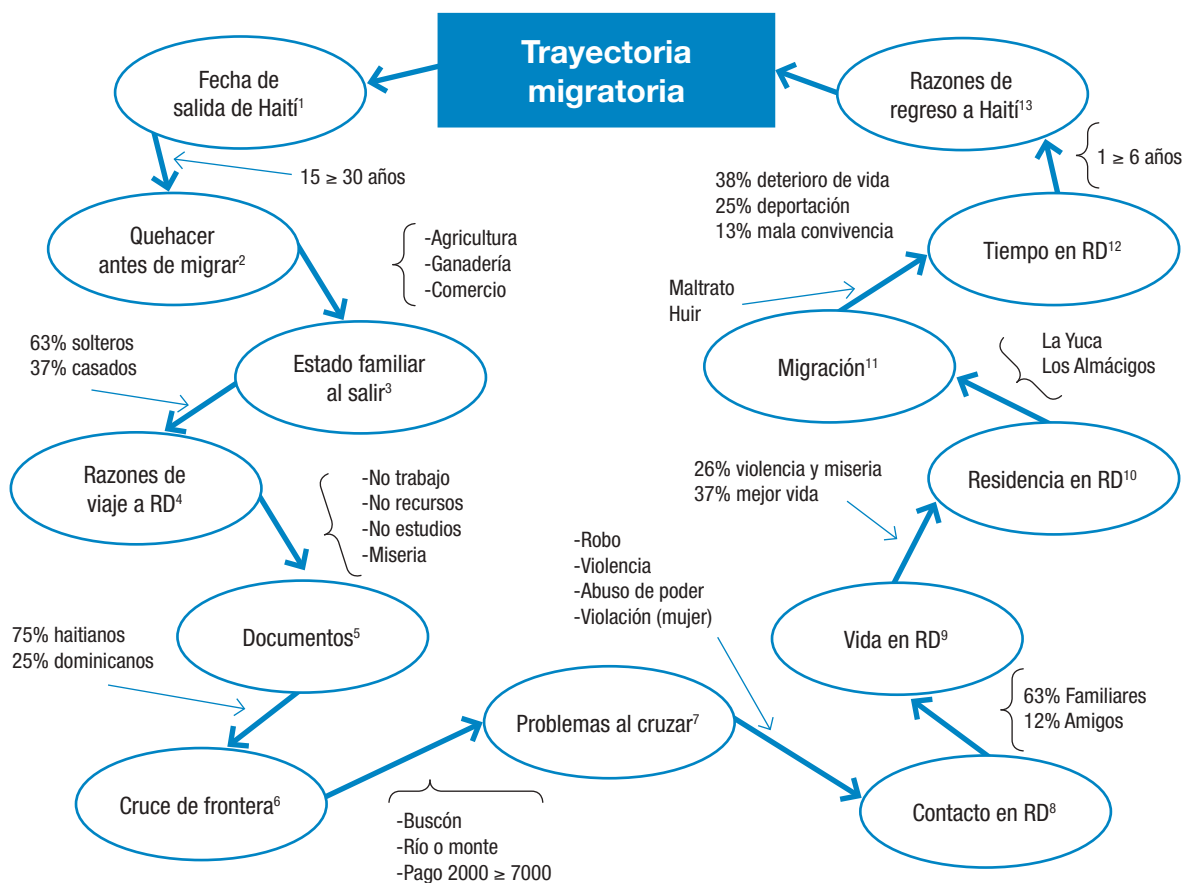
**Informe del Experto independiente sobre la situación de los derechos humanos en Haití, Sr. Michel Forst*
Resumen 26 de marzo de 2009**

D. La explotación de seres humanos 74.

El Experto independiente se dirigió al nordeste del país y a la frontera con la República Dominicana, especialmente a Ouanaminthe, donde fue testigo del problema crucial que constituye la desigualdad de riqueza, así como de la migración pendular entre Haití y la República Dominicana en términos de expulsiones masivas, de explotación del trabajo o de sub-inscripción de los nacimientos, que afectan a gran parte de la población que habita o atraviesa esa región fronteriza.

https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/11session/A.HRC.11.5_sp.pdf

A continuación se analiza el diagrama de abajo que da cuenta de un circuito de migración agotado por los 8 trabajadores-as retornados a Haití (intercalado con vivencias relevantes de los 23 trabajadores-as que laboran actualmente en el sector bananero en el noroeste de RD).



Las razones por migrar desde una perspectiva de Haití

Según los entrevistados-as en Haití, la primera migración fue entre los 15-30 años. Estos-as trabajadores retornados coincidieron con sus compatriotas entrevistadas en las plantaciones bananeras en RD en cuanto a las razones iniciales que precipitaron su migración hacia RD. Muchos habían hecho su primera migración al país vecino a temprana edad, incluyendo en el marco de una experiencia durante vacaciones escolares. Este fenómeno fue remarcado en un estudio a comienzos de los años 2000 (OIM/UNICEF 2002) en que se reportó un pico en cruces de adolescentes y niños-as haitianos en el verano para trabajar del lado dominicano, mayormente con el consentimiento de sus padres, notablemente en la frontera del norte. La gran mayoría regresa a Haití después de las vacaciones para retomar otro año escolar pero algunos se quedan en el país de destino como fue el testimonio de un trabajador entrevistado en RD. Otros reportan haberlo hecho como una experiencia que sirve como un preludio a una migración más sostenida hacia RD. Tomando en cuenta las condiciones de pobreza de sus familias, hay más o menos agencia de los jóvenes en que – según sus propias informaciones – pueden cruzar la frontera con el aval o no de sus familias.

La agricultura, el comercio y la ganadería predominan entre las actividades laborales realizadas antes de migrar. Las mujeres tienden a realizar actividades relacionadas al comercio. Entre los-as retornados predomina el estatus de soltero antes de hacer su primer cruce aunque todas las mujeres entrevistadas estaban casadas. Cabe notar que las tendencias más recientes sugieren que más mujeres están viajando *motu proprio* desde Haití hacia RD. En el marco de la llamada “nueva inmigración haitiana” en que más haitianos-as viven y trabajan fuera de los bateyes azucareros, y aunque la inmigración masculina predomina, siendo un 63%), las mujeres haitianas de recién e intermedia llegada (69.7%) contrastan con la inmigración masculina haitiana (61.1%) y están por encima del total registrado de inmigrantes femeninos que es de un 64.3%.⁵

Según lo que narran las mujeres entrevistadas en RD, ellas pueden llegar al lugar de destino como acompañante, se les puede buscar en un momento posterior a la primera migración del hombre en el marco de la reunificación familiar, o pueden viajar por su

⁵ <https://www.docdroid.net/yPnZjBT/estado-de-las-migraciones-rd-2018.pdf> Ver p. 143.

cuenta, en lo que se conoce como la “feminización de las migraciones.”⁶ Muchas mujeres, compañeras de los trabajadores bananeros, se quedan en Haití y manejan el hogar transnacional en acuerdo común con el esposo. En algunos casos viajan a RD durante las vacaciones, a veces con los hijos-as. Una madre soltera, trabajadora en el sector bananero en RD, reportó haber tenido que trasladar a su hijo a RD durante los últimos meses de 2019 por la falta de escuela en Haití, aunque no quiso buscar inscribir al hijo en la escuela en RD, esperando más bien la re-apertura de la escuela en Haití.

Las motivaciones precipitantes para emigrar incluyen: Escasa oportunidad laboral, falta de recursos para estudiar, mejorar las condiciones de vida y salir de la miseria. Llama la atención que estas condiciones no han cambiado desde su primera migración, más bien los entrevistados-as en Haití tienen que lidiar con esta situación en franco deterioro en virtud de una coyuntura turbulenta.

A comienzos de noviembre de 2019, Haití fue “bloqueado”: *Peyí Lòk*. El transporte se paralizó; muchos hospitales y escuelas cerraron sus puertas. Hay carencias en alimentos y en medicinas. Para más de un año conduciendo a este impasse, los manifestantes habían llamado a un alto en la corrupción y la renuncia del presidente actual. Muchos manifestantes fueron asesinados, incluyendo por la Policía. La movilización masiva y popular en Haití hoy en día se puede entender en base a las interconexiones entre fuerzas políticas y económicas nacionales (el estado haitiano), hemisféricas, globales, autoridades e historias en que la soberanía de Haití ha estado en juego.

Los-as trabajadores retornados que están experimentando esta situación a primera mano fueron elocuentes en describir la situación de su país, incluyendo las siguientes caracterizaciones:

- “A veces uno siembra una mata de plátano, de yuca, ñame para encontrar y comer, pero el país está demasiado loco.”
- “Yo veo que la vida está dura, era más fácil, pero ahora veo que está difícil....El futuro no es normal.”

⁶ El concepto de “feminización de la migración”, no solo alude a que las mujeres están migrando más que antes sino supone a la vez un cambio en la motivación para el proyecto de migración. De razones atañendo a la reunificación familiar, el giro significa que las mujeres deciden independientemente a migrar en búsqueda de trabajo, muchas veces como proveedor principal y jefa de hogar.

- “El país está duro para mí porque no veo nada que yo pudiera hacer aquí para poder vivir.”
- “Haití es un lugar difícil, allá (R.D.) es un lugar al que estoy acostumbrado, tengo muchos amigos dominicanos, desde que ellos tengan trabajo me van a llamar para darme trabajo. Yo pienso volver para allá para ir a trabajar.”

Del conjunto de las entrevistas destaca que la motivación que subyace la migración tiene que ver con obtener recursos para perseguir su propia educación, o la educación de miembros de su familia, apoyar a sus padres hasta su vejez y, en lo posible, invertir en vivienda o agricultura en Haití. Pero, en la ausencia de un estado de bienestar en Haití, escaso apoyo a agricultores, y con un sistema de educación pública muy débil, los retos son enormes para la realización de estas aspiraciones.

A veces los testimonios sugieren que esta migración trans-fronteriza es una suerte de rito de pasaje para marcar la transición entre la infancia y la adultez, en el caso de los hombres. Puede haber la influencia de pares en un contexto en que hay emigración desde Haití hacia RD hace más de un siglo, inicialmente para laborar en la industria azucarera y, desde los años 80, con más relieve en todos los nichos agrícolas, incluyendo el sector bananero entre otros sectores de la economía dominicana. Los hombres suelen viajar a más temprana edad que las mujeres.

Motivos de fuerza mayor en razón de cuestiones políticas o desastres naturales de peso son también evidentes en algunos testimonios. Por ejemplo, un trabajador retornado fecha su primera migración en 1991 después del golpe de estado contra el presidente Aristide. Otros relatos explican que la primera migración fue en 2010 posterior al terremoto que azotó Haití en enero de este año. Como se sabe, el proceso de conseguir estatus de refugiado en RD es engorroso de manera que pocas personas haitianas, huyendo su país por motivos políticos, lo intentan y no existe en RD una protección tipo “Estatus Temporal de Protección” (TPS por sus siglas en inglés) como en EE.UU. para personas migrantes afectadas por desastres naturales de peso en su país de origen.

En Haití, 6 de los entrevistados, equivalentes a un 75% poseen documentos haitianos. Solo 2 personas, equivalentes a un 25%, poseen documentos dominicanos, presumiblemente fruto de ser beneficiarios-as del PNRE.

Los factores de atracción que hacen de RD un destino prioritario

Tomando en cuenta las opciones limitadas de trabajo en Haití, el mercado laboral del país vecino ofrece un espectro de opciones para la mano de obra haitiana barata. Solamente un entrevistado retornado afirmó haber intentado encontrar en Haití trabajo fuera de la pesca, la agricultura de conuco, el pequeño comercio o la construcción – en el turismo (Labadie, en la costa norte, donde cruceros pueden pasar) y en las zonas francas (Caracol, cerca de Limonade, que fueron establecidas posterior al terremoto en Haití de 2010)-pero sin éxito. Parece que en Haití actualmente las opciones fundamentales de trabajo para personas de bajo nivel de escolaridad en el norte del país, según los relatos, giran alrededor de la agricultura de conuco, la pesca y el pequeño comercio ya que la escasez de cemento bajo el “país bloqueado” ha paralizado virtualmente a la construcción.

En estas circunstancias las múltiples opciones de trabajo en RD brillan por su cercanía y condiciones relativamente estables de trabajo, independientemente de los malos tratos que los migrantes putativos pueden imaginar les esperan por las noticias que les llegan desde RD de informaciones proporcionados por sus compatriotas.

Tal y como se ha reportado arriba, la mayoría de la mano de obra en el sector bananero de la línea noroeste es haitiana, en una industria que ha evolucionado positivamente a su favor en cuanto a condiciones de trabajo y estatus migratorio, en el marco del llamado comercio justo con países europeos, aunque cabe avanzar más con ciertos mejoramientos. En los últimos años, y según los relatos de los trabajadores-as, han podido tener un estatus migratorio regular aunque frágil debido al vencimiento de documentos y la cooperación modesta de las autoridades haitianas para ayudar a la sostenibilidad de este proceso.⁷ Algunos trabajadores-as han podido utilizar a RD como trampolín para seguir su trayectoria a otros países (sobre todo en América del Sur) a raíz de conseguir su documentación, notablemente el anhelado pasaporte.

Este nuevo giro a una migración regular, ordenada y segura (al decir de los pactos globales de migración promovidos por la ONU desde 2016) está lejos de ser normalizado en el país de acogida (ver los próximos

⁷ Entrevista con cónsul haitiano de Dajabón, en Dajabón el 13 de enero de 2020.

acápites) pero el hecho de implementar por primera vez el PNRE en RD quiere decir que los trabajadores entrevistados aconsejarían a trabajadores putativos en Haití ponerse en regla antes de viajar o, de no hacerlo en su primer viaje, con el dinero ganado en RD hacerlo en cuanto que puedan. Esto es así porque hay más consciencia de la necesidad de viajar de manera legal en vista de los controles fronterizos más duros en los últimos años, inaugurados después del cierre del periodo de inscripción para el PNRE a mediados de 2015.

Por último, un entrevistado retornado apuntó que fueron los productores del sector bananero quienes vinieron a la frontera para buscar a trabajadores cuando hizo su primer cruce, ilustrando la necesidad de la mano de obra haitiana en RD y la colusión entre trabajadores y empleadores de que eso se dé, sin forzosamente cumplir con todas las formalidades. Esta situación de productores pro-activos en la frontera se ha observado en algunas coyunturas particulares, tipificada en la secuela a las expulsiones numéricamente significativas de haitianos desde RD, cuando hizo falta buscar mano de obra suplente, como fue el caso, por ejemplo, en el noroeste después de los incidentes de Hatillo Palma en 2005 (ver más abajo).

Su cruce de frontera para efectuar la migración internacional

Sin embargo, todas las primeras migraciones reportadas en las entrevistas individuales (tanto en Haití como en RD) fueron informales, irregulares, costosos y en algunos casos peligrosos en lo que se refiere al cruce de la frontera. Prácticamente todos estos viajes iniciales fueron hechos con la ayuda de un llamado buscón, que en algunos casos es también miembro de la familia del trabajador-a y ejerce regularmente este oficio de guiar informalmente a estas personas que necesitan cruzar la frontera sin tener sus papeles en orden.

Las entrevistas revelan el acompañamiento muchas veces de una persona que llaman “*cousin*” (en Creole) que no forzosamente es un primo pero más bien una persona conocida de mucha confianza que puede o no ser buscón (tanto haitianos como dominicanos pueden ejercer esta última función). Los recursos para hacer el traslado se consiguen de diferentes fuentes: puede ser de ahorros personales; desde otros miembros de la familia; o desde conocidos de confianza.

Toman entre un día hasta tres días en el trayecto para cruzar la frontera del norte y llegar a su destino,

dependiendo de la ruta más o menos complicada “por el bosque” (atravesando el monte a pie) y a veces por el río Masacre con miras a evadir los controles fronterizos hasta llegar a una zona donde pueden tomar un vehículo. La mayor parte de las personas entrevistadas tuvieron contactos previos en RD, o personas de su propia familia o conocidos.

Los montos registrados, pagados a los buscones, oscilan entre 2,000 y 7,000 pesos. No siempre los buscones cumplen con lo pactado y pueden cobrar todo el dinero acordado para el trayecto sin dejar a sus clientes en el lugar acordado.

Robos, agresión, por parte de civiles haitianos y dominicanos, robos y abuso de poder por parte de las autoridades son normalizados en estos cruces. Hay muchos reportes, en las entrevistas, de la complicidad de las autoridades, los transportistas, motoristas en estos procesos, en lo que es un verdadero negocio para todos estos actores concernidos, tomando en cuenta el “macuteo” (como se dice popularmente) que puede darse en todos los eslabones del trayecto hasta llegar al destino cuando los migrantes no tienen un estatus migratorio positivo. La narrativa da cuenta de los gastos ascendentes en años recientes en virtud de controles más estrictos formalmente en el cruce de frontera.

Las mujeres migrantes pueden estar en situación de mayor vulnerabilidad y ellas relatan abusos sexuales a ellas o a conocidas, que coinciden con otros informes (Petrozziello y Wooding, 2011) para poder efectuar cruces fronterizos informales a lo largo de toda la frontera dominico-haitiana. Así es que están normalizados estos abusos y hasta violaciones de las mujeres como un *sine qua non* del cruce, tal y como se han reportado en otros corredores migratorios como es el caso en la ruta de mujeres centroamericanas hacia los EE.UU. vía México, por ejemplo.

Sin embargo hay cada vez más esfuerzos de diferentes actores para abogar por la homologación de las normas internacionales contra la violencia basada en género, evidenciado tanto en el sistema de las Naciones Unidas (CEDAW 2005) como en el sistema inter-americano de derechos humanos (CIDH 2002).

Hace una década una coalición de organizaciones en la franja fronteriza haitiano-dominicana del norte se quejaron frente al sistema inter-americano de derechos humanos de la poca protección para las mujeres

migrantes de cara a la responsabilidad del Estado haitiano de protegerlas contra la violencia.⁸

Todo esto tiene lugar en el contexto de un incidente mayor que ocurrió en Guayubin en el noroeste de RD en 2000, en que una acción de tráfico ilícito de migrantes terminó en la muerte de seis personas haitianas, mayormente de Pilate en el norte de Haití, y también el chofer dominicano. Organizaciones de la sociedad civil dominicana y haitiana llevaron el caso a la Corte IDH, alegando que fueron acciones improcedentes de parte de los oficiales dominicanos que produjeron las fatalidades, mediante el sistema inter-americano de derechos humanos (SIDH). La Corte IDH falló en contra del estado en 2012 (Corte IDH 2012) pero, lamentablemente, el cumplimiento de esta sentencia ha sido nulo de parte del estado dominicano.

Los relatos también dan cuenta de la situación de vulnerabilidad en que pueden estar niños-as cuando sus padres buscan el traslado desde Haití, por ejemplo para que puedan pasar vacaciones en RD y no tienen la pista de papel para hacerlo de forma legal, resultando en pagos a funcionarios-as para poder efectuarlo. Los padres corren el riesgo de tener a estos hijos-as varados en la frontera por los nuevos controles que las autoridades fronterizas están implementando, sobre todo desde 2015, apoyadas por agencias del sistema ONU como UNICEF y la OIM, con miras a combatir la posible trata de personas, en especial menores de edad (Scanlan 2018).

Los movimientos voluntarios de retorno

De los trabajadores retornados en Haití, ante la carencia de documentos en algunos casos, el 26% alegó la miseria y la violencia como parte de su condición de vida en República Dominicana. Un 37% dijo que mejoró y el restante 37% no ofreció respuesta. El 38% de los entrevistados respondió haber permanecido entre 1 y 6 años en RD. Suelen ir por cortos periodos de tiempo y regresar. Un 38% regresó al deteriorarse su condición de vida en República Dominicana. Un 25% fue

⁸ En octubre de 2010, se llevó a cabo una audiencia de la Corte Inter-americana de Derechos Humanos sobre la "Situación de Derechos Humanos de los Niños/as y Mujeres en el Área de Ouanaminthe, Haití" con participación del *Regroupement des Citoyens pour la Protection des Droits Humains* (RECIPRODH) y el Estado haitiano. Se puede escuchar la audiencia en la siguiente web: <http://www.cidh.oas.org/prensa/publichearings/Hearings.aspx?Lang=ES&Session=120>. Para mayor información, ver IA-CHR, *The Right of Women in Haiti to be Free from Violence and Discrimination*, March 10, 2009.

deportado. Un 13% regresó por la mala convivencia con sus familiares y el restante 24% no ofreció respuesta. Cabe notar que estos entrevistados en el país expulsor representan la migración pendular, de cara a lo que puede ser una migración de un arraigo más sostenido en RD. Se analiza el tema de la migración forzada en la modalidad de deportaciones más abajo.

Las entrevistas en RD revelan una fluidez en cuanto a movimiento por lo general en la cual mismo estos trabajadores de larga data en RD viajan a Haití, para fines de participar en funerales o fiestas navideñas y apoyar en persona sus familias transnacionales, trayendo personalmente a electrodomésticos en ocasiones.

A veces los productores pueden ayudar a los trabajadores-as a hacer cruces más fáciles, sobre todo en las fiestas de fin de año cuando hay más movimiento en que los trabajadores-as suelen visitar a sus familias en Haití, aunque los entrevistados notan que esta ayuda no es constante. Difiere de la situación para los dominicanos retornados (los llamados "ausentes") en los aeropuertos de RD, desde los EE.UU. y otros países, cuando hay claridad en cuanto a llegar con electrodomésticos sin pagar impuestos en esta temporada del año.

Tanto las entrevistas en Haití como las entrevistas en RD revelan que los retornos voluntarios no son exentos de abusos ya que las personas retornando a su país pueden ser víctimas de robos o estafas en cualquier momento de su trayectoria, independientemente de tener sus papeles en regla, a tal punto que pueden regresar a sus comunidades de origen con las manos vacías. Desde las narrativas de ambos lados de la frontera no fue posible detectar ninguna inversión significativa en el país emisor de parte de los trabajadores-as más allá de temas de supervivencia mediante la agricultura y, en algunos casos, la educación de hijos-as dejados en Haití, en el marco de familias transnacionales.

Los retornos forzados

En el marco del comercio justo que engloba el sector bananero de la línea noroeste, se supone que los agentes de migración (DGM) no deben de entrar en las fincas en la medida en que todos los trabajadores deben de tener sus papeles en regla o andar en estos menesteres, en virtud de la condicionalidad que exige esta modalidad de agricultura de exportación hacia Europa. Efectivamente no hay reportes de que entran dichas autoridades en las fincas. Tanto los trabajadores entrevistados como los productores notan, no obstante, la presencia de los

referidos agentes de migración en las comunidades. En algunos casos, los productores intervienen para que no haya detenciones o deportaciones de sus trabajadoras. Independientemente de estos esfuerzos a su favor, los trabajadores-as entrevistados reportan detenciones y deportaciones y no necesariamente la posibilidad de cobrar pagos pendientes a ellos a su regreso al país.

Lamentablemente la documentación de los hombres trabajadores no siempre cubre otros miembros de la familia que, en consecuencia, pueden quedarse en situaciones de desprotección. Un entrevistado en RD recuerda cuando agentes de migración entraron en la comunidad y preguntaron por sus papeles que fueron en regla. No fue así para su esposa a quien los funcionarios amenazaron con la deportación, hasta que finalmente salieron con el celular de ella, en un incidente de “macuteo” normalizado, o sea una extorsión reportada así en muchas otras partes del país (Spraos 2018). Esta realidad muestra, desde una perspectiva de género, la situación de desventaja en que pueden encontrarse las mujeres migrantes con los resultados más recientes del PNRE en que, en el contexto de vivir con su pareja en RD, no forzosamente reciben documentación o reciben documentación inferior a su pareja, independientemente de haber depositado ante las autoridades un expediente similar (OBMICA 2019b).

Felizmente, no se ha repetido el incidente inter-étnico y su secuela en Hatillo Palma en 2005 que causó un

revuelo por ambos lados de la frontera. Después del asesinato de una mujer comerciante dominicana en el pueblo fronterizo de Hatillo Palma en el noroeste en que haitianos fueron acusados sin ninguna prueba, más de dos mil haitianos y dominicanos-haitianos fueron deportados en un solo fin de semana a través de la frontera norte en mayo de 2005, allegadamente por su seguridad cuando turbas dominicanas efectuaron saqueos y atropellos contra las personas haitianas o de ascendencia haitiana conduciendo a la muerte de un pastor haitiano (Dore Cabral 2005). En su secuela, igual que en el momento del incidente de Guayubín (2000) descrito más arriba, el Canciller haitiano tuvo que viajar a RD para subsanar la situación con sus homólogos en RD.

Si las autoridades dominicanas no se esfuerzan por la sostenibilidad del PNRE, podría darse situaciones preocupantes semejantes en el futuro, en la ausencia de planes integrales de integración para los trabajadores-as migrantes y sus familiares en RD. Cabe subrayar que las entrevistas en Haití revelan que 13% comentó no estar de acuerdo en la forma en que irrumpen en los hogares los agentes de migración. Alegan maltrato. “Te jalan la puerta y te agarran, te cogen donde tú estás acostado, te agarran y no te dejan coger nada, te cogen con la ropa que tú tienes puesta, no aceptan que tú te pongas otra ropa”. Un 13% comentó que huía a ver a los agentes y otro 13% pasaba desapercibido utilizando documentación falsa.

4. Conclusiones y Hallazgos

El propósito de este estudio fue el de efectuar un estudio cualitativo sobre la situación de los-as trabajadores migrantes haitianos y sus familiares en el sector bananero dominicano en la Línea Noroeste, con énfasis en sus condiciones de trabajo en el marco de la agricultura orgánica o comercio justo en que el sector está implicado. A continuación se presentan en síntesis las conclusiones y los hallazgos según los diferentes acápite del estudio tal y como se han analizado en más detalle más arriba.

A grandes rasgos, esta síntesis revela que hay una diferencia favorable para los trabajadores-as migrantes que laboran en el marco del llamado comercio justo (de cara a trabajadores-as en el sector bananero cuyos productores no han podido enmarcarse en este sistema o han dejado de cumplir con los estándares) pero persisten brechas significativas en cuanto a las condiciones de los trabajadores-as que protejan a cabalidad sus derechos laborales, económicos, sociales y culturales. Normalmente se desempeñan en trabajos inferiores a trabajadores-as nativos en dicho sector.

Para cerrar estas brechas, destaca la necesidad de prestar aún más atención al tema de la regularización de los trabajadores-as, entendiendo que el PNRE fue un paso adelante pero su sostenibilidad en el tiempo no queda claro ni para el trabajador-a, ni para sus familiares cuando se le acompañan al trabajador-a en RD.

Aunque no se han encontrado indicios de trabajo forzoso (según las definiciones de la OIT), el libre tránsito puede estar en juego cuando el trabajador-a se encuentra fuera de la finca o las plantaciones en la medida en que él/ella y/o sus familiares puedan estar expuestos en las comunidades donde residen a

redadas y deportaciones, sin que haya debido proceso de por medio.

Independientemente de los esfuerzos de las autoridades dominicanas de impulsar políticas migratorias más restrictivas, reforzando controles en la frontera, notablemente desde mediados de 2015, una cultura de informalidad sigue adelante tanto en relación con la entrada como con la salida de estos trabajadores-as que no se encuentran con sus documentos en regla o quienes no forzosamente confían en los documentos que se les han entregado en RD para poder efectuar un cruce regular y/o viajar con dinero o bienes desde RD para su familia en Haití.

El trabajo de terreno en el norte y noreste de Haití a comienzos de 2020 del equipo nuestro subraya el contexto desafiante en este país y las opciones más atractivas para sus habitantes buscar trabajo en el país vecino en el territorio colindante, o sea la línea noroeste en RD. Aunque cabe recordar, a la vez, una diversificación significativa de destinos para emigrantes haitianos-as de bajos recursos, sobre todo después del terremoto de 2010 en Haití, en particular a países de América del Sur.

En fin, este estudio exploratorio sugiere la necesidad de profundizar la migración pendular en este sector con miras a proveer más conocimientos sobre esta forma de transnacionalismo en que viven muchos de los trabajadores-as para problematizar por qué no tienen, al parecer, un nivel de remuneración-premios, que redunde en remesas que les permite una inversión significativa en su país de origen. Esto no implica dejar de un lado la elaboración de políticas y planes de integración de los trabajadores -as, sea su estadía más o menos larga, en el país de acogida que, según los hallazgos del estudio, son mayormente ausentes.

Por último, hay que poner lo expuesto más arriba en diálogo con el futuro del llamado comercio justo desde la perspectiva de los países del norte global en que hay iniciativas en curso que podrían socavar sus fundamentos y, en el caso que nos ocupa de comercio con Europa, profundizar el impacto del llamado “Brexit”, reconociendo que 2020 es el año de transición para la salida del Reino Unido de la Unión Europea. Otro componente del presente proyecto tiene a su cargo echar esta mirada transatlántica a los compradores y consumidores que inciden en el comercio en Europa.

En síntesis, a continuación, se presentan las conclusiones y los hallazgos según los diferentes acápite del presente estudio.

4.1. Perfil Sociodemográfico de los Trabajadores Migrantes del Banano

- Población integrada mayormente por hombres jóvenes y adultos joven entre los 25 y 44 años en condición de ventaja para el trabajo de finca que requiere fortaleza y mucha energía física, con un escasa participación de mujeres que usualmente se integran a tareas relacionadas a servicios en las fincas, o de apoyo al trabajo de empaque y etiquetado del banano.
- Alto nivel de analfabetismo en los y las trabajadores-as entrevistados, solo algunos pocos declararon haber asistido entre 3 a 5 años a la escuela y la mayoría de ellos no lee ni escribe creole ni español, observándose esta situación tanto en los hombres como en las mujeres migrantes haitianas.

Características de la Familia del Trabajadores

- La mayoría de los trabajadores tienen familia integrada por esposa e hijos-as pero no siempre residen en República Dominicana. Los niños y niñas en edades escolares de los trabajadores residen mayormente en Haití donde asisten a las escuelas haitianas.
- Solo en algunos casos los trabajadores migrantes viven en RD con sus esposas y sus hijos, quienes declaran no tienen ningún tipo de documentación de identificación de los niños-as y los mismos no asisten a la escuela dominicana.

- Las esposas que residen en el país con el trabajador, dicen que tienen documentos como pasaportes y cédula, y algunas acreditan el carnet del Plan Nacional de Regularización.

Entornos de Vida y Residencia del Trabajador

- Los lugares de domicilio son generalmente viviendas colectivas de construcción muy precaria en condiciones de pobreza y marginalidad en los poblados cercanos a las fincas donde trabajan.
- El techo de las viviendas que habitan es principalmente de zinc, y cemento o madera en el piso y en las paredes. El tipo de servicio sanitario que predomina es la letrina colectiva, solo en algunos casos declaran que tienen baños en las viviendas y el servicio de energía eléctrica es bastante precario e inestable.
- El alquiler de las viviendas que son cuarterías es compartida entre varias personas asociándose entre los migrantes haitianos sin relación de parentesco para abaratar sus costos personales.
- La lista de equipos que poseen son escasos, sin embargo todos los trabajadores tienen celular y algunos declaran tener estufas, televisor, VCR, abanico y lavadoras. Solo unos pocos tienen motores, y algunas personas bicicletas para transportarse.

4.2. Condiciones Laborales de los Trabajadores

- Este grupo se integra en un mercado de trabajo secundario solo para inmigrantes, y usualmente al margen de los demás mercados laborales del país, donde los trabajadores nacionales no participan por razones económicas, culturales y sociales.
- El mercado de trabajo del banano orgánico de la zona Noroeste presenta una fuerte segmentación con más de un 80 por ciento de trabajadores inmigrantes haitianos, de acuerdo a la declaración de los productores entrevistados, y el 20 por ciento restante de trabajadores dominicanos en tareas de gestión, supervisión y gerencia
- Incumplimiento del artículo 135 del Código de Trabajo, relacionada a 80% mano de obra dominicana y 20% mano de obra extranjera con una relación inversa.

Trabajadores fijos y trabajadores temporales/ajuste

- El mercado de trabajo de la producción de banano orgánico es constante y no tienen grandes variaciones estacionales con relativa estabilidad en la contratación de trabajadores migrantes.
- Los trabajadores tienden a tener contratos fijos en las fincas entre 2 a 5 años laborando en el sector. Los trabajadores migrantes de más de 35 años de edad tienden a tener mayor antigüedad en las fincas y residiendo en el país.
- Hay movilidad entre los lugares del trabajo debido a la mayor cantidad de fincas productoras de banano y ofertas laborales del sector.
- El contrato de los trabajadores fijos con horario y trabajo permanente requiere documentación y usualmente un status migratorio regular. Es por escrito (español y/o creole) y es la forma usual de las producciones tipo plantaciones de tamaño mediano a grande con más de 50 trabajadores permanentes.
- El contrato de los trabajadores temporales o por ajuste es realizado de forma verbal y solo requiere 2 o 3 días a la semana en la finca, bajo status migratorio irregular en las fincas de pequeños productores.
- El pago salarial en ambos contratos siempre es dinero en efectivo que se entrega en fechas convenidas en la finca.
- Solo las plantaciones medianas y grandes realizan el proceso de registro en el Ministerio de Trabajo, relacionado a la plantilla de personal fijo con la información requerida. Los pequeños productores no registran su plantilla de personal fijo.

Jornada laboral y horarios de trabajo

- La jornada diaria que rige el sector es de 8 horas aproximadamente, de lunes a viernes en jornada completa y sábados solo mediodía, con horarios de inicio de las actividades a las 7:00 am con un descanso de una hora para almuerzo, y salida a las 4:00 pm.
- Los entrevistados manifestaron que trabajan más horas durante la semana cuando hay actividades

de empaqueo y también los fines de semana, no registrándose las mismas como horas extras de acuerdo al código de trabajo respectivo.

Actividades Realizadas por los trabajadores

- Las actividades más usuales de los trabajadores migrantes hombres son: deshierbe, regadío, deshoje, desflore, enfundado, carga, corte, lavado y empaque, solo algunas mujeres migrantes se desempeñan en tareas de procesamiento relacionado al etiquetado del fruto y su respectivo empaque.
- Las ocupaciones de supervisión, (encargados agrícolas y encargados de lavadero y empaque) y otras labores no agrícolas son usualmente desempeñadas en mayor proporción por trabajadores dominicanos en el sector.

Salarios y Formas de pago

- El salario mínimo para trabajadores del campo (Ministerio de Trabajo Resolución 22-2019) a nivel nacional es de RD \$ 400 pesos dominicanos al día (7,5 dólares aproximadamente al cambio actual) aunque los productores entrevistados de pequeñas fincas dicen pagar hasta RD \$ 500 pesos (9 dólares) al día.
- Las plantaciones se rigen por los salarios establecidos para el sector empresas no sectorizadas y trabajadores de campo de acuerdo a la escala del Ministerio de Trabajo, 2019 y varían entre \$RD 10,000 a 12,000 mensuales pagado en dos quincenas.
- Los salarios promedios recibidos en el sector son muy bajos si se considera el costo medio de la canasta familiar a nivel nacional para el quintil más bajo RD \$ 14,285.41 (Banco Central de la Republica Dominicana 2019).
- Los trabajadores migrantes perciben salarios o ingresos insuficientes de acuerdo a su presupuesto que no les permite cubrir las necesidades básicas de ellos aquí en el país, y la de su núcleo familiar residente en Haití.
- Los trabajadores migrantes con contratos fijo desconocen los descuentos o cargos que se realizan a su salario. En las plantaciones se entrega un recibo con el detalle de los ingresos y

egresos respectivos cada quincena que describe el salario neto a recibir indicando el aporte del trabajador del 3,04% de su salario para el seguro de Salud y 2.87% para el fondo de Pensiones respectivamente.

Seguridad en el trabajo

- Los principales riesgos de accidentes laborales manifestados por los trabajadores son cortes o heridas por objetos filosos, caídas de personas y golpes que se solucionan cuando son heridas menores en los botiquines de primeros auxilios en las fincas. Hay carteles en español y creole con una descripción de las normas básicas de seguridad e higiene laboral en las fincas visitadas.
- El uso de prendas de protección que permite mitigar el riesgo potencial en la salud de los trabajadores solo se observó en las fincas o plantaciones medianas y grandes, no así en las fincas pequeñas visitadas.
- Algunos trabajadores manifestaron recibir medicamentos en los casos de alguna enfermedad o accidente de trabajo que han sufrido y han sido transportados a hospitales o centros médicos próximos en caso de accidentes mayores en las fincas.

Derechos y Sistema de la Seguridad Social

- Los trabajadores que se encuentran en condición migratoria irregular, no pueden acceder a los beneficios de la Seguridad Social al no poder registrarse en la Tesorería de la Seguridad Social a pesar de la flexibilización inducido por la operación del PNRE en esta relación, desde fines de 2016.
- Algunos productores en fincas medianas y grandes pagan o inscriben a sus trabajadores en seguros médicos privados especiales diseñados para ellos, que incluye cobertura médica en centros de salud específicos de las provincias de Valverde y Montecristi.
- Los trabajadores migrantes en condición migratoria irregular no pueden acceder a los beneficios relacionados con Riesgos Laborales-ARL y Pensiones por vejez o discapacidad –AFP respectivamente.

Beneficios complementarios

- Los beneficios adicionales que reciben los trabajadores migrantes independientemente del tipo de contratación que tengan son comida en la finca, transporte desde los lugares de residencia a la finca, servicios sanitarios, agua potable y en casos específicos vivienda en la propiedad.
- Los trabajadores fijos en las plantaciones reciben bonificación anual, el salario de navidad y sus vacaciones correspondientes de acuerdo a las leyes de trabajo vigentes.

Regulaciones laborales e inspectoría

- Solo los encargados de las fincas medianas y grandes, indicaron que el área de Recursos Humanos de la compañía tiene el registro de todos los trabajadores de la finca y que lo reportan al Ministerio de Trabajo para el cumplimiento de la normativa, esta situación que no es usual en las fincas pequeñas donde la mayoría de los trabajadores son temporales y no se inscriben.
- Son inusuales las visitas del Ministerio de Trabajo, de la Dirección General de Migración, o del Ministerio de Medio Ambiente. Solo se reportó una vista de un inspector que se había reunido con los trabajadores para indagar sobre el derecho a asociación o sindicalización. Las visitas de los inspectores de Medio Ambiente son más frecuentes sobre todo para examinar el uso del agua del río Yaque como fuente suplidora de la mayoría de las producciones de banano de la zona.
- Las visitas de la Dirección General de Migración a las fincas y plantaciones no son usuales. Los trabajadores migrantes tienen una identificación de la finca que les facilita su tránsito y traslado por la zona.

Situación Financiera del Trabajador y Remesas

- Los salarios se constituyen en casi el único mecanismo de acceso a ingresos monetarios percibiendo ingresos en torno a los promedios más bajos en el país como es el caso del sector agrícola cuyo promedio ronda RD\$ 10,026.
- La distribución de los gastos de los trabajadores migrantes indican que sus ingresos se

distribuyen prioritariamente en el pago de los siguientes servicios; alquiler de la vivienda donde vive, alimentación, gas para cocinar y energía eléctrica.

- Los trabajadores migrantes después de deducir los gastos de su sustento personal, envía regularmente remesas a sus familiares y relacionados en Haití.
- La frecuencia de las remesas es mensual y en algunos casos quincenal destinándose el dinero enviado para la compra de alimentos y el pago de la escuela de sus niños-as.
- Las remesas son enviadas a los miembros de las familias nucleares; padres, esposas o compañeras y sus hijos e hijas con escasa incidencia de otros parientes y relacionados
- No se observan diferencias apreciables en relación al envío de remesas a Haití y el tiempo de permanencia en el país, esto evidenciaría que el tiempo de residencia en República Dominicana no disminuye los envíos de dinero a sus familiares.
- El uso de los canales informales para el envío de las remesas predomina entre los trabajadores inmigrantes consultados que envían preferentemente el dinero a través de amigos y relacionados, muy pocos usan las líneas de los autobuses para el envío y ninguno dice valerse de agencias remesadoras.
- Respecto a tener ahorros, los entrevistados manifestaron que cuando pueden, disponen de parte de sus ingresos para eventualidades, planes de viaje, o adquisición de algún bien. La mayoría de ellos, dice participar en fondos solidarios o “sanés” como forma de ahorro, así como también utilizar los recursos de los premios de FairTrade establecidos para los trabajadores y gestionados por los Comités de Trabajadores respectivos.

4.3. Asociatividad

- Son pocos los trabajadores migrantes que manifestaron pertenencia a un sindicato de trabajadores; uno de ellos integra el Comité de Trabajo como parte de las comisiones de

empleados que deben constituir requeridos por las certificaciones de FairTrade, y otros 2 de los 23 entrevistados en RD manifestaron pertenecer a Asociaciones Solidarias de Obreros Migrantes de la Línea Noroeste- Asomilín

- Las iglesias adventistas o pentecostales son las asociaciones de pertenencia más identificadas por los trabajadores migrantes del banano. Estas comunidades religiosas promueven y favorecen la integración social, pero más bien hacia sus propias comunidades de feligreses donde se asiste regularmente dos veces por semana, a los cultos que se realizan en creole.
- Los hombres migrantes son más propensos a informar sobre su participación en intereses y organizaciones sociales y detalle sobre la regularidad de las actividades realizadas, las mujeres son poco explícitas al respecto.

Relaciones Interétnicas e inserción social

- Los patrones socio-culturales distintos afectan primordialmente la inclusión de los trabajadores en los entornos laborales y comunitarios respectivamente.
- Las diferencias idiomáticas indican que usualmente los trabajadores migrantes en sus trabajos se comunican entre ellos en creole, y hablan el español solo cuando se dirigen a los capataces o personal administrativo en las fincas.
- La carencia de documentación o permisos de residencia afecta su asistencia a centros educativos, capacitaciones y acceso a servicios de salud.
- No hay oferta de programas sociales y culturales para estos grupos poblacionales y ausencia de espacios comunes dentro de las comunidades con escasas oportunidades de esparcimiento y crecimiento personal por parte de las empresas y productores que contratan a los migrantes haitianos.
- Falta de adaptación entre los haitianos y dominicanos que afecta la convivencia social, donde los migrantes no se ajustan a las costumbres locales con escasas posibilidades de realizar actividades conjuntas que faciliten

el conocimiento entre ellos, poco respeto intercultural, y débil concientización sobre la convivencia armónica en las comunidades.

- Existencia de una “tolerancia a conveniencia” entre migrantes y las comunidades locales para no generar conflictos, pero que no se traduce en acciones concretas de intercambio y articulación para el desarrollo de todos.
- Escasas gestiones conjuntas, los inmigrantes como la comunidad local planifican y toman decisiones por sí solos, y los dominicanos por otro lado a través de sus organizaciones, pero no trabajan juntos.

4.4. Las razones por migrar desde una perspectiva de Haití

- Las primeras migraciones se dan a una temprana edad, a veces en el marco de una visita a RD durante las vacaciones escolares en el verano cuando son menores de edad y que puede convertirse en una estadía permanente o ser el preámbulo de una migración más sostenida. Los hombres suelen viajar a más temprana edad que las mujeres.
- Pueden cruzar con el aval o no de sus familias, mostrando el nivel de agencia de las personas que hace el cruce internacional
- La agricultura, el comercio y la ganadería predominan entre las actividades laborales realizadas antes de migrar. Las mujeres tienden a realizar actividades relacionadas al comercio.
- Las mujeres pueden hacer el cruce en el contexto de la llamada feminización de las migraciones, o sea como proveedor principal para sus familias, pero en su mayoría manejan el hogar transnacional en Haití.
- Las motivaciones precipitantes para emigrar incluyen: Escasa oportunidad laboral, falta de recursos para estudiar, mejorar las condiciones de vida y salir de la miseria. Estas condiciones no han cambiado desde la primera migración, más bien los entrevistados-as en Haití tienen que lidiar con esta situación en franco deterioro en virtud de una coyuntura turbulenta.

- Motivos de fuerza mayor en razón de cuestiones políticas o desastres naturales de peso son también evidentes en algunos testimonios.

Los factores de atracción que hacen de RD un destino prioritario

- Las múltiples opciones de trabajo en RD brillan por su cercanía y condiciones relativamente estables de trabajo, independientemente de los malos tratos que los migrantes putativos pueden imaginar les esperan por las noticias que les llegan desde RD de informaciones proporcionados por sus compatriotas o sus propias experiencias en viajes anteriores.
- En los últimos años, y según los relatos de los trabajadores-as, han podido tener un estatus migratorio regular aunque frágil debido al vencimiento de documentos y la cooperación modesta de las autoridades haitianas.
- Algunos trabajadores-as han podido utilizar a RD como trampolín para seguir su trayectoria a otros países.
- Productores pro-activos dominicanos en la frontera buscando directamente su mano de obra haitiana se ha observado en algunas coyunturas particulares, ilustrando la necesidad de la mano de obra haitiana en RD y la colusión entre trabajadores y empleadores de que eso se dé, sin forzosamente cumplir con todas las formalidades.

Su cruce de frontera para efectuar la migración internacional

- Todas las primeras migraciones reportadas en las entrevistas individuales (tanto en Haití como en RD) fueron informales, irregulares, costosos y en algunos casos peligrosos en lo que se refiere al cruce de la frontera.
- Prácticamente todos estos viajes iniciales fueron hechos con la ayuda de un llamado buscón, que en algunos casos es también miembro de la familia del trabajador-a y ejerce regularmente este oficio de guiar informalmente a estas personas que necesitan cruzar la frontera sin tener sus papeles en orden.
- Los montos registrados, pagados a los buscadores, oscilan entre 2,000 y 7,000 pesos.

Robos, agresión, por parte de civiles haitianos y dominicanos, robos y abuso de poder por parte de las autoridades son normalizados en estos cruces.

- Las mujeres migrantes pueden estar en situación de mayor vulnerabilidad y ellas relatan abusos sexuales a ellas o a conocidas, que coinciden con otros informes sobre la frontera dominico-haitiana y otras fronteras terrestres en la región.
- Existe jurisprudencia importante del sistema inter-americano de derechos humanos (SIDH) sobre el tráfico ilícito de migrantes, basada en la realidad de la frontera dominico-haitiana del norte, pero no hay cumplimiento de parte del estado dominicano.
- Los relatos también dan cuenta de la situación de vulnerabilidad en que pueden estar niños-as cuando sus padres buscan el traslado desde Haití, sin forzosamente agotar todas las formalidades necesarias.

4.5. Los movimientos voluntarios de retorno

- Los trabajadores retornados entrevistados apuntan razones entre deteriorarse su condición de vida en República Dominicana, la mala convivencia con sus familiares y una minoría fue deportada.
- Las entrevistas en RD revelan una fluidez en cuanto a movimiento por lo general en la cual mismo estos trabajadores de larga data en RD viajan a Haití, para fines de participar en funerales o fiestas navideñas y apoyar en persona sus familias transnacionales.
- A veces los productores pueden ayudar a los trabajadores-as a hacer cruces más fáciles, sobre todo en las fiestas de fin de año cuando hay más movimiento en que los trabajadores-as suelen visitar a sus familias en Haití, aunque

los entrevistados notan que esta ayuda no es constante.

- Los retornos voluntarios no son exentos de abusos ya que las personas retornando a su país pueden ser víctimas de robos o estafas en cualquier momento de su trayectoria, independientemente de tener sus papeles en regla, a tal punto que pueden regresar a sus comunidades de origen con las manos vacías.

Los retornos forzados

- Tanto los trabajadores entrevistados como los productores notan la presencia de los agentes de migración en las comunidades, no así en las fincas. En algunos casos, los productores intervienen para que no haya detenciones o deportaciones de sus trabajadores-as. Independientemente de estos esfuerzos a su favor, los trabajadores-as entrevistados reportan detenciones y deportaciones y no necesariamente la posibilidad de cobrar pagos pendientes a ellos a su regreso al país, cuando es que puedan retornar a RD.
- La documentación de los hombres trabajadores no siempre cubre otros miembros de la familia que, en consecuencia, pueden quedarse en situaciones de desprotección, dando cabida a la extorsión de parte de oficiales migratorios o sus auxiliares.
- Precedentes en la zona de incidentes inter-étnicos conduciendo a expulsiones colectivas en un contexto en que no se ha logrado todavía la sostenibilidad del PNRE ni la elaboración/operación de políticas y planes de integración de trabajadores-as migrantes y sus familiares en el país.

En lo que sigue se presentan las recomendaciones consensuadas en un taller de socialización del informe, impartido por OBMICA con los otros socios del presente proyecto.

5. Recomendaciones

A la luz de las conclusiones y los hallazgos en la sección anterior, se propone un conjunto de recomendaciones. De manera que se propone:

- ✓ Mejorar progresivamente las condiciones de vida de los trabajadores-as migrantes del banano que laboran en el marco del comercio justo para proteger sus derechos laborales, económicos, sociales y culturales.
- ✓ Dar seguimiento al tema de la regularización de los trabajadores-as, entendiendo que el PNRE fue un paso importante pero no suficiente y su sostenibilidad en el tiempo no ha quedado claro ni para el trabajador-a, ni para sus familiares cuando migran a RD. En este tenor, se entiende que la regularización de los-as trabajadores en el sector bananero tiene que ser coherente con el Plan de regularización en su conjunto con miras a evitar una situación *sui generis* que no es replicable en otros nichos laborales de la economía dominicana.
- ✓ Promover la mejora de las condiciones para el libre tránsito de los trabajadores-as migrantes y/o sus familiares para que no queden expuestos en las comunidades donde residen a redadas y deportaciones sin el debido proceso.
- ✓ Sopesar la necesidad de reformas legislativas para reforzar el debido proceso tal y como existe actualmente en la ley de migración de 2004 y su reglamento de 2011.
- ✓ Apoyar políticas migratorias seguras, claras y confiables reforzando los controles en la frontera para inhibir la cultura de informalidad tanto en la entrada y la salida de estos trabajadores-as y sus familias en el cruce regular y/o viaje entre RD y Haití.
- ✓ Sopesar la necesidad de acelerar la implementación de la figura de “habitante fronterizo”, plasmada en la ley de migración de 2004 pero que no se ha puesto en marcha hasta la fecha.
- ✓ Motivar la realización de estudios sobre el transnacionalismo de los trabajadores-as del sector e identificar potenciales remuneraciones o compensaciones en el marco del FairTrade que faciliten las remesas para inversiones más significativas en su país de origen.
- ✓ Auspiciar el diseño de políticas y planes de integración socio cultural de los trabajadores –as en las comunidades de asentamiento en RD para facilitar una convivencia más equitativa entre trabajadores migrantes y nativos.
- ✓ Facilitar procesos de alfabetización, formación educativa y calificación para el trabajador-a y toda su familia considerando el bajo nivel educativo que poseen y el escaso acceso al sistema educativo nacional.
- ✓ Favorecer procesos para la adquisición de documentación de identificación de los niños-as y familiares de los trabajadores para facilitar el acceso a la escuela dominicana, en estrecha colaboración con los servicios consulares de la Embajada de Haití, de ser necesario.
- ✓ Promover la mejora de las condiciones de contratación de los trabajadores con salarios

dignos y acceso a los beneficios que les corresponde por ley formalizando su proceso de registro y pagos correspondientes a la seguridad social.

- ✓ Buscar acciones que permitan mejorar las condiciones de las viviendas de los trabajadores-as y sus servicios para proveer una vida digna en las comunidades donde residen.
- ✓ Motivar y auspiciar el registro de los trabajadores migrantes en el sistema de la seguridad social para los pequeños productores del sector.
- ✓ Diseñar programas para la difusión de información sobre los descuentos o cargos que se realizan a los salarios de los trabajadores, de los aportes del trabajador del 3,04% de su salario para el seguro de Salud y 2.87% para el fondo de Pensiones respectivamente, con detalle a los beneficios relacionados con Riesgos Laborales-ARL y Pensiones por vejez o discapacidad –AFP respectivamente.
- ✓ Incentivar la presencia de inspectores del Ministerio de Trabajo que garanticen la salubridad, seguridad, cumplimiento de horarios y calendario, así como también condiciones laborales de los trabajadores migrantes en las fincas de banano.
- ✓ Abordar acciones para mejorar la situación financiera de los trabajadores-as con la promoción de acciones de ayudas solidarias y comunitarias como parte de los fondos de FairTrade, así como las remesas, envíos de dinero o bienes hacia Haití.
- ✓ Diseñar la realización de campañas de información sobre los derechos a asociatividad y sindicalización para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y otorgarles capacidades de negociación y convenios colectivos de trabajo.
- ✓ Auspiciar programas sociales y culturales para los trabajadores y sus familias y facilitar espacios comunes dentro de las comunidades para tener oportunidades de esparcimiento y crecimiento intercultural, y concientización sobre la convivencia armónica en las comunidades.
- ✓ Promover programas sociales y vecinales que implique gestiones conjuntas entre los inmigrantes y la comunidad local para la consecución de servicios para todos y mejora en los vecindarios.

Bibliografía Referenciada

- Amargos, Oscar (2015) OIT, PNUD, ADOBANANO, *Diagnóstico sobre el acceso de los productores y trabajadores del sector banano al sistema dominicano de seguridad social en las provincias Azua, Valverde y Montecristi*, República Dominicana.
- Báez Everts, F. et al. (2011). *Inmigrantes Haitianos y Mercado Laboral: Estudio sobre los Trabajadores de la Construcción y de la Producción de Guineo en República Dominicana*. Santo Domingo, D.N.: Ministerio de Trabajo. Observatorio del Mercado Laboral Dominicano. Santo Domingo: Editora Mediabyte SA.
- Banco Central de la Republica Dominicana (2019) *Costo Canasta Familiar por Quintiles y Nacional, 2010-2019*. Disponible en: <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2534-precios>
- CEDAW. 2005. Recomendación 26 de la CEDAW sobre Mujeres Migrantes: http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_en.pdf
- CEFASA/CEFINOSA. 2013. *Condición y Aportes de la mano de obra de origen haitiano a la economía dominicana*, RD.
- CEI RD. Sf. Perfil Económico de Productos Orgánicos en República Dominicana Gerencia Inteligencia de Mercados Sub-Gerencia Mercado al Exportador, Santo Domingo.
- CLAC/FairTrade. Mayo 2018. *Boletín de Banano, Edición 1*, año 2018, El Salvador.
- Corral, J.C et al. (2017) PNUD *Inserción Social, Cultural y Laboral de los Trabajadores Inmigrantes del Sector Bananero y sus Familiares en las provincias Azua, Valverde y Montecristi*. Dana Consulting. República Dominicana.
- Corte IDH. *Case of Nadege Dorzema v The Dominican Republic* (IACtHR, 2012), http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_251_ing.pdf
- Coscione, Marco. 2011. *Comercio Justo en la Republica Dominicana: café, cacao y banano*. FUNGLODE, Santo Domingo.
- Coscione, Marco,(2019) *Los beneficios y retos del comercio justo: los casos de Cosurca (Colombia) y Banelino (República Dominicana)*. CEPAL, CLAC.
- Crispín Gaudí (2015) PNUD, *Diagnóstico sobre el estatus migratorio de los trabajadores del sector banano en la República Dominicana*.
- _____ (2016) PNUD, *Estudio comparativo regional sobre productividad, ingresos y condiciones laborales del sector bananero de República Dominicana*.
- Dirección General de Migración (DGM) de la República Dominicana. 2017. *Informe de una Gestión 2016*, MIP-DGM, Santo Domingo, RD.
- Dirección General de Migración (DGM) de la República Dominicana. 2018. *Informe de Gestión 2017*, Teniente General ® Máximo W. Muñoz Delgado, ERD, Santo Domingo, RD.
- Dirección General de Migración (DGM) de la República Dominicana. 2019. *Informe de Gestión 2018*, Teniente General ® Máximo W. Muñoz Delgado, ERD, Santo Domingo, RD.

- Dore Cabral C (2005) “Después de Hatillo Palma: Lo nuevo y lo viejo de la inmigración haitiana”. *Revista Global* 3 (8): 5–10. FUNGLODE: Santo Domingo.
- Ekoban. 19 de agosto de 2015. “Historia del Banano en República Dominicana” en Noticias, Santo Domingo. <http://www.ekoban.com.do/ekoban/index.php/info/itemlist/category/7-noticias>
- El Nacional. 2014. “UE aportara más de 12 millones para industria bananera de RD” <https://elnacional.com.do/ue-aportara-mas-de-e12-millones-para-industria-bananera-de-rd/> 16 de junio 2014.
- FAO. 2013. *Los mercados del banano orgánico y el comercio justo de la República Dominicana: evolución reciente y perspectivas. Recomendaciones para la elaboración de una estrategia de mercado sostenible. Elaborado por el equipo de análisis de mercados y políticas sobre materias primas, horticultura y productos tropicales*, División de comercio y mercados, organización de las Naciones Unidas para la alimentación y la agricultura, Roma Italia.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Organización Internacional para las Migraciones (OIM) 2002. Tejeda, Darío; Gilles, Cemephise; Artola, Juan. Tráfico de Niños Haitianos hacia la República Dominicana.
- Isa Minerva, 2019, *Padre Regino Martínez: labrador de conciencias*. Periódico Hoy, Santo Domingo, República Dominicana. 4 de Abril 2019. <https://hoy.com.do/padre-regino-martinez-labrador-de-conciencias/>
- INM-RD. 2018. *Evaluación del Plan Nacional de Regularización de Extranjeros, del régimen especial y del proceso de registro en el libro d extranjeros y regularización. Resumen del Informe Final de Resultados*. Elaborada por Báez et al., Santo Domingo.
- Junta Agroempresarial Dominicana (JAD). 2015. Medidas de Acompañamiento del Banano. Informe Descriptivo Intermedio.
- Junta Agroempresarial Dominicana (JAD). 2016. Medidas de Acompañamiento del Banano. Informe Descriptivo Intermedio.
- Junta Agroempresarial Dominicana (JAD). 2017). Medidas de Acompañamiento del Banano. Informe Descriptivo Intermedio.
- Junta Agroempresarial Dominicana (JAD. 2019). Memoria 2018.
- Kamphaug, A. *Bananas Don't Grow on Trees: Making Money in a Dominican Banana Batey*. <https://www.youtube.com/watch?v=PX1j3N5CuLE>
- Martínez, S. 1995. *Peripheral Migrants: Haitian and Dominican Republic Sugar Plantations*, University of Tennessee, USA.
- Ministerio de la Mujer. 2011. Diagnostico social de las mujeres productoras y trabajadoras de banano en las provincias de Azua, Valverde y Montecristi. Proyecto fortalecimiento de la cadena de valor del banano mediante el crecimiento de mercados inclusivos. Estudio elaborado por la consultora Yanet Moreno, UNFPA et al. Santo Domingo.
- OBMICA. 2019. *Migración Forzada: Deportaciones vía Terrestre de la Republica Dominicana Hacia la Republica de Haiti*. Centro para la Observación Migratoria y el Desarrollo Social en el Caribe, Santo Domingo, 2019a
- OBMICA, *Estado de las Migraciones que atañen a la Republica Dominicana 2018*. Centro para la Observación Migratoria y el Desarrollo Social en el Caribe, Santo Domingo, 2019b
- OIT/PNUD. 2015. *Diagnóstico sobre las condiciones laborales y de seguridad social de los productores y trabajadores del sector bananero en las provincias de Azua, Valverde, y Montecristi, República Dominicana*. Santo Domingo, RD.
- OMLAD (2019). Observatorio Del Mercado Laboral Dominicano-OMLAD, *Salario Mínimo para Trabajadores del Sector Privado No Sectorizado y Trabajadores del Campo*. Disponible en: <http://www.omlad.gob.do/ResolucionesSalariales.aspx>
- ONE/UNFPA. 2013. *ENI-2012. Encuesta Nacional de Inmigrantes en la República Dominicana*. Santo Domingo
- ONE/UNFPA. 2018. *ENI-2017. Segunda Encuesta Nacional de Inmigrantes en la República Dominicana*. Santo Domingo
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) 2018. Global Compact for safe, orderly and regular migration final draft. Disponible en: https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180711_final_draft_0.pdf

Petrozziello, Allison y Bridget Wooding. 2011. *Fanm nan fwontyè, Fanm toupatou: Una mirada a la violencia contra las mujeres migrantes haitianas en tránsito y desplazadas en la frontera dominico-haitiana (Elías Piña/Belladère)*. Observatorio Migrantes del Caribe (CIES-UNIBE), Colectiva Mujer y Salud, Santo Domingo.

Ramírez, Alina y Bridget Wooding. 2014. Estudio diagnóstico: Migración femenina en la República Dominicana, OIT/OIM, Santo Domingo.

Rojas Pedemonte, Nicolás et. al. (2016) Gobierno de Chile, *Boletín Informativo No. 1*, Ministerio del Interior y Seguridad Pública Departamento de extranjería y migración.

Scanlan, Shivaun. October 2018. Final Report on Trafficking in the North East of Haiti. https://caribbeanmigration.org/sites/default/files/repository/report_on_trafficking_in_the_north_east_of_haiti.pdf

Spraos, H. 2018-inédito. *Las Deportaciones desde la República Dominicana hacia Haití Desde una Perspectiva de Género y de Derechos Humanos*. Informe presentado durante Simposio sobre las Deportaciones y el Futuro

de los Estudios Migratorio organizado por OBMICA y la Universidad de Rutgers y celebrada entre el 19 y 20 de septiembre de 2018 En Santo Domingo, RD.

Subramanian, Samanth. 2019. "Is Fair Trade Finished?" En *Guardian*, 23 de julio de 2019.

Vanderschaeghe, Mieke y Patricia Lindo. 17 de enero de 2017. Informe final "Estrategia de Empoderamiento de Mujeres en la cadena de valor del banano dominicano en el marco del programa BAN/2012/24-100", Santo Domingo.

Wooding, B. y Sangro A. 2011. "La presencia de las mujeres migrantes haitianas en el servicio doméstico en la República Dominicana." En Fondo para el Fomento de la Investigación Económica y Social (FIES). *Movimientos migratorios desde y hacia la República Dominicana, Tomo I*. Santo Domingo, RD: Editora Alfa y Omega. Pp. 159-222. http://www.stp.gov.do/eWeb%5CArchivos%5CLibros%5CMigraciones_tomo_I.pdf

Wynne, Kimberly (2015) *Blood, Sweat and Bananas Making a Moral Life on the Margins of the Dominican Republic*. University of Oslo, Norway.

Tratados Internacionales Suscritos y Ratificados por República Dominicana

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes

Convención sobre los Derechos del Niño

Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional,

Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional

Protocolo contra el Tráfico Ilícito de migrantes por tierra, mar y aire

Convención sobre el Estatuto de los Refugiados

Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social

CONVENIOS OIT RATIFICADOS

Condiciones de trabajo

- Convenio 01 de OIT por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a 8 horas diarias y 48 horas semanales; aprobado por Resolución No. 411 del Congreso Nacional, promulgada el 16/11/32. Gaceta Oficial (GO), No. 4524 del 30/11/32.
- Convenio 26 de OIT relativo al establecimiento de métodos para fijación de salarios mínimos; aprobado por Resolución No. 4528 del Congreso Nacional, promulgada el 31/08/56, GO No. 8025 del 12/09/56.
- Convenio 29 de OIT relativo al trabajo forzoso u obligatorio; aprobado por Resolución No. 4505 del Congreso Nacional, promulgada el 27/07/56, GO No. 8010 del 01/08/56.
- Convenio 52 de OIT relativo a las vacaciones anuales pagadas; aprobado por Resolución No. 4528 del

- Congreso Nacional, promulgada el 31/08/56, GO No. 8025 del 12/09/56.
- Convenio 79 de OIT relativo a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales; aprobado por Resolución No. 3592 del Congreso Nacional, promulgada el 30/06/53, GO No. 7584 del 22/09/53.
 - Convenio 80 de OIT de revisión de los convenios de la OIT; aprobado por Resolución No. 1420 del Congreso Nacional, promulgada el 15/05/47, GO No. 6656 del 10/07/47.
 - Convenio 81 de OIT relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio; aprobado por Resolución No. 3592 del Congreso Nacional, promulgada el 30/06/53, GO No. 7584 del 22/07/53.
 - Convenio 88 de OIT relativo a la organización del servicio de empleo; aprobado por Resolución No. 3592 del Congreso Nacional, promulgada el 30/06/53, GO No. 7584 del 22/07/53.
 - Convenio 95 de OIT relativo a la protección del salario; aprobado por Resolución No. 5368 del Congreso Nacional, promulgada el 10/06/60, GO No. 8484 del 21/06/60.
 - Convenio 105 de OIT relativo a la abolición del trabajo forzoso; aprobado por Resolución No. 4926 del Congreso Nacional, promulgada el 29/05/58, GO No. 8257 del 30/06/58.
 - Convenio 106 de OIT relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas; aprobado por Resolución No. 4926 del Congreso Nacional, promulgada el 29/05/58, GO No. 8257 del 30/06/58.
 - Convenio 119 de OIT relativo a la protección de las maquinarias; aprobado por Resolución No. 565 del Congreso Nacional, promulgada el 31/12/64, GO No. 8928 del 27/02/65.
 - Convenio 122 de OIT relativo a la política del empleo; ratificado por el Congreso Nacional el 29 de marzo de 2001.
 - Convenio 144 de OIT sobre la consulta tripartita; aprobado por Resolución No. 24-99 del Congreso Nacional, promulgada el 23/04/99, GO No. 10012 del 30/04/99.
 - Convenio 150 de OIT sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización; aprobado por Resolución No. 238-98 del Congreso Nacional, promulgada el 08/07/98, GO No. 9988 del 13/07/98.
 - Convenio 167 de OIT sobre seguridad y salud en la construcción; GO No. 9947 del 15/02/97.
 - Convenio 171 de OIT sobre trabajo nocturno; aprobado por Resolución No. 24-92 del Congreso Nacional, promulgada el 29/06/92, GO No. 9838 del 30/06/92.
 - Convenio 172 de OIT sobre las condiciones de trabajo en los hoteles; aprobado por Resolución No. 12-96 del Congreso Nacional, promulgada el 09/09/96, GO No. 9932 del 15/09/96.
- ### Igualdad de trato
- Convenio 19 de OIT relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo; aprobado por Resolución No. 4528 del Congreso Nacional, promulgada el 31/08/56, GO No. 8025 del 12/09/56.
 - Convenio 45 de OIT relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas; aprobado por Resolución No. 4557 del Congreso Nacional, promulgada el 10/10/56, GO No. 8046 del 03/11/56.
 - Convenio 89 de OIT relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria; aprobado por Resolución No. 3952 del Congreso Nacional, promulgada el 30/06/53, GO No. 7584 del 22/07/53.
 - Convenio 100 de OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; aprobado por Resolución No. 3952 del Congreso Nacional, promulgada el 30/06/53, GO No. 7584 del 22/07/53.
 - Convenio 104 de OIT relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas; aprobado por Resolución No. 4763 del Congreso Nacional, promulgada en septiembre de 1955, GO No. 8165 del 18/09/57.

- Convenio 107 de OIT relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribales y semi-tribales en los países independientes; aprobado por Resolución No. 4926 del Congreso Nacional, promulgada el 29/05/58, GO No. 8257 del 30/06/58.
- Convenio 111 de OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación; aprobado por Resolución No. 274 del Congreso Nacional, promulgada el 01/06/64, GO No. 8864 del 05/06/64.
- Convenio 159 de OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas; aprobado por Resolución No. 50-93 del Congreso Nacional, promulgada el 31/12/93, GO No. 9875 del 31/01/94.
- Convenio 77 de OIT relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria; aprobado por Resolución No. 5368 del Congreso Nacional, promulgada el 10/06/60, GO No. 8484 del 21/06/56.
- Convenio 90 de OIT relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria; aprobado por Resolución No. 4557 del Congreso Nacional, promulgada el 10/10/56, GO No. 8046 del 03/11/56.
- Convenio 138 de OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo; aprobado por Resolución No. 23-99 del Congreso Nacional, promulgada el 16/04/99, GO No. 10012 del 30/04/99.
- Convenio 182 de OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación; ratificado por el Congreso Nacional el 15 de noviembre de 2000.

Trato especial a personas menores de edad

- Convenio 05 de OIT por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales; aprobado por Resolución No. 405 del Congreso Nacional, promulgada el 16/11/32, GO No. 4524 del 30/11/32.
- Convenio 07 de OIT por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo; aprobado por Resolución No. 403 del Congreso Nacional, promulgada el 16/11/32, GO No. 4524 del 30/11/32.
- Convenio 10 de OIT relativo a la edad mínima de admisión de los niños al trabajo agrícola; aprobado por Resolución No. 404 del Congreso Nacional, promulgada el 16/11/32, GO No. 4524 del 30/11/32.

Libertad sindical

- Convenio 87 de OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación; aprobado por Resolución No. 4505 del Congreso Nacional, promulgada el 21/07/56, GO No. 8010 del 01/08/56.
- Convenio 98 de OIT relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; aprobado por Resolución No. 3592 del Congreso Nacional, promulgada el 30/06/53, GO No. 7584 del 22/07/53.

Esta edición de
TRABAJO DIGNO CRUZA FRONTERAS: UN ESTUDIO SITUACIONAL
EXPLORATORIO ENFOCANDO EL SECTOR BANANERO
DE LA LÍNEA NOROESTE, REPÚBLICA DOMINICANA,
de OBMICA
se terminó de imprimir en el mes de marzo de 2021,
en los talleres gráficos de Editora Búho,
Santo Domingo, República Dominicana.

Le travail digne au-delà des frontières:

Une étude exploratoire de la situation des travailleurs et travailleuses migrants du secteur de la banane sur la Ligne nord-ouest, en République dominicaine





Observatoire Migrants des Caraïbes (OBMICA)

**LE TRAVAIL DIGNE AU-DELÀ DES FRONTIÈRES:
UNE ÉTUDE EXPLORATOIRE DE LA SITUATION DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES MIGRANTES DU
SECTEUR DE LA BANANE SUR LA LIGNE NORD-
OUEST, EN RÉPUBLIQUE DOMINICAINE**

St Domingue, République Dominicaine
Mars 2021

Le travail digne au-delà des frontières: Une étude exploratoire de la situation des travailleurs et travailleuses migrantes du secteur de la banane sur la ligne nord-ouest, en République Dominicaine
Une publication de l'Observatoire Migrants des Caraïbes (OBMICA) www.obmica.org

OBMICA est un centre de recherche et action, axé sur la migration et le développement social dans les Caraïbes, qui prône les droits de l'homme des migrants et de leurs familles, en tant que clé du développement, de la consolidation démocratique et de la citoyenneté inclusive.

Coordination: Bridget Wooding

Equipe de Recherche: Luis Cirito, Liliana Degiorgis, et Ivrance Martine

Traduction (de l'espagnol au français): Véronique Viala

Citation suggérée: OBMICA. 2021. *Trabajo digno cruza fronteras: Un estudio situacional exploratorio enfocando el sector bananero de la Línea Noroeste, República Dominicana*. Santo Domingo: Editora Búho.

Edition: Mars 2021

ISBN: 978-9945-22-102-2

Photographe de Couverture: Lars Bilit Hagen

Mise en page: Jésus Alberto de la Cruz

Impression:

Editora Búho, S.R.L.

Tels: 809-686-2241 / 809-686-2243

Fax: 809-687-6239

E-mail: editorabuho@yahoo.com

Impression en République Dominicaine

L'étude Le travail digne au-delà des frontières : Une étude exploratoire de la situation des travailleurs et travailleuses migrantes du secteur de la banane sur la ligne nord-ouest, en République Dominicaine a été élaborée avec fonds de l'Union Européenne. Le contenu est la responsabilité exclusive d'OBMICA et ne reflète pas les points de vue de l'UE.

Table des matières

Abréviations	7
1. INTRODUCTION	9
1.1. Contexte et cadre de référence	9
1.2. Justification de l'étude.....	11
1.3. Objectifs de l'étude.....	12
2. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE	14
2.1. Population cible	14
2.2. Type de recherche	14
2.3. Cadre d'échantillonnage	16
2.4. Instruments de collecte de données	16
2.5. Travail de terrain	16
2.6. Technique de traitement et analyse de données	18
3. ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE	19
3.1. Profil sociodémographique des travailleurs	19
3.2. Caractéristiques des familles des travailleurs	19
3.3. Contextes de vie et de logement du travailleur	20
3.4. Conditions de travail	20
3.5. Situation financière du travailleur et envoi de devises.....	25
3.6. Vie sociale.....	26
3.7. Relations interethniques et insertion sociale	27
3.8. Perception et évaluation de notions essentielles concernant leur condition	28
3.9. Trajectoires migratoires des travailleurs	31
4. CONCLUSIONS ET RÉSULTATS	37
4.1. Profil sociodémographique des travailleurs migrants de la banane	38
4.2. Conditions de travail des travailleurs	38
4.3. Vie sociale.....	41
4.4. Les raisons de migrer vues d'Haïti	42
4.5. Les mouvements volontaires de retour	43
5. RECOMMANDATIONS	44
Bibliographie citée.....	46
Annexes	49

Abréviations

AVSI	Fondation AVSI (Association des Volontaires pour le Service International)
BAM	Mesures d'accompagnement du secteur bananier (sigle anglais)
BANELINO	Association des bananiers écologiques de la Ligne nord-ouest
CESFRONT	Corps spécialisé de sécurité frontalière terrestre Cuerpo Especializado en Seguridad Fronteriza Terrestre
CEPALC	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPAL en espagnol)
CIDH	Commission interaméricaine des droits humains
CLAC	Coordination latino-américaine et de la Caraïbe des petits producteurs et productrices, travailleurs et travailleuses du commerce équitable
CONANI	Conseil national pour l'enfance et l'adolescence Consejo Nacional para la Niñez y Adolescencia
Cour IDH	Cour inter-américaine des droits humains
DGM	Direction générale de la migration Dirección General de Migración
EN	Armée nationale Ejército Nacional
ENI	Enquête nationale sur les immigrés Encuesta Nacional de Inmigrantes, réalisée par ONE
FLACSO	Faculté latino-américaine de sciences sociales
INM-RD	Institut national des migrations, République dominicaine
JILAP	Commission épiscopale justice et paix, Haïti
OBMICA	Centre pour l'Observation des Migrations et le Développement Social dans la Caraïbe
ODD	Objectifs de développement durable
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du travail
OMLAD	Observatoire du marché du travail dominicain Observatorio del Mercado Laboral Dominicano
ONE	Bureau national des statistiques Oficina Nacional de Estadísticas

ONG	Organisations non gouvernementales
ONU	Organisation des Nations Unies
OZF	Observatoire de la zone frontalière Observatorio sobre la Zona Fronteriza
PMM	Pacte mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière
PNRE	Plan national de régularisation des étrangers Plan Nacional de Regularización de Extranjeros
SDSS	Système dominicain de sécurité sociale Sistema Dominicano de Seguridad Social
SENASA	Assurance nationale de santé Seguro Nacional de Salud
SIREX	Système de régularisation des étrangers Sistema de Regularización de Extranjeros
SIRLA	Système intégré de registres du travail Sistema Integrado de Registros Laborales
SIRPRIM	Système d'enregistrement des personnes à risque migratoire Sistema de Registro de Personas con Riesgo Migratorio
SISCONE	Système d'enregistrement des contrats des travailleurs nationaux et étrangers Sistema de Registro de Contratos de Trabajadores Nacionales y Extranjeros
SJM	Service jésuite aux migrants –Haïti
SUIR	Système unique d'information et de perception Sistema Único de Información y Recaudo
TPS	Statut temporaire de personne protégée (de l'anglais Temporary Protection Status, en espagnol Estatus de Protección Temporal)
TSS	Trésorerie de la sécurité sociale Tesorería de la Seguridad Social
UE	Union européenne
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement (UNDP en anglais)
UNHCR	Haut-Commissaire des Nations Unies aux Réfugiés (sigle anglais pour UN High Commissioner for Refugees, ACNUR en espagnol)
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance (de l'anglais UN Children's Fund, même sigle en espagnol)

Notes de la traductrice Véronique Viala

Les mots indiquant l'origine ou l'appartenance géographique (*gentilés*) débutent en français par une majuscule lorsqu'il s'agit de noms (un Haïtien, une Dominicaine), par une minuscule lorsqu'il s'agit d'adjectifs (un homme dominicain, une femme haïtienne). Les noms de langue ne portent pas de majuscule.

Écriture inclusive Plusieurs façons de rendre compte explicitement en français de la présence d'hommes ET de femmes parmi les 'travailleurs' dont il est question dans ce travail ont été utilisées, par exemple *travailleurs et travailleuses*, *travailleur.ses*, *Haïtien.nes*, *Haïtiens et Haïtiennes*, etc.

Les noms des pays, **Haïti** et **République dominicaine**, sont écrits selon la nomenclature de l'Organisation des Nations Unies.

Les termes **déportation** et **expulsion** sont utilisés indifféremment.

Les mots **propriétés** (*fincas*) et **plantations** (*plantaciones*) sont utilisés indifféremment.

Un **batey** (*bateyes* au pluriel) est un quartier d'habitation des travailleurs dans les plantations sucrières, par extension dans d'autres secteurs agricoles.

1. Introduction

La présente étude est la pierre angulaire qui éclairera les actions ultérieures dans le cadre d'un projet binational mis en œuvre par un groupement d'ONGs sous la houlette du *Service Jésuite aux Migrants-Haïti* (SJM Haïti), groupement auquel participent la fondation AVSI, l'ONG CESAL, la Commission épiscopale nationale *Justice et Paix d'Haïti* (JILAP) et le Centre pour l'observation des migrations et le développement social dans la Caraïbe (OBMICA), avec le soutien financier de l'Union européenne (EIDHR/2018/155232-3/91).

1.1. Contexte et cadre de référence

L'introduction de la banane sur l'île d'Hispaniola remonte à l'arrivée des Espagnols en 1516, avec son introduction sur l'île par FraJy Tomás de Berlanga, en provenance des îles Canaries. En 1896, la Boston Fruit Company démarre une plantation à Sabana de la Mar, puis c'est la United Fruit Company qui exporte des bananes depuis les plantations de Sosúa et Puerto Plata; celles-ci sont abandonnées suite à une vague de froid et de maladies. En 1930, ce sont des fruits provenant des plantations de café de Puerto Plata et de Sánchez, où l'on avait planté la variété Gros Michel pour ombrager les caféiers, qui sont embarqués en petite quantité. Un accord est ensuite signé en 1943 entre l'État dominicain et la Grenada Company.

C'est en mai 1946, que la Grenada Company embarque pour la première fois des bananes depuis le port de Manzanillo sur les petits bateaux Jamaroy et Christiane. En 1951, Frank L. Fraser établit à Azua la Dominican Fruit & Steamship Company, qui exporte jusqu'en 1966. 1959 marque un record d'exportation de 8 millions de régimes depuis Manzanillo vers l'Europe et les États-Unis. La Grenada Company et la

Dominican Fruit & Steamship Company abandonnent le pays en 1966. En 1969, les terrains de la Grenada Company sont cédés à la Banque agricole de la République dominicaine.

En 1972, le projet La Cruz de Manzanillo, qui appartient actuellement à l'État dominicain, met en culture les anciennes plantations de la Grenada Company, exportant des bananes en Europe et aux États-Unis. L'activité d'exportation cesse en 1979 suite à un litige commercial entre COMUNBANA et l'Institut agraire dominicain. Entre 1979 et 1988 débute l'installation d'irrigation au goutte-à-goutte dans les propriétés d'Isabel, Madre et Maguaca, qui sont replantées. L'installation du goutte-à-goutte dans le projet la Cruz de Manzanillo est terminée entre 1988 et 1992, la commercialisation débute alors avec l'entreprise Fyffes.

La remise en état de la jetée de Manzanillo marque le retour de la banane dominicaine en Europe, tandis que s'installe à Mao la multinationale United Brand Company, qui achète les fruits à des producteurs indépendants par le biais de l'entreprise Frudoca, devenue plus tard la Comercial Los Lagos. Au départ de ces deux entreprises, en 1977, le pays connaît une nouvelle crise des exportations bananières, jusqu'à la recherche de nouveaux clients; on peut noter entre autres les noms des entreprises Savid Dominicana, Plantaciones del Norte, Camelia Agroindustrial, Horizontes Orgánicos, Bananos Maeños et le groupe Banamiel (Ekoban).¹

¹ <http://www.ekoban.com.do/ekoban/index.php/info/item/27-historia-del-banano>

Comme l'indiquent Báez et al. (OMLAD 2011), c'est seulement au début de ce siècle que l'on a pu constater dans le secteur bananier dominicain une proportion significative de travailleurs et travailleuses en provenance d'Haïti (environ 66 %), alors que la participation à l'industrie sucrière dominicaine des travailleuses et travailleurs venus du pays voisin était bien connue depuis plus d'un siècle. À la mi-2014, l'Union européenne (UE) s'est engagée à soutenir le projet BAM (désigné par son sigle en anglais), un programme de mesures d'accompagnement du secteur bananier, avec des fonds totalisant 12,5 millions d'euros à destination de l'industrie bananière dominicaine, et destiné à bénéficier à plus de 20 000 producteurs de musacées de différentes régions du pays.²

Les parties prenantes de cet Accord de coopération étaient, outre l'UE, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), les ministères de l'agriculture, de l'environnement, de l'économie, de la planification et du développement, le Conseil dominicain de l'agro-industrie (JAD) et l'Association dominicaine de producteurs de bananes (Adobanano). Ces fonds s'inscrivent dans la stratégie de l'UE de soutenir la compétitivité du secteur bananier afin d'améliorer les conditions de vie des producteurs. Le gouvernement dominicain contribue à l'opération par le biais de ses ministères, par un soutien technologique, une assistance en matière d'environnement et de changement climatique, ainsi que par la formation des producteurs et techniciens des institutions. La banane dominicaine étant reconnue et certifiée par les entreprises les plus qualifiées d'accréditation d'aliments biologiques du monde, le secteur bananier dominicain occupe la position privilégiée de plus gros fournisseur de ce fruit sur le marché international.

C'est dans ce contexte que s'inscrit la présente recherche, considérant qu'il est de la responsabilité des entreprises exportatrices de bananes fraîches d'assurer des conditions de travail et de respect de l'environnement justes et responsables à la main d'œuvre concernée dans ce cadre connu sous le nom de *commerce équitable* (en anglais *Fair Trade*). C'est là que prennent tout leur sens des acteurs régionaux comme la Coordination latino-américaine et caribéenne des petits producteurs du commerce équitables (CLAC) et les organisations sociales locales et binationales qui plaident pour les droits de tous les travailleurs migrants et de leur famille. Ces dernières

incluent par exemple le Service Jésuite des Migrants (SJM Haïti), connu dans sa déclinaison dominicaine du Centre Montalvo. L'œuvre des Jésuites en République dominicaine accompagne depuis plus de dix ans une association de travailleurs migrants dans le secteur bananier de la Ligne nord-ouest, sur la base d'une étude réalisée au milieu des années 2000.

Fair Trade Finlandia et le gouvernement finlandais ont soutenu il y a peu (2014-2017) un projet de formation des travailleurs bananiers en RD incluant la main d'œuvre étrangère (par le biais des syndicats locaux CASC/FEDELAC), avec un soutien correspondant (par le biais du CLAC) pour les entrepreneurs.

De son côté, Action Aid France a réalisé en 2019/2020 une étude de produits agricoles dominicains commercialisés en France afin de mieux connaître les chaînes d'approvisionnement et de commercialisation de la production agricole vendue en France. Cette étude s'inscrit dans un projet dont l'objectif général est de contribuer à la réalisation des droits économiques et sociaux des travailleurs agricoles d'origine haïtienne en RD. À cet effet, l'un des chapitres se penche sur les entreprises qui achètent ou distribuent les produits agricoles dominicains (en particulier la banane). On suppose ainsi que la recherche favorise des actions ultérieures en faveur des droits des travailleurs, y compris dans le secteur bananier en RD.³

Il convient d'autre part de mentionner une action terminée il y a peu à la frontière sous la houlette du SJM Haïti pour accompagner des enfants et adolescents victimes de violence et d'exploitation au travail dans le cadre d'un projet nommé «Pwoteje'm se Dwa'm», financé par l'UE Haïti (BGUE-B2017-21.040100-C1-DEVCO).

D'autres faits marquants récents sont d'une part un intérêt croissant pour le rôle des femmes et une perspective de genre dans le secteur bananier. On peut mentionner à titre d'exemple *Diagnóstico Social Mujeres productoras y trabajadoras de banano en las provincias de Azua, Valverde y Montecristi* (2011, Diagnostic social, femmes productrices et travailleuses de la banane dans les provinces de Azua, Valverde et Montecristi) et *Estrategia de Empoderamiento de Mujeres en la cadena de valor del banano dominicano en el marco del programa BAN/2012/24-100* (Vanderschaeghe et

² <https://elnacional.com.do/ue-aportara-mas-de-e12-millones-para-industria-bananera-de-rd/>

³ <https://www.coordinationsud.org/appele-offre/etude-du-marche-des-produits-agricoles-dominicains-commercialises-en-france/>

Lindo 2017, Stratégie d'émancipation des femmes dans la chaîne de valeur de la banane dominicaine dans le cadre du programme BAN/2012/24-100). Il convient d'y ajouter un travail plus ethnographique sur l'intégration de la main d'œuvre étrangère dans les *bateyes* bananiers dominicains, illustré par exemple par la thèse de doctorat de l'anthropologue sociale Wynne (2015 inédite) et le film qui l'accompagne, intitulé *Bananas Don't Grow on Trees: Making Money in a Dominican Banana Batey* (les bananes ne poussent pas sur les arbres: gagner sa vie dans les bateyes bananiers dominicains).⁴

Mais le jalon le plus déterminant ces dernières années a été la mise en œuvre du Plan national de régularisation des étrangers (PNRE), depuis le début des inscriptions à la mi-2014 jusqu'à aujourd'hui. Il est à noter que l'UE et le PNUD ont investi de nouvelles ressources pour soutenir la régularisation de la main d'œuvre étrangère dans le secteur bananier et il existe des bilans partiels (OIT/PNUD 2016 inédit; Báez et al. 2018; ONE 2018) de ces efforts, y compris sur l'accès à la sécurité sociale des travailleurs et travailleuses concernés.

1.2. Justification de l'étude

Ce nouveau regard sur les travailleuses et travailleurs du secteur bananier de la Ligne nord-ouest est justifié par le besoin d'informations plus qualitatives sur la main d'œuvre haïtienne, renseignements que ne fournissent pas forcément les études dominicaines pertinentes (OMLAD 2011, ONE 2012, ONE 2017).

Après cinq ans d'opération PNRE et cinq ans de mise en œuvre du projet BAM (voir plus haut), il importe de tirer le bilan de ces efforts pour comprendre comment ils pourraient contribuer durablement à la réalisation des droits des travailleuses et travailleurs de ce secteur et de leur famille. Il est exceptionnel, sur notre île d'Hispaniola, que des études s'intéressent simultanément aux lieux d'origine et aux lieux de destination.

Depuis le travail pionnier de recherche de Martínez autour de la canne à sucre, qui étudiait le parcours des travailleurs du sud d'Haïti vers les *bateyes* de l'est de la RD, travail publié dans son livre *Peripheral Migrants: Haitian and Dominican Republic Sugar Plantations* (Martínez, 1996, Migrants périphériques,

plantations sucrières de la République dominicaine et d'Haïti), peu de recherches se sont penchées sur ce transnationalisme. Dans le secteur de la banane, la réalité du phénomène de migration pendulaire (décrite plus en détail ci-dessous) a été peu étudiée. D'où l'importance du travail de terrain de l'équipe de recherche, afin de mieux cerner la situation du pays d'origine, ainsi qu'elle est décrite ci-après.

À la différence du passé, où les débats autour de l'industrie sucrière se centraient sur la prévalence de possible travail forcé, l'industrie bananière actuelle se prête davantage à une étude des bénéfices réels pour les travailleurs à participer à ce qu'il est convenu d'appeler le commerce équitable, l'agriculture biologique et les variations sur ce thème, dans le cadre de la mondialisation. La présente recherche ne prétend pas étudier les acheteurs en Europe, auxquels est consacré un autre volet de l'actuel projet. Il convient cependant d'observer que ce futur élément du projet est justifié par deux raisons fondamentales et complètera la recherche actuelle. D'une part, de récents reportages semblent indiquer que certains secteurs pourraient être en train de diluer les principes du commerce équitable, avec de possibles effets négatifs sur les travailleurs et travailleuses du Sud mondial (Subramanian 2019). D'autre part, 2020 marque une année de transition, avec ce que l'on appelle le «Brexite», c'est-à-dire la sortie de la Grande-Bretagne de l'Union européenne à partir du 31 janvier 2020 et ses conséquences imprévisibles pour le secteur bananier en RD, s'agissant du pays dont les habitants consomment le plus de bananes exportées en Europe depuis la RD.

L'étude se justifie en outre par le besoin de problématiser la crise politique, économique et sociale que traverse Haïti et les possibles pressions démographiques sous d'autres latitudes, y compris à l'est de l'île. L'enquête la plus récente du ministère de la santé publique et de l'UNICEF (SMART, janvier 2020), montre que la situation de six des onze *départements* est préoccupante en matière de malnutrition aigüe des enfants (y compris dans les *départements* du nord et du nord-est), et que la zone métropolitaine est particulièrement touchée, étant la zone la plus concernée par les mauvaises notes dans ce domaine, qui justifient une intervention humanitaire urgente. Cette étude peut donc être utile pour anticiper scénarios et conséquences possibles en matière de migration transfrontalière pour travailler dans le secteur bananier et au-delà.

Signalons enfin qu'il existe un cadre législatif très solide (voir le détail en annexe de ce rapport) dans

⁴ <https://www.youtube.com/watch?v=PX1j3N5CuLE>

lequel s'inscrivent les droits des travailleur.ses migrant.es en RD. Bien que la RD n'ait ni signé ni ratifié la Convention des Nations Unies sur les droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990), il existe une solide jurisprudence du système interaméricain des droits humains (CIDH, septembre 2003) qui place pratiquement sur un pied d'égalité les droits des personnes migrantes sans papier et ceux des personnes en situation migratoire régulière.

Cependant, le cadre de référence pour les arrestations (*detenciones*) et expulsions (*deportaciones*) de personnes migrantes en RD reste peu clair dans le pays, aussi bien en ce qui concerne les protocoles que les rôles et responsabilités des acteurs officiels à la frontière et dans le pays (OBMICA 2019^a).

Dans la mesure où ces lacunes existent et où, selon les chiffres officiels (DGM 2016, DGM 2017, DGM 2018), le volume des expulsions par voie terrestre est en augmentation ces dernières années, le regard que porte la présente étude sur les retours volontaires et les retours forcés de travailleurs et travailleuses haïtiens et de leurs familles depuis le secteur de la banane au nord-ouest de la RD reste pleinement justifié.

1.3. Objectifs de l'étude

L'objectif de cette recherche est de réaliser une étude quantitative de la situation des travailleur.ses migrant.es haïtien.nes et de leur famille dans le secteur bananier dominicain sur la Ligne nord-ouest en mettant l'accent sur leurs conditions de travail dans le cadre du commerce équitable auquel participe ce secteur.

Les objectifs spécifiques de l'étude sont les suivants:

1. Comprendre les trajectoires qui amènent à venir travailler depuis le pays voisin d'Haïti dans les plantations de la Ligne nord-ouest en RD, en abordant également les détails des modes contractuels dans une perspective de genre.
2. Décrire le type de travail agricole et les tâches connexes réalisées par les Haïtien.nes en se centrant sur la relation entre employé.e et employeur.se.
3. Recueillir des informations sur la vie de ces travailleur.euses et de leur famille hors de leur travail, y compris leurs conditions de vie,

leur accès aux services, les caractéristiques démographiques et les situations d'endettement.

4. Comprendre comment, de 2014 à nos jours, la mise en œuvre du plan PNRE a affecté la migration haïtienne pour le travail dans les plantations de la Ligne nord-ouest en République dominicaine.

Cette recherche s'est proposée de recueillir (dans le pays d'origine et à destination) les données exploratoires sur le travail forcé chez les travailleur.ses migrant.es dans les plantations du nord-ouest de la RD en examinant les questions suivantes:

1. Comment les personnes en viennent-elles à travailler dans cette région de la République dominicaine?
 - a) Quels moyens utilisent les travailleur.ses pour parvenir en République dominicaine? Quel rôle jouent les recruteurs en Haïti?
 - b) Comment les travailleurs trouvent-ils un emploi? Quel rôle jouent les recruteurs en République dominicaine?
 - c) Existe-t-il des escroqueries au moment de recruter ou de souscrire un contrat avec les travailleur.ses? Comment les termes de la négociation contractuelle sont-ils négociés et enregistrés?
2. Quel type de tâches les Haïtien.nes réalisent-ils.elles dans les plantations, en tenant compte des variables d'âge et de sexe?
 - a) Quelle est la dynamique de la relation entre l'employé et l'employeur dans ce secteur?
 - b) Combien sont payés les travailleurs? Sous quelle forme et à quelle fréquence reçoivent-ils leur rémunération?
 - c) Les travailleurs sont-ils menacés d'une façon ou d'une autre?
 - d) Quels sont les risques et dangers auxquels font face Haïtiens et Haïtiennes dans leur travail, y compris l'abus de la part des employeurs?
 - e) Les travailleurs sont-ils libres de quitter leur lieu de travail et d'emploi? Quelles en seraient les conséquences?

- f) Quel est l'effet sur les conditions de travail d'un statut irrégulier, et comment les travailleurs comprennent-ils ce statut? Que comprennent les travailleurs de leurs droits et dans le cadre de quelle participation sociale? Que comprennent les employeurs des droits de la main d'œuvre haïtienne par rapport à la main d'œuvre nationale et quelles en sont les conséquences dans la pratique?
3. Quelles sont les caractéristiques de vie des travailleurs et travailleuses haïtiens hors du travail?
- a) Quelles sont les caractéristiques démographiques des travailleur.ses des plantations? b) Quelles sont les conditions de vie des travailleur.ses et leur accès aux services? Mangent-ils pendant leur journée de travail, est-ce qu'ils vivent et mangent sur leur lieu de travail? c) Quel est le niveau d'endettement habituel des travailleur.ses? A qui doivent-ils/elles de l'argent et quels sont les termes de paiement? Quel est l'effet de l'endettement sur les décisions en matière d'emploi?
4. Comment le déploiement du PNRE a-t-il et continue-t-il d'affecter les travailleurs des plantations du nord-ouest de la République dominicaine en termes d'exigibilité de leurs droits?

2. Méthodologie de l'étude

Ce chapitre présente les principaux éléments et procédures de la conception et du développement de l'Étude sur les travailleurs migrants haïtiens du secteur de la banane biologique dans les provinces de Montecristi et de Valverde, en République dominicaine. Les éléments de base de la stratégie méthodologique mise en œuvre sont abordés ci-dessous.

2.1. Population cible

L'objectif de cette étude était une recherche sur la situation des travailleurs migrants haïtiens du secteur de la banane bio dans une zone géographique déterminée. La population cible était constituée des travailleurs migrants haïtiens résidant dans cette zone et effectuant des tâches dans des propriétés et plantations sélectionnées dans la zone d'incidence du projet *Un travail digne au-delà des frontières* et enregistrées par le CESAL.

2.2. Type de recherche

Cette recherche s'est proposé de recueillir des données exploratoires sur le travail des travailleurs migrants haïtiens dans les plantations de bananes biologiques de la zone, ainsi que sur les caractéristiques de la migration de retour en Haïti, leur insertion dans leur lieu d'origine et leurs perspectives d'avenir. Le tableau suivant décrit les différents thèmes définis pour la présente étude, déclinés en questions spécifiques dans les différents instruments de collecte de données conçus à cet effet. La recherche de terrain est de type mixte, l'accent étant mis sur l'aspect qualitatif et sur certains éléments quantitatifs ayant permis d'identifier et de décrire les caractéristiques fondamentales du profil socio-démographique des travailleuses et travailleurs, de leur situation financière, de leurs trajectoires migratoires, de la situation professionnelles des travailleurs dans les exploitations agricoles, des caractéristiques de la vie sociale et des relations interethniques des migrants, parmi d'autres aspects et thématiques, ainsi que les modalités de retour en Haïti des travailleurs migrants de ce secteur.

Tableau XX: thèmes de l'Etude

Information socio-démographique	<p>Sexe Âge Niveau d'instruction Lieu de naissance Documents officiels du travailleur</p>
Famille migrante	<p>Lieu de résidence de la famille du travailleur migrant Groupe familial, enfants par âge et sexe, enfants scolarisés Documents officiels des membres de la famille</p>
Lieux de vie et de résidence du travailleur	<p>Lieu où il vit Nombre de personnes dans le logement et lien de parenté Tenure du logement Caractéristiques du logement Équipement et appareils électroménagers</p>
Conditions de travail dans les exploitations	<p>Type de contrat Temps de travail - Ancienneté Paiements reçus et types de paiement Retenues et assurances Tâches réalisées Horaires de travail</p>
Sécurité au travail dans les exploitations agricoles	<p>Vêtements de protection au travail Services de premiers secours Information sur la protection et la sécurité au travail Accidents du travail Visites d'inspecteurs du ministère du travail et des migrations</p>
Situation financière du travailleur	<p>Existence de fonds de solidarité Répartition des dépenses des travailleurs Existence d'épargne et accès à l'épargne Accès à et conditions de prêts Envois de devises, raisons et périodicité</p>
Vie sociale	<p>Appartenance à des associations Type d'organisation Tâches réalisées Régularité des tâches réalisées</p>
Relations interethniques	<p>Relations avec la communauté et le voisinage Caractéristiques et relations dans le quartier Problèmes entre Haïtiens et Dominicains Perceptions des différentes notions</p>
Trajectoire migratoire du travailleur	<p>Date et raisons des départs d'Haïti Activités professionnelles en Haïti avant de migrer Passage d'Haïti en République dominicaine Promesses de travail et contact en République dominicaine Retour en Haïti: raisons du retour Conditions de vie et travail au retour Famille actuelle: enfants et école Revenus actuels Perspectives de vie</p>

2.3. Cadre d'échantillonnage

Pour établir le cadre de l'échantillon, il a été demandé à la technicienne du CESAL de fournir la liste des exploitations et plantations à étudier au cours du projet afin de choisir les unités de production à visiter. 6 exploitations ont été choisies parmi les petites, moyennes et grandes exploitations de production de banane biologique dans la zone de référence, selon des critères de surface de production et de nombre d'employés. Les petites exploitations comptent de 10 à 15 employés environ, tandis que les grandes plantations emploient environ de 100 à 300 travailleurs en production.

2.4. Instruments de collecte de données

Les instruments de collecte d'information ont été utilisés de façon souple, c'est-à-dire que la communication directe rompt avec le schéma stimulus-réponse prévalant dans la communication sociale et qui souvent déplace l'attention des chercheurs vers les instruments (González, 2000). L'accent a été mis sur les processus interactifs-constructifs qui se développent au cours d'entretiens et de groupes de discussion: en fin de compte, les protocoles et questionnaires ne sont que des moyens d'obtention des informations nécessaires à l'étude.

La combinaison d'entretiens et de groupes de discussion a permis de rectifier d'éventuels biais et d'obtenir une description plus complète des événements vécus par les travailleurs migrants haïtiens, ainsi que de trianguler les techniques de collecte afin d'améliorer la description de la situation étudiée.

Pour cette raison, et afin d'obtenir la meilleure qualité possible d'information étant donnée la langue des travailleurs migrants haïtiens, les entretiens et groupes de discussion se sont tenus en créole. Voici ci-dessous

la liste des instruments de collecte utilisés pour cette étude.

- Trame d'entretien avec les responsables nationaux et internationaux
- Protocole d'entretien avec les travailleurs migrants haïtiens des bananeraies en RD
- Guide pour les groupes de discussion avec les travailleurs migrants haïtiens dans les exploitations bananières biologiques
- Protocole d'entretien avec les travailleurs migrants haïtiens retournés en Haïti
- Protocole d'entretien avec les producteurs de banane biologique en RD

2.5. Travail de terrain

La stratégie de recueil de données choisie a été la recherche de terrain par le biais d'enquêtes et de groupes de discussion avec différents acteurs considérés comme essentiels pour cette étude.

Le point central était constitué de travailleurs migrants haïtiens en République dominicaine localisés dans les différentes exploitations de production de bananes biologiques sélectionnées sur la base des registres du CESAL. En outre, des entretiens ont été réalisés avec des propriétaires d'exploitations, des gérants et personnels techniques de bananeraies, des membres d'organisations de petits producteurs et, pour compléter, avec des acteurs stratégiques liés aux secteurs agricole, des droits humains, du travail et des migrations.

Il convient de souligner l'inclusion, pour compléter le tableau des trajectoires migratoires de ce groupe, d'entretiens approfondis avec des travailleurs migrants retournés en Haïti, dans différentes localités du nord d'Haïti.

Tableau des entretiens et groupes de discussion réalisés

Tableau 1: Répartition des entretiens et groupes de discussion avec des travailleurs migrants haïtiens	Sous-total	Hommes	Femmes
Entretiens travailleurs migrants haïtiens en RD			
1. Finca La Canela	1	1	0
2. Finca Laguna Salada	3	2	1
3. Productores Palo Verde-Asociación Bananeros	1	1	0
4. Plantaciones Del Norte/Finca Villa Copa	4	2	2
5. Plantaciones Del Norte/Finca Villa Cinda	5	3	2
6. Plantaciones Del Norte/Finca Mota	5	5	0
7. Plantaciones Del Norte/Finca Fernández	4	4	0
Groupes de discussion travailleurs migrants & lieu			
Groupe 1- Batey Juliana	5	5	0
Groupe 2 - Juan Gómez	5	5	0
Groupe 3 - Guayubín ASOMILIN	5	5	0
Entretiens avec des migrants de retour en Haïti			
Localités du nord d'Haïti	8	7	1
TOTAL GÉNÉRAL	46	40	6

Entretiens avec des propriétaires et gérants d'exploitations de bananes biologiques en RD	Sous-total	Hommes	Femmes
1. Finca La Canela. Propriétaire	1	0	1
2. Finca Laguna Salada. Propriétaire	1	1	0
3. Productores de Palo Verde. Propriétaires	2	1	1
4. Plantaciones Del Norte. Finca Villa Copa. Gérant	1	1	0
5. Plantaciones Del Norte. Chef des opérations	1	1	0
6. Plantaciones Del Norte. Finca Mota. Gérant	1	1	0
7. Plantaciones Del Norte. Finca Fernández. Gérant	1	1	0
TOTAL	8	6	2

Le travail de terrain lié aux entretiens avec des travailleurs migrants haïtiens et des producteurs de banane biologique en République dominicaine a été réalisé au cours de la première semaine du mois de novembre 2019, les entretiens avec des travailleurs migrants haïtiens retournés en Haïti au cours de la deuxième semaine de janvier 2020. La paralysie virtuelle d'Haïti (familièrement connue comme *peyi lòk*) les derniers mois de 2019 n'a pas permis de mener le travail de terrain en Haïti comme prévu en 2019. Il a cependant pu être réalisé début 2020 avec l'aide à la fois de la JILAP à Cap Haïtien et du SJM à Ouanaminthe et aux environs.

La procédure de recueil de données dans les bananeraies biologiques a consisté essentiellement en des entretiens réalisés simultanément avec d'une part les producteurs et/ou gérants, tandis que d'autre part les enquêteurs en créole qui conversaient avec les travailleurs et travailleuses de l'exploitation en suivant le protocole correspondant.

Pour sélectionner les travailleurs à interroger, on a pris en considération leur ancienneté dans l'exploitation; la perspective de genre a également été prise en compte puisque au moins 1 travailleuse (pour 4 ou 5 travailleurs) a été sélectionnée dans chacune des exploitations étudiées dans les registres d'emplois présentés par les producteurs. L'échantillon final était constitué de 38 travailleurs en République dominicaine, dont 5 femmes, et de 8 migrants retournés en Haïti, dont 7 hommes et 1 femme, soit un total de 46 travailleurs et 8 producteurs consultés.

2.6. Technique de traitement et analyse de données

L'analyse des données qualitatives de cette étude a suivi un processus de systématisation avec une série de tâches ou opérations qui constituent le déroulement élémentaire de ces recherches. Les tâches réalisées ont été les suivantes:

- a) réduction des données par le biais de grilles conçues à cet effet;

- b) disposition et transformation de données à des fins analytiques; et
- c) obtention de résultats et vérification des constats.

Les réponses des entretiens et des groupes de discussion avec les personnes sélectionnées, traduites du créole à l'espagnol, ont été transcrites puis analysées, comparées et examinées les unes par rapport aux autres pour obtenir les réponses aux objectifs de la présente étude. Précisons ici que, si les contraintes de cette étude nous ont obligés à limiter la longueur de ce rapport, la complexité des éléments apportés par les différents acteurs et actrices au cours des dialogues, entretiens et rencontres de groupes de discussion aurait mérité de plus amples développements et un travail ethnographique plus approfondi.

Le chapitre suivant de ce rapport observe une structure élémentaire d'analyse en fonction des thématiques suivantes:

- Profil sociodémographique des travailleurs migrants de la banane; sexe, âge, niveau d'instruction, lieu et conditions de logement, famille, existence de papiers officiels, accès aux services et ressources disponibles.
- Conditions de travail dans les propriétés agricoles: contrats, temps de travail, horaires de travail, salaires, sécurité, services, santé, protection.
- Situation financière du travailleur migrant: prêts et épargne, envoi de devises.
- Vie sociale: organisation, type d'appartenance, régularité des activités.
- Relations interethniques et conditions de vulnérabilité.
- Trajectoires migratoires d'Haïti en RD: description du départ, séjour, travail et résidence. Retour en Haïti, situation actuelle, travail et perspectives.

3. Analyse des résultats de l'étude

3.1. Profil sociodémographique des travailleurs

La main d'œuvre migrante haïtienne employée dans les bananeraies biologiques du Nord-Ouest est essentiellement constituée d'hommes, selon l'enquête ENI 2017 (ONE 2018) dont les données correspondent à la tradition migratoire du secteur agricole de notre pays, avec une faible participation des femmes, généralement employées à des tâches domestiques au sein des exploitations ou bien en soutien des tâches d'emballage et d'étiquetage des bananes.

Le profil démographique des travailleurs migrants enquêtés rend compte d'une population majoritairement jeune et jeune adulte, entre 25 et 44 ans, condition propice pour le travail agricole qui requiert de la force et beaucoup d'énergie physique.

Concernant le niveau d'instruction de la main d'œuvre haïtienne, le degré d'analphabétisme est élevé parmi les travailleurs consultés; seuls quelques-uns d'entre eux ont déclaré avoir été scolarisé pendant 3 à 5 ans. La plupart d'entre eux ne savent ni lire ni écrire, ni le créole ni l'espagnol, une situation qui concerne aussi bien les hommes que les femmes migrantes haïtiennes.

3.2. Caractéristiques des familles des travailleurs

Il est important de souligner que les travailleurs migrants ont une famille, une épouse, des enfants, même si ceux-ci ne résident pas toujours en République dominicaine. La plupart des fils et filles d'âge scolaire des travailleurs enquêtés résident en Haïti, où ils sont scolarisés. Les cas de travailleurs migrants vivant ici avec leur femme

et leurs enfants, qui déclarent ne pas être scolarisés à l'école dominicaine, sont rares. Il est important de mentionner que certain.es des travailleur.ses migrant.es ont affirmé que leur conjoint résidait actuellement au Chili ou au Brésil. Ces déplacements récents vers des pays d'Amérique du Sud pourraient être une conséquence positive du PNRE qui, en attribuant aux ressortissants haïtiens des papiers d'identité, leur a facilité l'accès à des pays au-delà de la République dominicaine. Ces affirmations correspondent confirment la teneur de nos entretiens avec le Ministère de l'intérieur et de la police et le Ministère du travail, ainsi qu'avec des agences du système des Nations-Unies qui remarquent que, sur les quelques 14 000 bénéficiaires du PNRE dans cette région, près de la moitié des travailleur.ses concerné.es avaient ensuite cessé de travailler dans les bananeraies du Nord-Ouest.

Gardons à l'esprit que l'on a enregistré à partir de 2016 une augmentation des arrivées de Haïtiens au Chili avec plus de 3 000 séjours permanents et environ 20 000 permis de résidence temporaire accordés à des citoyens d'origine haïtienne. La situation économique du pays hôte offrait un plus large marché aux migrants haïtiens et l'absence d'exigence de visa de tourisme pour entrer au Chili leur a facilité l'entrée, jusqu'à la modification des conditions d'entrée le 16 avril 2018. Citons une autre étude qui abonde dans le même sens et a identifié trois flux ou profils de migrants haïtiens (Rojas Pedemonte, 2016):

- un flux A de migrants dotés d'un plus grand capital culturel, économique et social, avec des réseaux de soutien de longue date dans le pays de destination, essentiellement les États-Unis, le Canada ou la France;

- un profil B, disposant de certaines ressources et qui, bien que ne réunissant pas aujourd'hui les conditions sélectives d'accès au premier monde, aspire à la même qualité de vie et de développement humain et cherche des alternatives comme le Brésil ou le Chili, souvent vues comme une étape intermédiaire dans son périple vers le premier monde; et
- un profil C, beaucoup plus précaire, aspirant essentiellement à l'amélioration de ses conditions de subsistance par une migration historiquement rurale vers la République dominicaine.

On observe avec intérêt chez les groupes de flux migratoires C et B, et tout particulièrement pour ce dernier groupe, qu'ils avaient choisi d'aller au Brésil en raison d'une plus grande affinité culturelle et qu'en raison de la crise actuelle il a été décidé d'aller directement au Chili, voire de passer du Brésil au Chili. Le groupe C, minoritaire, issu principalement des zones rurales, confronté à la précarité économique, à l'endettement, et bien souvent à la profonde exclusion sociale que lui réserve la destination la plus proche, la République dominicaine, décide aussi de courir le «risque» de chercher de nouvelles perspectives de vie au Chili.

Même si au cours des entretiens en Haïti avec des personnes qui ont quitté la RD il a parfois été question d'y retourner si nécessaire, seul un travailleur a parlé d'une autre destination (Providence, aux États-Unis), ce qui démontre le poids persistant de la RD en tant que destination de migration internationale dans l'imaginaire des Haïtiens vivant au nord d'Haïti.

Quant à la possession de pièces d'identité par la famille de travailleurs consultés, la situation varie selon le temps passé en République dominicaine. Les personnes enquêtées déclarent que les épouses résidant en RD avec leur mari travailleur possèdent des documents tels que passeport ou cartes d'identité (*cédula*), tandis que certaines parlent de la carte du Plan national de régularisation. La situation est cependant différente pour leurs enfants: certains de ceux qui résident en Haïti ont des papiers haïtiens tels que des actes de naissance, tandis que d'autres ne sont pas déclarés; quant aux enfants nés en République dominicaine de père et/ou mère haïtien, la majorité des parents indique ne pas disposer de papiers pour leurs enfants.

3.3. Contextes de vie et de logement du travailleur

Les travailleurs migrants de la banane vivent dans des logements très modestes et humbles au regard de leur structure, de la composition des murs, des toitures, des sols et des services disponibles. Les lieux de résidence sont généralement des logements collectifs précairement construits dans des agglomérations proches des exploitations agricoles où ils travaillent, soulignant les conditions de pauvreté et de marginalité qui sont les leurs dans le pays.

Ces logements sont généralement construits de ciment et de bois, et couverts de tôle ondulée. Les sanitaires sont en général des latrines collectives; la présence de toilettes dans le logement est assez rarement rapportée. Certaines personnes enquêtées ont indiqué disposer d'eau et d'électricité dans le logement.

Le loyer de ces baraquements (*cuarterías*) conçus comme des logements est partagé entre plusieurs personnes sans lien de parenté, une façon de partager le même espace de vie pour réduire les frais individuels.

Quant à l'équipement des foyers, le téléphone portable est cité dans tous les entretiens en nombre plusieurs fois supérieur à tous les autres biens tels que gazinières, téléviseurs, magnétoscopes, ventilateurs ou lave-linge. Si certains travailleurs possèdent des vélos ou des motos, la liste des équipements de ce groupe est réduite, car une grande partie des ressources est envoyée à la famille en Haïti.

3.4. Conditions de travail

La concentration de travailleurs migrants dans un secteur provoque généralement des différenciations du marché du travail interne lesquelles, en se renforçant, finissent par être identifiées comme des branches ou des processus de travail propres aux immigrants, produisant une segmentation relativement stable et permanente de la structure économique et du marché du travail (OMLAD, 2011). La reproduction de cette dynamique conduit habituellement à la formation de marchés du travail secondaires pour les immigrants, et ce généralement en marge des autres marchés du travail du pays puisque les travailleurs ressortissants du pays refusent d'y prendre part pour des raisons économiques, culturelles et sociales.

Il existe dans la production bananière du Nord-Ouest une forte segmentation, particulièrement du marché du

travail des tâches agricoles, qui a les plus gros besoins de main d'œuvre, avec plus de 80 % de travailleurs migrants haïtiens selon la déclaration des producteurs interrogés, les 20 % restants de travailleurs dominicains se partageant les tâches de gestion, de supervision, reflétant ainsi une homogénéisation dans l'emploi agricole bananier biologique en faveur des immigrants haïtiens. Le contraste est marqué avec la règle théorique de la proportion de 80 % de main d'œuvre dominicaine et 20 % de main d'œuvre étrangère obligatoire dans le pays. Les producteurs interrogés ont considéré qu'il n'était pas possible de respecter la législation en vigueur, et particulièrement l'article 135 du Code du travail, parce que les travailleurs dominicains ne sont pas intéressés par ce secteur.

Travailleurs permanents et travailleurs temporaires ou à la tâche

Le marché du travail de la production de bananes bio est constant et peu affecté par les variations saisonnières: toute l'année on coupe, charge et emballe la banane pour l'exporter, ce qui garantit une certaine stabilité de l'emploi. Par conséquent, la production bananière biologique de cette région présente une relative stabilité du recrutement des migrants haïtiens par rapport à d'autres secteurs de production; les travailleurs ont généralement des contrats fixes et travaillent depuis 2 à 5 ans dans le secteur. On observe chez les travailleurs migrants de plus de 35 ans une plus grande ancienneté (10 ans, voire davantage) dans les propriétés bananières, bien que l'on constate une certaine mobilité entre lieux de travail en raison d'une quantité plus importante de domaines producteurs de bananes, ce qui facilite le déplacement des travailleurs d'une propriété à l'autre en fonction de leur intérêt (Crispín, 2015).

Sont considérés comme *travailleurs fixes* dans cette étude les travailleurs participant de façon régulière au processus de production, comme *temporaires* ou *tâcherons (por ajuste)* ceux qui participent de manière aléatoire et non régulière au processus productif, passant 2 à 3 jours dans les exploitations. C'est le premier type de contrat qui prédomine dans les plantations bananières de taille moyenne à grande employant plus de 50 travailleurs sous contrat, avec des documents d'identification propres facilitant le processus de recrutement par écrit, avec un statut migratoire régulier, tandis que le second type de contrat, temporaire ou à la tâche, conclu de manière orale, sous statut migratoire irrégulier, se rencontre dans les exploitations de petits producteurs ne nécessitant

pas la présence quotidienne de tout le personnel dans l'exploitation.

Ces deux modalités de recrutement définissent les droits, les devoirs et les avantages des travailleurs mais il existe entre elles des différences substantielles. Dans le cadre des contrats indéfinis des travailleurs permanents, la personne recrutée a droit à un salaire juste, au repos hebdomadaire, aux congés payés, à la sécurité sociale, à la liberté syndicale, au congé maternité, entre autres. Les personnes recrutées de manière temporaire ont également droit à un salaire juste, à la sécurité sociale et à la liberté syndicale entre, autres, mais l'employeur n'est pas obligé de leur accorder un délai de préavis, de payer des indemnités de licenciement (*auxilio de cesantía*), un treizième mois, des bonifications ou des congés annuels en vertu de l'article 223 du Code du travail de la République dominicaine (Amargos, 2015).

Dans les petites exploitations bananières, la plupart des accords de travail sont conclus de manière verbale, une modalité informelle de recrutement du secteur agricole fondée sur la confiance entre les parties et considérée comme valable par le Code du travail dominicain. Le paiement du salaire correspondant est réalisé en liquide et s'effectue à une date convenue mais se traduit par l'*informalisation* du travail et limite la transparence sur les rétentions et déductions sur salaire et surtout les droits et inscriptions (*registros*) pertinents pour les travailleurs.

Bien que le contrat de travail ne soit pas nécessairement conclu par écrit, le producteur a le devoir de tenir un registre et de faire enregistrer par les autorités du Ministère du travail la première quinzaine de chaque année une liste de personnel fixe (*planilla del personal fijo*) par le biais du formulaire DGT-3 qui doit comporter le détail des horaires de travail, périodes de repos, date d'arrivée dans l'entreprise, fonction ou poste de travail, salaire mensuel, période de congés, nationalité, etc. Il doit également informer chaque mois par voie électronique et payer à la Trésorerie de l'Assurance sociale les cotisations correspondantes. Selon les producteurs rencontrés, les plantations de taille moyenne et de grande taille s'acquittent régulièrement de cette tâche, tandis que les petits producteurs n'enregistrent pas les informations sur leur liste de personnel auprès du Ministère du travail.

Les normes de certification des marchés telles que le label Fairtrade (commerce équitable) indiquent que les membres doivent respecter le droit du travail

national et international et établissent expressément que les exploitations doivent «disposer pour tous les travailleurs d'un contrat de travail légal contraignant par écrit». Cependant, ce critère n'est pas très pertinent pour les petits exploitants associés par exemple à Banelino ou ASEXBAM, car il ne s'applique qu'aux producteurs employant une quantité «significative» d'au moins 20 travailleurs permanents et qu'en outre le Code du travail dominicain considère les contrats oraux comme valables dans la relation entre patron et travailleurs (annexe 2).

Lorsqu'il existe des contrats écrits, ils sont rédigés en espagnol et/ou créole, surtout dans les plantations ou exploitations bananières de taille moyenne et de grande taille. Il faut cependant souligner que les travailleurs migrants, méconnaissent, en raison de leur bas niveau d'alphabétisation, les termes et conséquences de leurs contrats de travail ainsi que les avantages et bénéfices que leur confère ce document.

Indiquons encore dans ce chapitre que le rapport final BAM-2019 (*Banana Accompanying Measures*) souligne la nécessité d'améliorations dans ce secteur, en particulier en ce qui touche aux conditions de vie et de travail des travailleurs de la banane et de leur famille au regard de leurs droits humains. Les recommandations du rapport citent l'alphabétisation des travailleurs dominicains et migrants de ce secteur, l'appui à la régularisation des travailleurs et de leurs familles, la formation et la sensibilisation des producteurs et des travailleurs du secteur pour le respect de la régularisation du travail et des certifications volontaires du marché.

Journée et horaires de travail

Le Code du travail de la République dominicaine établit que la journée de travail ne doit pas excéder 8 heures quotidiennes ou 44 heures hebdomadaires. La journée quotidienne moyenne rapportée par les travailleurs et confirmée par les producteurs est d'environ 8 heures, avec des variations selon les tâches spécifiques comme l'irrigation ou l'emballage, qui exigent davantage de temps certains jours dans les exploitations. Le travail se déroule chaque semaine de lundi à vendredi par journées de 8 heures et d'une demi-journée le samedi, l'activité débutant à 7 heures le matin avec une pause de déjeuner d'une heure, la journée se terminant à 16 heures. Certains travailleurs ont cependant indiqué qu'ils travaillaient hors de ces horaires et les week-ends sans rémunération correspondante.

Tâches réalisées par les travailleurs

Le secteur bananier biologique du Nord-Ouest, qui produit essentiellement pour l'exportation, est une agro-industrie dont les principales tâches portent sur la partie agricole, avec des activités de soin des bananiers, coupe et transport ainsi que les travaux de annexes de lavage, sélection et emballage des fruits destinés à l'exportation (OMLAD, 2011). Dans les plantations de moyenne et grande taille visitées, toutes les tâches sont réalisées sur place, tandis que les petites propriétés se partagent les tâches et/ou portent leurs fruits à des ateliers de lavage et d'emballage liés à une association à laquelle elles appartiennent, ou à des entreprises d'exportation auxquelles vendent les petits producteurs. Les tâches les plus courantes pour les travailleurs migrants sont le désherbage, l'irrigation, l'effeuillage, la défloraison, l'ensachage, le port, la coupe, le lavage et l'emballage, tandis que de rares femmes migrantes sont chargées de tâches liées à l'étiquetage des fruits et à leur emballage. Les tâches de supervision (chargés agricoles, chargés de lavage et d'emballage) et autres travaux non agricoles sont généralement réalisés en proportion plus importante par des travailleurs dominicains.

Salaires et formes de paiement

Le salaire minimum national des travailleurs agricoles (Ministère du travail, résolution 22-2019) est de 400 pesos (RD\$) dominicains par jour (soit environ 7,5 \$ US au taux de change actuel). Les petits producteurs interrogés disent payer jusqu'à 500 pesos (9 \$ US) par jour selon les tâches réalisées et un peu plus que le minimum fixé. Quant aux plantations, elles suivent les salaires établis pour les entreprises non sectorisées et les travailleurs agricoles en fonction du barème présenté ci-dessous (Ministère du travail, 2019).

Bien que les travailleurs de la banane reçoivent davantage que le minimum légal, les salaires moyens perçus dans ce secteur restent très bas en raison de la valeur minime de la journée de travail dans l'agriculture. En outre, si l'on considère le coût moyen national du panier familial pour le quintile inférieur, soit 14 285,41 \$RD (Banque centrale de la République dominicaine 2019), on observera que la majorité des travailleurs migrants de ce secteur perçoivent donc des salaires ou des revenus insuffisants, ne leur permettant pas de couvrir leurs besoins élémentaires ici en République dominicaine et ceux de leur noyau familial resté en Haïti.

Augmentation du salaire minimum national pour les travailleurs du privé non sectorisé								
Résolution 05/2017 vs 22/2019	AVANT	MAINTENANT	AVANT	MAINTENANT	AVANT	MAINTENANT	AVANT	MAINTENANT
Différence	15 447,6	17 610,0	10 620,0	12 107,0	9 411,6	10 730,0	320,4	400,0
↗ en %	2 162,4	14 %	1 487,0	14 %	1 318,4	14 %	79,6	25 %
Qui est concerné ?	Mensuellement pour les travailleurs des entreprises industrielles, commerciales ou de services dont les installations ou les entrepôts ou l'ensemble de ces éléments représentent ou dépassent la valeur de 4 000 000,00 \$RD		Mensuellement pour les travailleurs des entreprises industrielles, commerciales ou de services dont les installations ou les entrepôts ou l'ensemble de ces éléments représentent ou dépassent la valeur de 2 000 000,00 \$RD sans dépasser 4 000 00 \$RD		Mensuellement pour les travailleurs des entreprises industrielles, commerciales ou de services dont les installations ou les entrepôts, ou l'ensemble de ces éléments ne dépassent pas la valeur de 2 000 000,00 \$RD		Quotidiennement par journée de 10 heures de travail, pour les travailleurs agricoles dont le salaire minimum augmentera ou baissera selon que la journée de travail durera plus ou moins de 10 heures.	

Source: Ministère du travail de la République dominicaine. 2019.

D'autre part, en dépit des différentes échéances de paiement parmi les travailleurs des propriétés et des plantations, c'est le paiement par quinzaine qui est le plus fréquent, suivi des paiements quotidiens ou à la tâche pour les travailleurs migrants haïtiens dans les petites exploitations. Le paiement des salaires se fait quasi exclusivement en liquide dans toutes les exploitations bananières consultées, et ce quel que soit le statut juridique du travailleur (irrégulier ou régulier); le paiement a lieu un jour convenu à la propriété ou sur la plantation. Les travailleurs migrants sous contrat fixe ne savent généralement pas quelles retenues ou charges sont prélevées sur leur salaire en vertu des règles établies par la loi. Dans les plantations on leur remet un reçu portant le détail des revenus et retenues de chaque quinzaine; il y est indiqué le salaire net à percevoir et les contributions du travailleur à l'assurance de santé et au fonds de retraites à hauteur respectivement de 3,04 % et de 2,87 % de son salaire.

Sécurité au travail

L'analyse des conditions de travail et de sécurité au travail a consisté pour cette étude en l'observation de l'environnement de travail où se déroulent les tâches assurées par les travailleurs migrants au cours des visites de terrain et en l'évaluation qui en a été faite par les travailleurs eux-mêmes lors des entretiens et des groupes de discussion. Rappelons que cette description n'est qu'un guide pour rendre visibles les conditions de travail de ces travailleurs et identifier le niveau général des normes de sécurité dans les exploitations, les situations de risque professionnel, les

services de santé et de premiers secours disponibles. Le risque professionnel est un événement susceptible de résulter pour le travailleur en une maladie ou un accident. Les personnes qui travaillent dans le secteur bananier se trouvent exposées à des matières, matériaux, machines, substances et exigences physiques, en particulier lorsqu'elles travaillent dans les champs, car le climat tropical humide et les températures élevées de cette région peuvent créer des conditions de travail difficiles et affecter la santé du travailleur. Les vêtements protecteurs permettant de réduire le risque potentiel pour la santé des travailleurs, leur utilisation dans les exploitations productrices est donc importante. Les normes de sécurité professionnelles de certaines certifications (FairTrade, RainForest, Eurogap, ISO 14001 et 9000) déterminent que les producteurs doivent «fournir et payer des équipements de protection personnelle pour tous les travailleurs réalisant des tâches dangereuses, s'assurer que ces équipements de protection personnelle sont utilisés et qu'ils sont remplacés et distribués en temps utiles».

Si ces recommandations sont généralement respectées dans les exploitations de taille moyenne et grandes, ce n'est pas le cas dans les petites exploitations visitées, où les vêtements requis par ces normes pour la réalisation des travaux ne sont pas toujours fournis aux travailleurs. Les plantations de moyenne et grande taille sont plus prudentes dans le respect des recommandations car elles sont associées à d'autres certifications plus exigeantes à cet égard. On a également pu observer dans ces exploitations

que les outils fournis sont adéquats et présentent les qualités nécessaires pour permettre aux travailleurs de réaliser leurs tâches.

Les accidents de travail sont des facteurs de risque directement liés à l'activité réalisée dans le cadre du travail et leur identification permet d'anticiper et de réduire leur réalisation, favorisant ainsi la sécurité du travailleur et de ses tâches. Dans ce secteur, les principaux risques d'accidents du travail signalés par les travailleurs les coupures ou blessures par objets tranchants, chûtes de personnes et coups. L'existence d'une trousse de premiers secours est donc devenue obligatoire dans les exploitations bananières et la plupart des travailleurs ont déclaré en connaître l'existence et savoir où elle se trouve; les plantations de moyenne et grande taille disposaient en outre d'un dispensaire et de personnel médical pour soigner les travailleurs aussi bien en prodiguant les premiers secours que dans d'autres situations.

Au cours de certains entretiens, les travailleurs ont indiqué avoir reçu des médicaments en cas de maladie ou d'accident de travail. Lors de cas ou d'accidents plus graves, ils ont été transportés dans des hôpitaux ou des centres médicaux proches de l'exploitation. Soulignons également que toutes les exploitations visitées disposaient d'affiches en créole, en espagnol et en images décrivant les règles de sécurité et d'hygiène professionnelle dans les exploitations.

Droits et système de sécurité sociale

La loi 87-01 portant création du Système dominicain de sécurité sociale (SDSS) se donne pour objectif la régulation et le développement des droits et devoirs réciproques de l'État et des citoyens en matière de protection de la population contre les risques de vieillesse, de handicap, de maladies, les risques liés à l'enfance et au travail, et établit que tous les Dominicains et les étrangers en situation régulière sur le territoire nationale peuvent y avoir accès (Amargos, 2015). Ceci permet de définir les caractéristiques des relations de travail, des droits et devoirs des employeurs et des travailleurs. Cependant, les travailleurs en situation migratoire irrégulière n'ont pas accès à ces avantages puisque, ne remplissant pas les conditions d'intégration au système, ils ne peuvent s'inscrire auprès de la Trésorerie de la sécurité sociale, en dépit de l'assouplissement représenté par le PNRE (ENI-2017, Étude complémentaire). Confrontés à cette situation, certains producteurs interrogés ont indiqué qu'ils paient ou inscrivent leurs travailleurs à des assurances

médicales spécialement conçues pour les travailleurs et incluant une couverture médicale dans des centres de santé spécifiques des provinces de Valverde et de Montecristi. Signalons que cette situation ne permet pas aux travailleurs migrants d'accéder à d'autres avantages liés aux risques professionnels (ARL) et aux pensions de retraite ou pour handicap (AFP).

En réponse au caractère obligatoire de l'affiliation à la sécurité sociale dominicaine (*Seguro dominicana de Seguridad Social*) on constate, surtout chez les producteurs de moyenne et grande taille telles que les plantations, un recours à des entreprises qui administrent les risques de santé (ARS) ainsi qu'à une entreprise administrant les fonds de pension (AFP) de leurs travailleurs. Cependant, dans le cas des assurances-retraites, le travailleur, à moins qu'il ne vérifie directement, ne dispose d'aucun moyen ou connaissance pour demander directement à l'administration l'information concernant son état d'affiliation et/ou ses contributions cumulées. À la différence de l'Assurance de santé nationale, qui lui remet dès son inscription une carte prouvant qu'il cotise, les entreprises administrant les fonds de pension ne remettent aucun document, ce qui limite l'accès du travailleur à une information dont il a pourtant besoin.

Certains articles de journaux ont récemment rendu compte d'une rencontre entre l'Association dominicaine des producteurs de bananes (ADOBANANO), le ministère de l'agriculture et le ministère du travail afin d'analyser les réclamations des bananiers concernant les revenus des travailleurs de la banane qu'ils ne parviennent pas à convertir en salaire sujet à cotisation en vertu de la loi 87-01. La Trésorerie de la sécurité sociale établit à treize mille quatre cent quatre-vingt-deux pesos (13 482,00 \$RD) le salaire minimum assujéti à contribution pour le calcul des maxima de cotisation pour les trois assurances. Cette valeur s'applique pour le calcul du maximum du Régime contributif de l'assurance familiale de santé (SFS), de l'Assurance des risques professionnels (SRL) et de l'Assurance vieillesse, handicap et réversion (*supervivencia*).

Les travailleurs des petites exploitations se trouvent ainsi confrontés à la contradiction entre l'exigence de respect des règles du commerce équitable sur les prestations à inclure pour les travailleurs et les termes de la loi 87-01. La réunion mentionnée a débouché sur la décision de demander au Conseil national de la sécurité sociale (CNSS) de chercher une solution à cette impasse.

Avantages complémentaires

Les propriétaires et responsables d'exploitations offrent des avantages supplémentaires à leurs travailleurs indépendamment de leur type de contrat, surtout pour contribuer à satisfaire leurs besoins élémentaires, par exemple par le biais de repas pris à l'exploitation, transport entre le lieu de résidence et l'exploitation, services de santé, eau potable et, dans certains cas, logement sur la propriété. Pour les travailleurs permanents, il nous a été indiqué qu'ils ont reçu l'an dernier ce que l'on appelle la bonification annuelle, le treizième mois (*salario de Navidad*) et les congés qui leur revenaient; en outre certains producteurs ont aidé à transporter jusqu'à la frontière au moment de Noël les biens ménagers achetés par les travailleurs pour être emportés en Haïti.

Droit du travail et inspections

Les entretiens réalisés ont abordé les aspects liés aux règles d'information professionnelle et aux visites d'inspection des autorités du Ministère du travail, de la Direction générale des migrations et du Ministère de l'environnement. Les responsables des exploitations moyennes et grandes ont indiqué que leur service des ressources humaines tenait un registre de tous les travailleurs employés sur l'exploitation et le communiquaient au Ministère du travail pour respecter la législation en vigueur. Ceci a pu être vérifié le jour de la visite sur le terrain lorsqu'il a été demandé au responsable de fournir cette liste pour y sélectionner au hasard les personnes migrantes à interroger. Ce registre n'existe pas toujours dans les petites exploitations, où la plupart des travailleurs sont temporaires et déclarent uniquement, lorsque ce processus est terminé, les travailleurs permanents, qui en général ne sont pas des migrants.

Il a été demandé aux producteurs et responsables des exploitations si des inspections étaient réalisées par les ministères du travail et de l'environnement ou la Direction générale des migrations; la plupart ont indiqué qu'ils avaient rarement reçu d'inspecteurs de ces institutions, qu'il était venu une fois un inspecteur du travail qui avait interrogé les travailleurs pour savoir ce qu'il en était de leur droit d'association et de syndicalisation. Les visites des inspecteurs de l'environnement sont plus fréquentes, surtout pour vérifier l'utilisation des eaux du fleuve Yaque, qui approvisionne la majorité des exploitations bananières de la région.

Les visites de la Direction générale des migrations dans les exploitations et les plantations sont rares. Les

travailleurs migrants ont un document d'identification qui porte leur nom et celui de leur exploitation en vertu des protocoles établis à cet effet par ADOBANANO. Ce sont en général les bureaux des migrations des provinces limitrophes qui reçoivent des employeurs les demandes d'octroi de permis temporaires (et carte de séjour) pour les travailleurs, tandis que la Direction centrale se charge de réaliser le processus. En vertu de ce processus, les formulaires simples d'embarquement/débarquement aux différents points de contrôle migratoire sont utilisés pour enregistrer les entrées et les sorties des ressortissants nationaux et étrangers, y compris les Haïtiens (Báez et. al. 2011)

3.5. Situation financière du travailleur et envoi de devises

Le processus d'immigration en République dominicaine découle essentiellement de raisons économiques, la recherche d'un emploi et des revenus qui s'ensuivent constituant le principal élément d'amélioration de la vie des immigrants, selon l'enquête ENI 2017 (ONE, 2018).

Les emplois salariés sont donc par excellence chez les immigrants le mécanisme d'accès à des revenus monétaires. Les travailleurs migrants venus d'Haïti, en raison de leur profil socio-démographique, reçoivent généralement des salaires proches des moyennes les plus basses du secteur, comme c'est le cas dans le secteur agricole, dont la moyenne tourne autour de 10 026 \$RD. En analysant la structure des dépenses des travailleurs migrants pour leur subsistance en République dominicaine, la plupart des personnes interrogées soulignent que leurs ressources sont essentiellement consacrées aux postes suivants: loyer, alimentation, gaz pour cuisiner et électricité.

Il est important de remarquer qu'une fois déduites de leur maigre salaire les dépenses pour assurer leur subsistance personnelle, ces travailleurs envoient régulièrement de l'argent à leur famille et à leurs proches en Haïti. Ces personnes nous ont indiqué envoyer tous les mois, et parfois chaque quinzaine, de l'argent destiné à l'achat de nourriture et au paiement de la scolarité des enfants. L'argent est généralement envoyé aux membres de la famille nucléaire, en particulier aux parents, à l'épouse ou à la compagne et aux enfants, plus rarement à d'autres membres de la famille ou à d'autres proches. La périodicité des envois reflète un processus dynamique de transferts monétaires à l'échelle insulaire reposant sur les travailleurs migrants du secteur bananier du nord de l'île.

On n'observe pas parmi les immigrants enquêtés de différence notable dans l'envoi de devises en Haïti en fonction du temps de séjour en République dominicaine, ce qui semblerait indiquer que la durée de résidence en République dominicaine ne réduit pas le montant des envois d'argent à la famille. L'examen croisé des envois de devises et du lieu d'origine des travailleurs migrants permet de prévoir que la région nord d'Haïti sera la plus favorisée par ces ressources, puisque c'est là que résident les familles de la plupart des migrants enquêtés. Il est important de noter à cet égard que les envois de devises en Haïti y représentent un pourcentage du PIB de l'ordre de 30,9 % (OBMICA, 2018), soit le pourcentage le plus élevé d'Amérique latine où de nombreux foyers, surtout parmi le quintile le plus pauvre, dépendent de façon déterminante pour leur survie des envois de devises.

L'utilisation de canaux informels semble prédominer pour l'envoi des devises: les travailleurs immigrés consultés qui envoient fréquemment de l'argent préfèrent le confier à des parents ou des amis, très peu d'entre eux utilisent les lignes d'autobus et aucun ne déclare faire appel aux agences d'envois de fonds, ce qui met en évidence des pratiques culturelles favorisant pour ce processus des canaux informels fondés sur des réseaux sociaux d'amis et de connaissance. Les travailleurs enquêtés en République dominicaine reconnaissent qu'il faut disposer de papiers en règle pour utiliser les agences d'envois de fonds et que, bien que les routes informelles par le biais de parents ou de connaissances puissent impliquer des coûts, y compris une commission, ces dernières dépenses n'atteignent pas forcément le pourcentage élevé de la commission des agences officielles telles que Western Union. De fait, l'une des revendications mondiales des organisations de défense des droits des personnes migrantes est la baisse des frais d'envoi de fonds, préconisant un pourcentage autour de 3 % conforme aux objectifs de développement durables (ODD 10c). Si ce coût moyen était réduit à 3 % dans le monde entier, les familles qui utilisent ces services économiseraient 20 milliards de dollars US supplémentaires chaque année.

Quant à l'épargne, les personnes interrogées ont indiqué que, lorsqu'elles le peuvent, elles mettent de l'argent de côté pour parer à toute éventualité, voyager ou acquérir un bien. La plupart d'entre elles disent participer à des fonds solidaires, des tontines (*sanes*, en espagnol), qui constituent une forme d'épargne, et également utiliser les primes établies dans le cadre du commerce équitable pour les travailleurs et gérées par les différents Comités de travailleurs.

3.6. Vie sociale

On a examiné dans cette rubrique l'affiliation des travailleurs immigrés haïtiens à des syndicats, associations communautaires et églises, avec l'idée que ce type d'appartenance favorise l'insertion et l'intégration sociales des travailleurs, suscitant des actions de solidarité et de soutien pour améliorer leurs vies.

Peu de travailleurs migrants ont indiqué appartenir à un syndicat de travailleurs; l'un d'entre eux participe au Comité de travail dans le cadre des commissions d'employés requises par les certifications de commerce équitable, et 2 autres des 23 personnes enquêtées ont indiqué appartenir à des mouvements sociaux liés à des activités syndicales telle que l'association à Juan Gómez, affiliée à Asomilín, associations solidaires des travailleurs migrants de la Ligne nord-ouest. Le Père Régino organise depuis cette entité les ouvriers migrants pour qu'ils connaissent leurs droits et devoirs professionnels et dit: «Avant un Haïtien passait 5, 10, 15 ans à travailler dans les champs et on le renvoyait avec trois ou cinq mille pesos. Aujourd'hui, protégés par la loi, ils poursuivent les employeurs qui enfreignent leurs droits; des centaines de plaintes s'entassent au tribunal de Montecristi sans qu'aucune suite leur soit donnée», dit ce prêtre qui, pour briser l'isolement, sillonne la région en moto, s'arrêtant là où on l'appelle (journal Hoy, avril 2019).

Cette situation d'absence d'affiliation des travailleurs migrants haïtiens tend à s'aggraver en raison de l'absence de pièces d'identité leur permettant de participer et de s'intégrer dans les associations syndicales. Il convient également d'indiquer la faible influence du mouvement syndical chez les travailleurs de ce secteur dans l'exercice et la garantie de leurs droits. On observe en effet depuis un certain temps une baisse d'influence des syndicats, ainsi qu'une baisse du nombre de syndiqués, une situation fréquemment attribuée à des facteurs socio-économiques, à la précarisation des marchés du travail ainsi qu'au manque d'intérêt des jeunes pour la syndicalisation. Précisons ici que les syndicats ne mènent peut-être pas dans le secteur agricole et de l'élevage autant d'actions qu'on pourrait l'espérer, par exemple en participant aux processus de négociation collective ou aux actions de revendications en faveur des travailleurs des plantations bananières.

D'autre part, les organisations communautaires de la zone géographique de cette étude se sont constituées

sur une base ségrégative. Ainsi par exemple les membres de la communauté dominicaine participent-ils à des associations de quartier, des directions de clubs sportifs et sociaux d'un côté, tandis que la communauté haïtienne s'engage essentiellement dans des groupes religieux propres. En raison des différences culturelles et linguistiques, chaque groupe travaille de son côté au développement de la communauté, dans une exclusion mutuelle de fait (Corral, 2017).

Les églises adventistes ou pentecostales sont les associations d'affiliation les plus souvent citées par les travailleurs migrants de la banane. Ces communautés religieuses promeuvent et favorisent généralement l'insertion sociale, mais plutôt au sein de leurs propres communautés de fidèles, qui célèbrent régulièrement les cultes en créole. Si les hommes sont beaucoup plus enclins à donner des informations sur leur participation à des intérêts et des organisations sociales, et à détailler la régularité des activités réalisées, les femmes sont peu dissertes à ce sujet. Elles s'abstiennent de donner des détails, en partie parce qu'elles ont un accès moindre à ces espaces de détente, en partie parce qu'elles considèrent, culturellement, que leur priorité primordiale doit être la gestion du foyer, dans le droit fil de ce qu'observent d'autres rapports sur les femmes migrantes haïtiennes en République dominicaine (Wooding y Sangro, 2011).

3.7. Relations interethniques et insertion sociale

Les principales limites identifiées (Corral, J.C et al. 2017) à l'insertion sociale, culturelle et professionnelle dans le secteur bananier sont les différences de langue, l'absence de pièces d'identité et la situation d'irrégularité, ainsi que les différences de schémas socio-culturels qui pèsent respectivement sur l'insertion des travailleurs dans les contextes professionnel et communautaire.

Les problèmes de langues empêchent la fluidité du dialogue et de la compréhension entre les migrants et les ressortissants dominicains. Les travailleurs migrants au travail communiquent en général en créole entre eux et espagnol avec les contremaîtres ou le personnel administratif des exploitations. Quant à l'aspect légal, les travailleurs ne possédant pas d'acte de naissance ou de permis de résidence s'abstiennent alors de fréquenter les écoles ou de solliciter des services de santé; ils ne peuvent pas non plus recevoir de salaires sûrs et complets avec les prestations sociales correspondantes.

En outre, l'offre de programmes sociaux et culturels pour ces groupes est limitée et les espaces communs manquent au sein des communautés en raison des très rares possibilités de loisir et de développement personnel proposées par les entreprises et les producteurs du secteur recrutant les migrants haïtiens.

Concernant les différences de schémas socio-culturels entre les travailleurs migrants et les communautés où ils résident, on a pu constater que l'absence d'adaptation dans les deux groupes affecte la cohabitation sociale, les migrants ne s'adaptant pas aux coutumes locales. D'autre part il existe très peu d'occasions d'activités communes qui leur permettraient de faire connaissance, le respect interculturel est très faible et peu de travail de conscientisation est fait sur une cohabitation harmonieuse entre communautés.

On peut également décrire comme une autre limitation une attitude qu'on pourrait qualifier de *tolérance a minima* ou *tolérance de convenance* (Wynne, 2015) entre les migrants et les communautés: destinée avant tout à éviter les conflits, elle ne se traduit pas pour autant par ces actions concrètes d'échange et de coopération pour le développement de tous; immigrés et communautés locales prévoient leurs actions dans leur coin, pour chaque groupe, mais pas ensemble.

Outre ce qui a déjà été décrit, les travailleurs migrants haïtiens participant à cette étude ont également été consultés dans les groupes de discussion sur leur évaluation de six notions considérées comme fondamentales pour comprendre leurs perceptions:

Travailleur haïtien en RD
Migration et frontière
Travail dans une exploitation bananière
Patron et contre-maîtres

Cette analyse permet de préciser les motivations personnelles, sociales et culturelles liées à la condition de chacun dans son contexte social et professionnel particulier et susceptibles de servir de référence pour les processus d'insertion et de promotion des droits, d'amélioration des relations interethniques et des politiques publiques pour ce groupe de population.

3.8. Perception et évaluation de notions essentielles concernant leur condition

Les personnes consultées sur l'évaluation des notions mentionnées étaient toutes des hommes, de différents groupes d'âges, nombre d'entre eux travaillant

depuis longtemps dans les plantations de bananes mais résidant depuis plus ou moins longtemps en République dominicaine. Leurs avis sont transcrits et une note de synthèse est établie pour chaque notion, décrivant les points d'accord et de désaccord dans les avis recueillis.

Notion	Perceptions et avis
travailleur haïtien	<p>«Travailleur haïtien, ça veut dire <u>une personne qui cherche à gagner sa vie</u>» (44 ans)</p> <p>«Un Haïtien qui <u>travaille beaucoup</u> et qui vit dans une grande misère» (32 ans)</p> <p>«Je pourrais penser à la façon dont nous menons notre vie, dont nous travaillons « (44 ans)</p> <p>«Je me sens satisfait car <u>travailler c'est avancer</u>»(32 ans)</p> <p>«Un travailleur haïtien c'est une <u>force</u>» (43 ans)</p> <p>«Comment on quitte Haïti pour venir travailler dans un autre pays tu es pauvre et si ton pays n'est pas bien tu dois partir pour voir <u>si tu trouves l'argent pour nourrir tes enfants et aider ta femme</u>, si tu n'es pas malade, parce que si tu es malade, tu ne peux rien faire «(46 ans)</p> <p>«Ce que je vois quand ils disent travailleur haïtien, c'est qu'en Haïti ils n'apportent rien, c'est ici qu'il y a du développement <u>et on vient en RD pour tenter de gagner sa vie pour soutenir ses enfants, sa famille, sa femme pour qu'ils en retirent un avantage</u>”</p>

Note de synthèse: Il existe des perceptions contrastées; l'une, positive, du travail réalisé en RD et de ce que peut permettre l'intégration professionnelle, surtout pour assurer la subsistance et la protection de sa famille. Par contraste avec la perception précédente, on perçoit une critique de la situation en Haïti et de la pauvreté en tant qu'élément qui contraint les gens à migrer.

Notion	Perceptions et avis
Migration	<p>«Migration, c'est une autorité dans le pays qui est responsable des étrangers qui ne sont pas normaux, qui ne sont pas légaux, si quelque chose n'est pas légal ils te prennent et te renvoient chez toi» (31 ans)</p> <p>«Migration, cela veut dire l'autorité qui ramasse les gens qui sont en situation illégale dans le pays» (32 ans)</p> <p>«C'est une autorité qui arrête les personnes qui ne sont pas en situation régulière; si tu as tes papiers, n'aie pas peur quand ils disent Migration, mais si tu ne les as pas ça te fait réfléchir « (39 ans)</p> <p>«Dès qu'on entend "migration" il faut trouver un endroit où se mettre» (44 ans)</p> <p>«Ce sont des assassins qui circulent (...) [les gens de] migration ne doivent pas entrer dans les maisons à l'aube et prendre mes affaires” (46 ans)</p> <p>«Je dois vivre en situation légale dans le pays, je dois avoir mes papiers pour que [les agents de] migration ne m'arrête[nt] pas «(44 ans)</p> <p>«Migration, ça veut dire que nous ne devons pas vivre dans ce pays, c'est à ça que sert migration» (43 ans)</p> <p>«Toutes les nationalités qui vont dans un pays qui n'est pas le tien... quand je suis en Haïti je ne suis pas un migrant, mais ici je suis un migrant « (31 ans)</p> <p>«C'est nous qui venons d'un autre pays pour travailler en RD, cela veut dire immigrant... immigration» (56 ans)</p>

Note de synthèse: On note plusieurs perceptions différenciées de cette notion. D'un côté on a celle liée aux autorités de Migration perçues comme

- 1) l'organisation qui gère les entrées et sorties des personnes aux frontières, de l'autre la sensation d'inquiétude face à
- 2) l'autorité qui arrête et expulse en cas de situation irrégulière et d'absence de titre de séjour et finalement,
- 3) sensation d'impuissance, de colère et opinion négative en raison de la façon abusive dont les autorités de Migration réalisent les arrestations et les expulsions.

Notion	Perceptions et avis
Frontière	<p>“La frontière est la limite entre deux pays, par exemple entre Haïti et la République dominicaine” (43 ans)</p> <p>“C’est une ligne de séparation que tu dois traverser pour te rendre dans un autre pays, dans une autre zone” (32 ans)</p> <p>“Lorsque nous parlons de frontière, la frontière représente une limite entre deux pays” (50 ans)</p> <p>“Je pense que si tu es en Haïti et si tu viens en RD, de toute façon tu dois traverser la frontière” (44 ans)</p> <p>“Dès qu’on quitte Ouanaminthe, on traverse la frontière pour entrer dans un autre pays” (43 ans)</p>

Note de synthèse: Les perceptions de cette notion sont claires et **univoques**; les travailleurs se perçoivent comme appartenant à un pays limitrophe qui partage une frontière terrestre avec un autre pays, avec certaines facilités de transit frontalier.

Les notions suivantes sont liées au contexte des postes et fonctions occupés, à la propriété de la professionnel, au travail réalisé par le travailleur migrant production. haïtien, aux postes de travail et à la position hiérarchique

Notion	Perceptions et avis
Travail sur l'exploitation	<p>«On y travaille pour survivre» (44 ans)</p> <p>«On part de chez soi, et comme c’est dans les bananeraies qu’on trouve du travail, c’est là qu’on doit travailler» (39 ans)</p> <p>«Je crois que quand on travaille dans la banane on doit bien travailler, aider le fruit pour que le patron puisse trouver l’argent pour nous payer, c’est ce que je crois» (44 ans)</p> <p>«Les circonstances de la vie font qu’on se retrouve à travailler dans l’exploitation, mais si ce n’étaient pas les circonstances de la vie, je ne travaillerais pas dans l’exploitation» (60 ans)</p> <p>«Ils te font travailler de nuit et te paient 300 pesos, on porte les bananes jusque dans la nuit, bien qu’il fasse sombre il faut porter les bananes, on travaille pratiquement pour rien, 300 pesos, 325 pesos» (50 ans)</p>

Note de synthèse: On note des perceptions **contrastées** de cette notion: certains considèrent d’un côté qu’ils doivent y travailler, aider à améliorer l’exploitation et la situation du patron (1), tandis que d’autres expliquent qu’ils se trouvent dans cette situation faute d’alternative (2), d’autres enfin percevant l’exploitation dans laquelle ils se trouvent pris sans possibilité de changer, d’avancer ou d’améliorer leur situation (3).

Notion	Perceptions et avis
Patron	<p>«Le patron est la personne avec laquelle on travaille» (60 ans)</p> <p>«Le patron est le propriétaire de la compagnie, c'est lui qu'on appelle le patron» (46 ans)</p> <p>«C'est le propriétaire de la compagnie qu'on considère comme le patron» (50 ans)</p> <p>«J'ai une propriété, ces personnes travaillent avec moi, je suis leur patron» (31 ans)</p> <p>«Si tu travailles dans une propriété, la personne avec laquelle tu travailles, c'est lui le patron» (46 ans)</p> <p>«Le patron c'est celui qui te paie, tu travailles pour lui et il te paie, c'est lui le patron.» (43 ans)</p> <p>«Un patron c'est celui qui coordonne tout le travail dans l'exploitation.» (56 ans)</p> <p>«Quand tu travailles avec un patron, c'est lui qui te permet de continuer à travailler parce qu'il sait que tu feras ce qu'il t'a dit de faire.» (44 ans)</p> <p>«Une personne pour laquelle travaillent beaucoup de gens, celui qui te paie.» (60 ans)</p> <p>«Une personne qui veut avancer, si tu travailles avec une personne et que cette personne te donne un bon service, tu lui donnes un bon service, il avance et tu avances aussi» (31 ans)</p> <p>«La personne avec laquelle je travaille, si elle me donne un travail à faire, il faut que je le fasse bien.»</p> <p>«Certains sont des patrons, il y a des gens qui ont une propriété et qui ne sont pas patrons. Un contremaître peut être davantage patron que le propriétaire de l'exploitation.»(32 ans)</p>

Note de synthèse: Les perceptions de cette notion sont **claires et univoques**; les travailleurs voient le patron comme le propriétaire de la production et celui qui paie les salaires. D'autres élargissent leur perception en considérant que, si la situation du propriétaire s'améliore, celle du travailleur s'améliore également, et incluent l'idée de l'engagement du travail bien fait.

Notion	Perceptions et avis
Contremaître	<p>«Le contremaître prend soin de l'exploitation pour que les travailleurs n'abîment pas le fruit» (32 ans)</p> <p>«Le propriétaire de la propriété n'est pas le vrai propriétaire, le propriétaire de la propriété c'est le contremaître, parce que tout ce qui se passe sur la propriété, tout ce que dit le travailleur, ce n'est pas au propriétaire qu'il le dit, c'est au contremaître qu'il le dit» (44 ans)</p> <p>«C'est une personne que le propriétaire de la propriété emploie pour qu'il travaille avec les autres personnes, pour rendre compte de la quantité de travail qui doit être réalisée durant la semaine « (39 ans)(44 ans)</p> <p>«Le contremaître est une personne employée par le propriétaire et chargée des travailleurs de la propriété, c'est une autorité qui y surveille la façon de travailler pour en rendre compte au propriétaire» (44 ans)</p> <p>«Le contremaître est celui qui dirige» «Le contremaître est un chef» (32 ans)</p> <p>«C'est le contremaître qui t'envoie travailler, c'est un technicien qui passe, qui vérifie le travail pour voir si tu le fais bien ou mal» (43 ans)</p> <p>«C'est le contremaître qui dirige, mais c'est un travailleur « (56 ans)</p> <p>«C'est la personne qui te dirige dans ton travail, qui te dit va dans tel champ, qui note ton nom et le transmet au propriétaire de la propriété pour qu'au moment de la paye tu reçoives ton salaire» (60 ans)</p> <p>«La personne qui te dirige dans ton travail, qui te donne les directives du travail et qui a le droit de te congédier si tu fais quelque chose de mal» (43 ans)</p>

Note de synthèse: Les perceptions de cette notion sont **claires**; les travailleurs considèrent le contremaître comme un travailleur chargé de la supervision et du suivi des tâches de la propriété et qui a le pouvoir de te retirer une tâche si tu ne la fais pas comme il faut; ils indiquent qu'il s'agit également d'un travailleur, mais dont les fonctions sont plus proches du patron que les leurs.

Ces notes peuvent faire référence dans la description qui suit au sujet des trajectoires migratoires des travailleurs lors de leur voyage depuis Haïti vers la République dominicaine et lors de leur retour et de leur réinsertion dans leurs communautés.

3.9. Trajectoires migratoires des travailleurs

Une analyse du parcours de 8 travailleurs et travailleuses retourné.es en Haïti et y vivant actuellement dans les départements du nord et du nord-est (intercalée avec des témoignages pertinents de 23 travailleuses et travailleurs actuellement employés.es dans le secteur bananier du nord-ouest de la RD) élargit le champ sur ce qu'on a vu plus haut et approfondit notre compréhension des motivations qui poussent les travailleurs et travailleuses à se rendre dans les plantations bananières, de la façon dont ils passent la frontière, du regard qu'ils et elles portent sur leur séjour en RD et de la façon dont se déroulent les retours en Haïti.

L'avantage d'avoir réalisé des entretiens dans le lieu d'accueil en RD et dans certains des lieux de départ (et de retour) en Haïti, c'est que cela aide à comprendre deux processus qui ont lieu simultanément. On a d'un côté des travailleur.ses migrant.es enraciné.es dans le pays de destination, qui peuvent se rendre plus ou moins fréquemment en Haïti sans nécessairement y retourner vivre de façon permanente, de l'autre des personnes qui vivent essentiellement en Haïti mais perçoivent le travail en RD comme un mal nécessaire qu'ils font plus ou moins fréquemment en fonction des exigences du moment.

C'est à dire que cette dernière catégorie de migration a une nature plus pendulaire, dont certains chercheurs suggèrent qu'elles devraient être théorisées pour mieux comprendre la migration haïtienne vers la RD (ONE 2018). Bien sûr, la frontière entre les deux catégories de migrants est ténue puisque le projet de migration peut prendre un tour inattendu en fonction de raisons conjoncturelles de nature politique, économique ou familiale.

La partie qui suit analyse plus en détail

- 1 / les raisons de migrer depuis Haïti;
- 2 / les facteurs d'attrait qui font de la RD une destination prioritaire;
- 3 / le passage de la frontière sur le chemin de la migration internationale;
- 4 / les mouvements de retour volontaire et
- 5 / les retours forcés.

Selon les rapports de l'ONU, au cours de la dernière décennie, la migration transfrontalière qui nous occupe a été abordée comme une migration pendulaire lorsqu'il n'y a pas d'enracinement plus ou moins définitif dans la société d'accueil, surtout en ce qui concerne les dynamiques migratoires de cette partie de la frontière nord.

La citation du tableau ci-dessous est un exemple de cette façon d'aborder les choses.

Rapport de l'expert indépendant M. Michel Forst sur la situation des droits humains en Haïti*. Synthèse 26 mai 2009

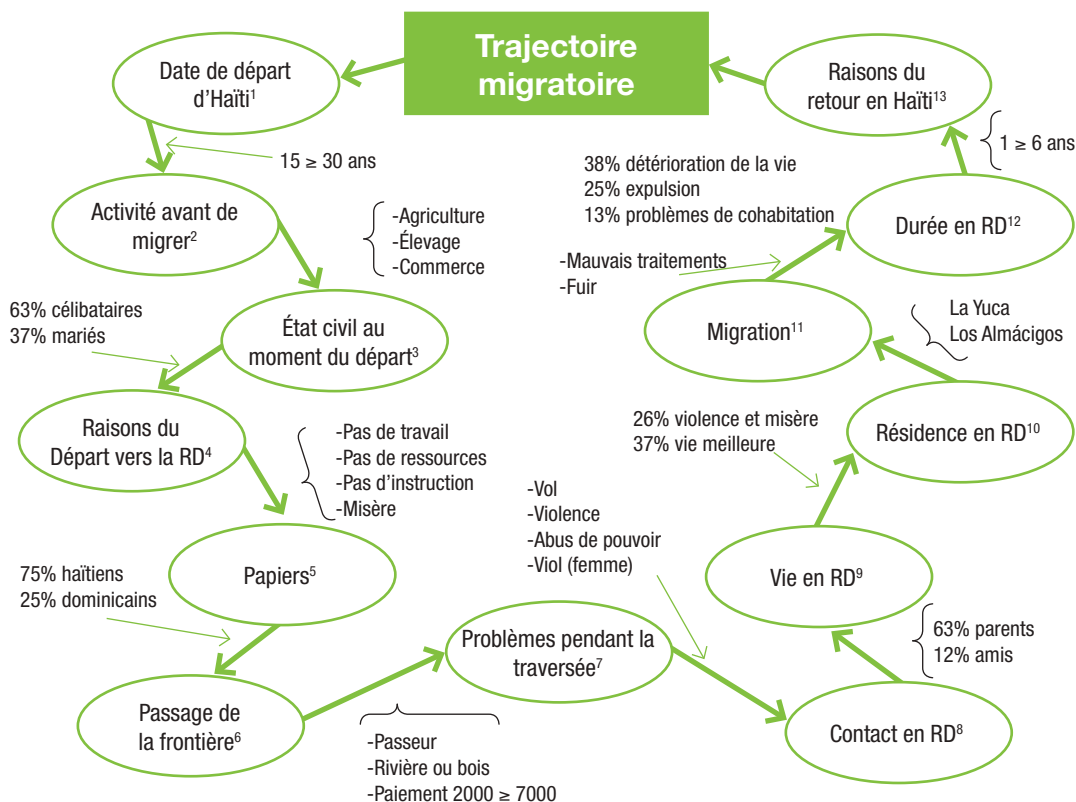
D. L'exploitation d'êtres humains 74.

L'expert indépendant s'est rendu au nord-est du pays et à la frontière avec la République dominicaine, en particulier à Ouanaminthe, où il a été témoin du problème déterminant que constitue l'inégalité de richesse ainsi que la migration pendulaire entre Haïti et la République dominicaine en termes d'expulsions massives, d'exploitation du travail et de sous-enregistrement des naissances, qui affectent une grande partie de la population vivant ou traversant cette zone frontalière.

https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/11session/A.HRC.11.5_sp.pdf

Nous analysons ci-dessous le diagramme schématisant le circuit migratoire réalisé par les 8 travailleuses et travailleurs retournés en Haïti (intercalé avec les

témoignages pertinents de 23 personnes, hommes et femmes, travaillant actuellement dans les bananeraies du nord-ouest de la RD).



Les raisons d'émigrer vues d'Haïti

Les personnes interrogées en Haïti rapportent que leur première migration a eu lieu entre 15 et 30 ans. Ces personnes retournées en Haïti ont cité les mêmes raisons initiales d'émigrer que leurs compatriotes interrogés en RD. Un grand nombre d'entre elles avaient émigré pour la première fois vers le pays voisin très jeunes, y compris dans le cadre d'une expérience au cours de vacances scolaires. Ce phénomène a été remarqué au début des années 2000 (OIM/UNICEF 2002) dans une étude rapportant un pic de passages à la frontière d'adolescentes et enfants haïtiens profitant de l'été pour venir travailler du côté dominicain, et en particulier du côté nord de la frontière, en majorité avec l'accord de leurs parents. La grande majorité d'entre eux retourne en Haïti après les vacances pour y poursuivre leur scolarité, mais certains restent dans le pays de destination, comme en a témoigné un travailleur enquêté en RD. D'autres indiquent avoir passé la frontière comme une expérience servant de prélude à une migration plus longue vers la RD. Étant donné la pauvreté dans laquelle vit leur famille, il est plus ou moins accepté que les jeunes -selon leurs propres informations- passent la frontière, avec ou sans l'aval de leur famille.

L'agriculture, le commerce et l'élevage prédominent dans les activités professionnelles exercées avant la migration.

Les femmes tendent à exercer des activités liées au commerce. Parmi les personnes retournées en Haïti, la plupart étaient célibataires avant leur premier passage de la frontière, bien que toutes les femmes interrogées aient été mariées. Soulignons que les tendances les plus récentes suggèrent que davantage de femmes voyagent de leur propre chef depuis Haïti en RD. Dans le cadre de ce qui a été appelé «la nouvelle immigration haïtienne», dans laquelle davantage de Haïtiens vivent et travaillent hors des *bateyes* sucriers, et bien que l'immigration masculine prédomine (63 %), le nombre des femmes haïtiennes assez récemment arrivées contraste avec celui des hommes haïtiens (61,1 %) et dépasse celui du total des femmes migrantes (64,3 %).⁵

Selon les récits des femmes rencontrées en RD, elles peuvent arriver à leur lieu de destination en tant qu'accompagnatrice, on peut venir les chercher dans le cadre du regroupement familial après la première migration de l'homme ou bien elles peuvent voyager pour leur compte dans ce qui est connu comme la «féminisation des migrations.»⁶. Un grand nombre de

⁵ <https://www.docdroid.net/yPnZjBT/estado-de-las-migraciones-rd-2018.pdf> Voir p. 143 (en espagnol).

⁶ La notion de «féminisation de la migration» fait non seulement allusion au fait que les femmes migrent davantage que par le

femmes compagnes de travailleurs des bananeraies restent en Haïti et y gèrent le foyer transnational en accord avec leur époux. Dans certains cas elles se rendent en RD pendant les vacances, parfois avec leurs enfants. Une mère célibataire travaillant dans le secteur bananier en RD a indiqué avoir dû faire venir son fils à la fin de 2019 en raison de l'absence d'école en Haïti, même si elle n'a pas tenté de l'inscrire à l'école ici, attendant plutôt la réouverture de l'école en Haïti.

Les raisons qui déclenchent l'émigration incluent le peu de débouchés professionnels, l'absence de ressources pour étudier, le désir d'améliorer ses conditions de vie et de sortir de la misère. On remarquera que ces conditions, non seulement n'ont pas changé depuis la première migration, mais que les personnes enquêtées en Haïti doivent plutôt au contraire faire face à une situation en franche détérioration dans une conjoncture turbulente.

Début novembre 2019, Haïti a été "bloquée" (*Peyi lòk*). Les transports ont été paralysés, de nombreux hôpitaux et écoles ont fermé leurs portes. La nourriture et les médicaments manquent. Pendant plus d'un an, au cours des mouvements qui ont conduit à l'impasse actuelle, les manifestants avaient appelé à la fin de la corruption et à la démission de l'actuel président. De nombreux manifestants ont été assassinés, y compris par la police. La mobilisation massive et populaire aujourd'hui en Haïti peut se lire à la lumière des liens croisés entre les forces politiques et économiques nationales (l'État haïtien), continentales, mondiales, les autorités et les histoires au sein desquelles la souveraineté d'Haïti s'est trouvée en jeu.

Les travailleuses et travailleurs retournés au pays et directement confrontés à cette situation ont été éloquents dans leur description de la situation dans leur pays:

- "Parfois on plante un bananier, du manioc, de l'igname pour trouver de quoi manger mais le pays est trop fou."
- "Je vois que la vie est dure, c'était plus facile mais je vois que maintenant c'est difficile... L'avenir n'est pas normal."
- "Le pays est dur pour moi parce que je ne vois rien que je pourrais faire ici pour pouvoir vivre."

passé, mais suppose également un changement de motif sous-jacent au projet de migration, c'est à dire que les femmes ne voyagent plus seulement pour des raisons de regroupement familial mais peuvent désormais décider de manière indépendante, bien souvent en tant que principale gagne-pain et cheffe de foyer, de migrer à la recherche de travail.

- "Haïti est un lieu difficile, là-bas (RD) c'est un lieu auquel je suis habitué, j'ai de nombreux amis dominicains, dès qu'ils auront du travail ils m'appelleront pour me donner du travail. Je pense y retourner travailler."

Tous les entretiens soulignent les raisons sous-jacentes à la migration: trouver les ressources pour poursuivre sa propre instruction ou celle de membres de sa famille, soutenir ses parents jusqu'à leurs vieux jours et si possible investir dans un logement ou dans l'agriculture en Haïti. Mais en l'absence d'État-providence en Haïti, les agriculteurs ne recevant qu'un faible soutien et l'enseignement public étant déficient, les défis sont énormes à l'heure de réaliser ces aspirations.

Parfois les témoignages suggèrent que cette migration transfrontalière est, pour les hommes, une espèce de rite de passage marquant la transition entre l'enfance et l'âge adulte. L'influence des pairs peut compter, dans un contexte de plus d'un siècle d'émigration depuis Haïti vers la RD, à l'origine pour travailler dans l'industrie sucrière et, depuis les années 80, vers des activités de niche agricoles, y compris, parmi d'autres secteurs de l'économie dominicaine, le secteur bananier. Les hommes partent en général plus tôt que les femmes.

Certains récits mettent également en lumière des raisons de force majeure liées à des problèmes politiques ou à des catastrophes naturelles graves. Un travailleur qui est retourné date par exemple sa première migration de 1991, après le coup d'État contre le président Aristide. D'autres expliquent que leur première migration a eu lieu en 2010, après le tremblement de terre qui a durement touché le pays en janvier de cette année-là. On le sait, le processus d'obtention du statut de réfugié en RD est très difficile, tant et si bien que peu de personnes haïtiennes fuyant leur pays pour des raisons politiques essaient de l'obtenir et il n'existe pas en RD de protection de type *Statut de protection temporaire des personnes* (TPS, en anglais), comme aux États-Unis, pour les personnes migrantes affectées par de grosses catastrophes naturelles dans leur pays d'origine.

6 des personnes enquêtées en Haïti, soit 75 %, possèdent des papiers d'identité haïtiens. 2 seulement, soit 25 %, possèdent des papiers dominicains, ayant probablement bénéficié du PNRE.

Les facteurs d'attrait qui font de la RD une destination prioritaire

Compte tenu du caractère limité des possibilités de travail en Haïti, le marché du travail du pays voisin offre

une gamme d'options à la main d'œuvre haïtienne bon marché. Un seul répondant rentré en Haïti a affirmé avoir tenté d'y trouver un travail hors de la pêche, de l'agriculture vivrière (*agricultura de conuco*), du petit commerce ou de la construction, à savoir dans le tourisme (à Labadie, sur la côte nord, où peuvent passer des navires de croisière) et dans les zones franches (à Caracol, près de Limonade, créées après le tremblement de terre de 2010 en Haïti), mais sans succès. D'après ces récits, il semblerait qu'à l'heure actuelle en Haïti les seules possibilités de travailler pour des personnes peu instruites dans le nord du pays tournent autour de l'agriculture vivrière, de la pêche et du petit commerce, la pénurie de ciment dans ce «Peyi lòk» ayant virtuellement paralysé la construction.

Dans un tel contexte, la variété des options de travail en RD est très attrayante par sa proximité et la stabilité relative des conditions de travail, en dépit des mauvais traitements que les migrants potentiels peuvent imaginer, à travers les nouvelles provenant de RD et les récits de leurs compatriotes.

Nous l'avons vu plus haut, l'essentiel de la main d'œuvre du secteur bananier de la Ligne nord-ouest est haïtienne, dans une industrie qui a évolué en leur faveur en termes de conditions de travail et de statut migratoire -même si certaines améliorations pourraient encore être apportées- dans le cadre de ce qu'il est convenu d'appeler le commerce équitable avec les pays européens. Les travailleurs et travailleuses rapportent qu'ils ont pu, ces dernières années, jouir d'un statut migratoire stable, bien que fragile en raison de l'expiration des papiers officiels et de la faible coopération des autorités haïtiennes pour favoriser la durabilité du processus.⁷ Certains.es travailleur.ses, ayant enfin obtenu des pièces d'identité et en particulier le précieux passeport, ont pu utiliser la RD comme tremplin pour poursuivre leur route vers d'autres pays (surtout en Amérique du Sud).

Cette nouvelle évolution vers une migration régulière, ordonnée et sûre (selon la terminologie des pactes mondiaux sur les migrations promus par l'ONU depuis 2016) est loin d'être normalisée dans le pays d'accueil (voir les chapitres suivants), mais la mise en œuvre du PNRE pour la première fois en RD signifie que les travailleurs et travailleuses interrogé.es conseilleraient à des candidats en Haïti de se mettre en règle avant de partir ou bien, s'ils ne l'ont pas fait pour leur premier voyage, de le faire dès que possible avec l'argent

gagné. Il s'est en effet créé une conscience plus claire de la nécessité de voyager de façon légale en raison d'une plus grande sévérité des contrôles aux frontières ces dernières années, depuis la fermeture de la période d'inscription au PNRE à la mi-2015.

Enfin un des travailleurs rentrés en Haïti a indiqué que, la première fois qu'il avait traversé, c'étaient les producteurs du secteur bananier qui étaient venus à la frontière chercher des travailleurs, illustrant ainsi les besoins de main d'œuvre haïtienne en RD et leur collusion avec les employeurs pour que cela se fasse, sans que toutes les formalités aient forcément été respectées. Cette présence active de producteurs à la frontière a été observée dans des circonstances particulières définies comme découlant des expulsions en quantité significative de Haïtiens hors de RD, lorsqu'il a fallu chercher de la main d'œuvre de remplacement, comme par exemple après les incidents de Hatillo Palma en 2005 (voir plus bas).

Leur traversée de la frontière pour accomplir la migration internationale

Cependant, tous les entretiens individuels (tant en Haïti qu'en RD) rapportent que le passage de la frontière lors de la première migration a été irrégulier, coûteux, et dans certains cas dangereux. Pratiquement tous les premiers voyages ont été réalisés avec l'aide d'un passeur (*buscón*), qui est parfois également membre de la famille du travailleur ou de la travailleuse et qui exerce fréquemment cette activité de guidage informel de personnes ayant besoin de franchir la frontière sans détenir les documents nécessaires.

Les entretiens révèlent en effet souvent que les candidats au départ ont été accompagnés par une personne qu'ils appellent souvent *cousin* (en créole) sans que ce soit forcément un cousin mais plutôt une personne connue de grande confiance, passeur ou non (cette fonction peut être exercée aussi bien par des Haïtiens que des Dominicains). Les ressources nécessaires au passage sont réunies de différentes manières: épargne personnelle, apport de membres de la famille ou de proches.

Il leur faut un à trois jours pour passer la frontière au nord et rejoindre leur destination, selon l'itinéraire plus ou moins compliqué à pied en traversant *par les bois* et parfois par la rivière du Massacre pour éviter les contrôles à la frontière, jusqu'à arriver à un endroit où ils peuvent monter dans un véhicule. La plupart des personnes interrogées avaient eu des contacts antérieurs avec la RD, par des membres de leur famille ou des proches.

⁷ Entretien avec le consul haïtien de Dajabón à Dajabón, le 13 janvier 2020.

Les montants indiqués payés aux *buscones*, aux passeurs, varient de 2 000 à 7 000 pesos. Les passeurs ne tiennent pas toujours leurs engagements et prennent parfois tout l'argent convenu pour le trajet sans pour autant laisser leurs clients à l'endroit dit.

Vols et agressions de la part de civils haïtiens et dominicains, vols et abus de pouvoir de la part des autorités sont monnaie courante lors de ces passages. Au cours des entretiens, de nombreux témoignages font état pour ces processus de la complicité des autorités, des transporteurs, des motocyclistes dans ce qui constitue un authentique commerce pour tous les acteurs concernés, compte tenu des abus (le *macuteo*, en langage populaire) possibles, à tous les stades du parcours jusqu'à l'arrivée, lorsque les migrants n'ont pas de statut régulier. Les récits témoignent de coûts de traversée croissants ces dernières années en raison de contrôles plus stricts.

Les femmes migrantes peuvent se trouver en situation de grande vulnérabilité, et racontent des abus sexuels contre elles ou des connaissances au cours du passage clandestin de la frontière dominico-haïtienne, confirmant d'autres récits (Petrozziello y Wooding, 2011). Ces abus, voire ces viols de femmes, sont donc monnaie courante, comme un *sine qua non* du passage de la frontière, comme on le constate sur d'autres couloirs migratoires, par exemple sur la route des femmes centraméricaines vers les États-Unis via le Mexique.

On assiste cependant à des efforts croissants de la part de différents acteurs pour promouvoir l'homologation de normes internationales contre la violence fondée sur le genre, ainsi qu'on le voit tant au sein du système des Nations Unies (CEDAW 2005) qu'au sein du système interaméricain des droits humains (CIDH 2002).

Il y a dix ans, une coalition d'organisations de la zone frontalière haïtiano-dominicaine du nord a déposé plainte devant le Système interaméricain des droits humains pour dénoncer le peu de protection des femmes migrantes et mettre l'État haïtien devant sa responsabilité de les protéger de la violence.⁸

⁸ En octobre 2010 s'est tenue une audience de la Cour interaméricaine des droits humains sur la "Situation des droits humains des enfants et des femmes dans la zone de Ouanaminthe, Haïti" avec la participation du *Regroupement des Citoyens pour la Protection des Droits Humains* (RECIPRODH) et de l'État haïtien. On peut écouter cette audience en suivant ce lien: <http://www.cidh.oas.org/prensa/publichearings/Hearings.aspx?Lang=ES&Session=120>. Pour plus d'information voir la CIDH, *Le droit des femmes de vivre libres de violence et de discrimination en Haïti*, 10 mars 2009.

Tout ceci s'inscrit dans le contexte d'un incident grave qui s'est déroulé en 2000 à Guayubin, au nord-est de la RD, où une action de trafic illégal de migrants s'est soldée par la mort de six personnes haïtiennes, provenant essentiellement de Pilate, au nord d'Haïti et du chauffeur dominicain. Des organisations de la société civile dominicaine et haïtienne ont porté l'affaire devant la Cour interaméricaine des droits humains par le biais du Système interaméricain des droits humains (SIDH), alléguant que les morts étaient dues à des actions abusives des autorités dominicaines. La Cour interaméricaine des droits humains a statué contre l'État en 2012 (CIDH 2012), mais malheureusement l'État dominicain n'a en rien tenu compte de ce jugement.

Les témoignages évoquent également la situation de vulnérabilité dans laquelle peuvent se trouver des enfants lorsque leurs parents cherchent à les faire venir d'Haïti, par exemple pour des vacances en RD et ne disposent pas des papiers officiels pour le faire par la voie légale. Les parents courent alors le risque de voir leurs enfants coincés à la frontière par les nouveaux contrôles mis en œuvre par les autorités, en particulier depuis 2015 et avec le soutien d'agences du système des Nations Unies telles que l'UNICEF ou l'OIM afin de combattre de possibles trafics d'êtres humains, et en particulier de mineurs et mineures (Scanlan 2018).

Les mouvements volontaires de retour

Parmi les travailleurs retournés en Haïti, parfois faute de pièces d'identité, 26 % ont évoqué la violence et la misère comme faisant partie de leurs conditions de vie en République dominicaine. 37 % ont déclaré que leur vie s'était améliorée, tandis que 37 % n'ont pas répondu. 38 % des personnes interrogées ont dit qu'elles avaient passé entre 1 et 6 ans en RD. Elles s'y rendent en général pour de courtes périodes et reviennent. 38 % sont revenues parce que leurs conditions de vie en République dominicaine se détérioraient, 25 % ont été expulsées, 13 % sont revenues en raison de problèmes de cohabitation avec la famille et les 24 % restants n'ont pas donné de réponse. Notons que les personnes enquêtées dans le pays d'origine représentent la migration pendulaire, par rapport à ce qu'on pourrait considérer comme une migration d'enracinement plus durable en RD. La question de la migration forcée est analysée plus loin dans le chapitre sur les expulsions.

Les entretiens en RD révèlent une grande fluidité de mouvement et montrent que même des travailleurs de longue date en RD se rendent en Haïti pour des funérailles

ou des fêtes de Noël, et pour soutenir en personne leur famille transnationale, à l'occasion en apportant personnellement des appareils électro-ménagers.

Les producteurs peuvent parfois faciliter la traversée aux travailleurs et travailleuses, en particulier au moment des fêtes de fin d'années où nombre d'entre eux rendent visite à leur famille en Haïti, bien que les personnes enquêtées remarquent qu'une telle aide n'est pas constante. La situation est bien différente de celle des Dominicains arrivant des États-Unis et d'autres pays pour les fêtes (on les appelle les «Dominicains absents») dans les aéroports de RD, et pour lesquels il est clair à cette période de l'année que les appareils électro-ménagers ne seront pas soumis à l'impôt.

Les entretiens, en Haïti comme en RD, révèlent que les retours volontaires ne se déroulent pas sans abus, les personnes rentrant chez elles pouvant se trouver victimes de vols ou d'escroqueries à tout moment de leur périple, qu'elles aient ou non des papiers en règle, au point de parfois rentrer dans leur communauté les mains vides. Les récits de part et d'autre de la frontière n'ont pas permis de distinguer le moindre investissement significatif dans le pays d'origine de la part des travailleurs et travailleuses, au-delà des questions de survie par le biais de l'agriculture et, dans certains cas, de l'instruction des enfants restés en Haïti, dans le cadre de familles transnationales.

Les retours forcés

Dans le cas du commerce équitable, qui concerne l'ensemble du secteur bananier de la Ligne nord-ouest, les agents de la migration (DGM) ne devraient pas pénétrer dans les propriétés puisque tous les travailleurs sont censés avoir des papiers en règle ou être en passe de les obtenir, en vertu de la conditionnalité exigée par ce type d'agriculture d'exportation vers l'Europe, et de fait rien ne dit aujourd'hui qu'ils y entrent. Cependant, tant les travailleurs entendus que les producteurs remarquent la présence des agents de l'autorité des migrations dans les communautés. Dans certains cas les producteurs interviennent pour éviter les détentions ou déportations de leurs travailleurs et travailleuses. Indépendamment des efforts en leur faveur, les travailleurs enquêtés font état d'arrestations et d'expulsions, sans qu'il leur soit forcément possible de recevoir l'argent qui leur était dû à leur retour.

Malheureusement, les documents d'identité et de séjour des travailleurs ne couvrent pas toujours les

membres de leur famille, lesquels se retrouvent parfois en situation de vulnérabilité. Un des hommes enquêtés en RD se souvient de la fois où les agents de l'autorité des migrations sont entrés dans la communauté pour vérifier les papiers. Les siens étaient en règle, mais pas ceux de sa femme, que les fonctionnaires ont menacé d'expulsion, se contentant finalement du téléphone portable de la femme, dans un incident courant de *macuteo*, c'est-à-dire une extorsion comme l'on en rapporte dans de nombreux autres endroits du pays (Spraos 2018). Analysée dans une perspective de genre, cette réalité montre la situation de désavantage dans laquelle peuvent se trouver les femmes migrantes avec les résultats les plus récents du PNRE selon lesquels, lorsqu'elles vivent avec leur compagnon en RD, elles ne reçoivent pas nécessairement les mêmes papiers que lui, ou bien elles reçoivent des papiers inférieurs à ceux de leur époux, même si elles ont déposé un dossier identique devant les autorités (OBMICA 2019b).

Heureusement, l'incident interethnique de 2005 à Hatillo Palma et ses suites, qui avaient suscité l'émotion de part et d'autre de la frontière, ne s'est pas reproduit. Après l'assassinat d'une commerçante dominicaine dans le village frontalier de Hatillo Palma, au nord-ouest, au cours duquel des Haïtiens ont été accusés sans la moindre preuve, plus de deux milles Haïtiens et Dominicaino-Haïtiens ont été expulsés à la frontière en un seul week-end, en mai 2005, soi-disant pour leur propre sécurité, alors que des foules dominicaines se sont livrées à des pillages et des violences contre des personnes haïtiennes ou d'ascendance haïtienne, ce qui a débouché sur la mort d'un pasteur haïtien (Dore Cabral 2005). *In fine*, comme au moment de l'incident de Guayubín (2000) décrit plus haut, le chancelier haïtien a dû se rendre en RD pour résoudre le problème avec ses homologues de RD.

Des situations préoccupantes semblables pourraient se produire à l'avenir si les autorités dominicaines ne s'assurent pas de la durabilité du PNRE, en l'absence de plans intégrés d'insertion des migrants et de leur famille en RD. Soulignons que les entretiens en Haïti ont montré que 13 % des personnes ont marqué leur désaccord avec la façon dont les agents de l'autorité des migrations font irruption dans les foyers. Elles allèguent des mauvais traitements. «Ils ouvrent violemment la porte, te prennent là où tu te trouves, t'attrapent et ne te laissent rien prendre, ils t'embarquent avec les vêtements que tu portes et n'acceptent pas que tu mettes d'autres vêtements». 13 % ont indiqué fuir à la vue des agents et 13 % d'autres passaient inaperçus en utilisant de faux papiers.

4. Conclusions et résultats

L'objectif de cette recherche était l'étude qualitative de la situation des travailleuses et travailleurs migrants haïtiens et leur famille dans le secteur bananier dominicain sur la Ligne nord-ouest, en mettant l'accent sur leurs conditions de travail dans le cadre de l'agriculture biologique ou le commerce équitable dans lequel ce secteur est engagé. Nous présentons ci-dessous la synthèse des conclusions et résultats en suivant les différents chapitres de l'étude ainsi qu'ils ont été analysés de façon détaillée ci-dessus.

Disons à grands traits que cette synthèse fait apparaître une différence favorable pour les travailleur.ses migrants travaillant dans le cadre du commerce équitable (par rapport à celles et ceux qui, dans le secteur bananier, travaillent pour des producteurs qui n'ont pas pu s'intégrer à ce système ou ont cessé d'en respecter les normes) mais pointe également des lacunes significatives en matière de protection complète des droits du travail, économiques, sociaux et culturels des travailleur.ses. Les emplois qui leur sont assignés sont généralement des emplois inférieurs à ceux qu'occupent des ressortissants nationaux dans ce secteur.

Pour combler ces lacunes, il semble particulièrement important de s'intéresser d'encore plus près à la question de la régularisation des travailleur.ses en considérant que le PNRE a constitué un progrès, mais que sa pérennisation n'est claire ni pour le travailleur ou la travailleuse, ni pour leur famille lorsque celle-ci l'accompagne en RD.

Bien qu'aucun indice de travail forcé (au sens des définitions de l'OIT) n'ait été trouvé, la libre circulation peut être en jeu lorsque le travailleur ou la travailleuse se trouve hors de la propriété ou des plantations dans la mesure où il/elle et/ou sa famille peut se trouver

exposé.e.s, dans la communauté où ils résident, à des opérations et des déportations hors procédure régulière.

Indépendamment des efforts des autorités dominicaines pour mettre en œuvre des politiques migratoires plus restrictives en renforçant les contrôles aux frontières, et ce particulièrement depuis la mi-2015, une culture d'informalité persiste autour de l'entrée et de la sortie des travailleuses et travailleurs dont les documents ne sont pas en règle ou qui n'ont pas forcément confiance en les documents qui leur ont été remis en RD pour pouvoir passer régulièrement la frontière et/ou voyager en emportant de l'argent ou des marchandises depuis la RD pour leur famille en Haïti.

Le travail de terrain de notre équipe au nord et au nord-est d'Haïti début 2020 souligne les conditions difficiles dans ce pays et l'attrait pour ses habitants des possibilités d'emploi dans le territoire mitoyen de notre pays, la Ligne nord-ouest donc. Rappelons cependant en même temps une diversification significative des destinations des émigrant.es haïtien.nes modestes, en particulier vers des pays d'Amérique du sud, surtout depuis le tremblement de terre de 2010 en Haïti.

Finalement, cette étude exploratoire suggère qu'il est nécessaire d'approfondir l'étude de la migration pendulaire dans ce secteur pour produire des connaissances sur cette forme de transnationalisme qui est le quotidien de nombre de ces travailleuses et travailleurs, et comprendre pourquoi ces personnes ne semblent pas obtenir un niveau de rémunération qui se traduise par des envois de devises leur permettant d'investir de manière significative dans leur pays d'origine. Cela n'implique pas d'abandonner l'élaboration de politiques et de plans d'intégration des travailleur.ses (quelle que soit la durée de leur séjour

dans le pays d'accueil), des plans qui, selon les constats de cette étude, semblent largement absents.

Enfin il faut mettre ce qui a été exposé plus tôt en regard de l'avenir de ce qu'il est convenu d'appeler le commerce équitable dans les pays du nord mondial où des initiatives actuelles pourraient miner ses fondements et, dans le cas du commerce avec l'Europe qui nous occupe, étudier l'impact de ce qu'on appelle le *Brexit* en prenant acte du fait que 2020 est l'année de transition pour la sortie du Royaume-Uni de l'Europe. Un autre volet de ce projet est chargé de porter un regard transatlantique sur les acheteurs et consommateurs qui pèsent sur le commerce en Europe.

En résumé, voici les conclusions et résultats de cette étude au fil de ses différents chapitres.

4.1. Profil sociodémographique des travailleurs migrants de la banane

- Population majoritairement composée d'hommes jeunes et de jeunes adultes entre 25 et 44 ans, une condition propice au travail agricole qui demande force et énergie physique; les femmes sont peu nombreuses, généralement employées à des tâches liées aux services dans les exploitations, ou de soutien au travail d'emballage et d'étiquetage des bananes.
- Niveau élevé d'analphabétisme des personnes interrogées, dont quelques-unes à peine ont indiqué avoir suivi l'école pendant 3 à 5 ans et dont la majorité ne sait ni lire ni écrire ni le créole ni l'espagnol, une situation que l'on retrouve aussi bien chez les hommes que chez les femmes migrant.es haïtien.nes.

Caractéristiques de la famille des travailleurs

- La majorité des travailleurs a une famille composée d'une épouse et d'enfants, mais qui ne résident pas toujours en République dominicaine. Les enfants d'âge scolaire des travailleurs résident en majorité en Haïti, où ils vont à l'école haïtienne.
- Seuls quelques travailleurs migrants vivent en RD avec leur femme et leurs enfants, dont ils déclarent qu'ils n'ont aucun type de papiers d'identité, et les enfants ne vont pas à l'école dominicaine.

- Les épouses qui résident dans le pays avec leur mari qui y travaille disent disposer de documents tels que passeport ou carte d'identité (*cédula*), et pour certaines de la carte du Plan national de régularisation.

Les lieux de vie et de résidence des travailleurs

- Les lieux de domicile sont généralement des habitations collectives extrêmement rudimentaires, pauvres et marginalisées, dans les villages proches des exploitations bananières où ils travaillent.
- Le toit de ces logements est généralement fait de zinc, les murs de ciment et de bois. Les sanitaires sont généralement des latrines collectives, seules quelques personnes déclarent disposer de toilettes dans leur habitation, et le service électrique est très précaire et instable.
- Le loyer de ces baraquements est partagé entre plusieurs personnes, migrants haïtiens sans lien de parenté qui s'associent pour réduire leurs frais personnels.
- Si la liste des équipements qu'ils possèdent est très limitée, tous les travailleurs ont un téléphone portable et certains déclarent posséder gazinière, téléviseur, magnétoscope, ventilateur ou lave-linge. Très peu d'entre eux possèdent une moto et quelques personnes utilisent une bicyclette comme moyen de transport.

4.2. Conditions de travail des travailleurs

- Ce groupe s'intègre à un marché du travail secondaire s'adressant exclusivement aux immigrants, en général en marge des autres marchés du travail du pays, auquel les ressortissants nationaux ne participent pas pour des raisons économiques, culturelles et sociales.
- Le marché du travail de la banane biologique dans la zone nord-ouest présente une forte segmentation avec, selon les déclarations des producteurs interrogés, plus de 80 % de travailleurs immigrés haïtiens, les 20 % restants étant des travailleurs dominicains chargés de tâches de supervision et de gestion.

- Non-respect de l'article 135 du Code du travail, la proportion 80 % de main d'œuvre dominicaine / 20 % de main d'œuvre étrangère se trouvant inversée.

Travailleurs permanents et travailleurs temporaires ou à la tâche

- Le marché du travail de la production bananière biologique est constant et ne connaît pas de grosses variations saisonnières, restant relativement stable dans le recrutement de travailleurs migrants.
- Les travailleurs ont en général des contrats fixes dans les exploitations et travaillent depuis 2 à 5 ans dans ce secteur. Les travailleurs migrants de plus de 35 ans sont en général employés depuis plus longtemps dans les exploitations et vivent dans le pays.
- On observe une certaine mobilité entre les différents lieux de travail en raison de la plus grande quantité d'exploitations bananières et des offres de travail dans ce secteur.
- Les contrats des travailleurs permanents avec horaires fixes requièrent des papiers officiels et généralement un statut migratoire régulier. Ces contrats sont habituellement écrits (espagnol et/ou créole) dans les productions de type plantation de taille moyenne à grande employant plus de 50 travailleurs permanents.
- Les contrats des travailleurs temporaires ou à la tâche sont conclus verbalement et ne concernent que 2 à 3 jours hebdomadaires dans l'exploitation, le statut migratoire est irrégulier dans les exploitations de petits producteurs.
- Le paiement des salaires pour les deux types de contrats se fait toujours en liquide, à des dates convenues, dans l'exploitation.
- Seules les grandes et moyennes exploitations effectuent le processus d'enregistrement auprès du Ministère du travail, mettant en regard les effectifs fixes et l'information requise. Les petits producteurs n'enregistrent pas leurs effectifs fixes.

Journée et horaires de travail

- La journée de travail dans ce secteur est d'environ 8 heures de lundi à vendredi et mi-journée le samedi, le travail débutant le matin à 7 heures et se terminant l'après-midi à 16 heures avec une pause d'une heure pour le déjeuner.
- Les personnes enquêtées ont indiqué qu'elles travaillaient davantage d'heures durant la semaine lorsqu'il y a des tâches d'emballage ainsi que les fins de semaines, sans que ces heures supplémentaires soient enregistrées en vertu du Code du travail.

Tâches réalisées par les travailleurs

- Les tâches le plus fréquemment confiées aux travailleurs migrants sont désherbage, irrigation, é fleuraison, ensachage, port, coupe, lavage et emballage, bien que certaines femmes soient employées à des tâches liées à l'étiquetage et à l'emballage des fruits.
- Les tâches de supervision (techniciens agricoles et chargés de lavage et d'emballage) et autres tâches non agricoles sont en général réalisées en plus grande proportion par des travailleurs dominicains.

Salaires et formes de paiement

- Le salaire minimum national pour les travailleurs agricoles (Ministère du travail, résolution 22-2019) est de 400 \$RD par jour (environ 7,5 \$US au taux de change actuel) mais les producteurs de petites exploitations interrogés disent payer jusqu'à 500 pesos (9 dollars) par jour.
- Les salaires dans les plantations obéissent aux règles pour les entreprises sectorisées et les travailleurs agricoles selon le barème 2019 du Ministère du travail et varient entre 10 000 et 12 000 \$RD, payés par quinzaine.
- Les salaires moyens perçus dans le secteur sont très bas au regard du coût moyen national du panier de la ménagère pour le quintile le plus bas, soit 14 285,41 \$RD (Banque centrale de la République dominicaine, 2019)
- Les travailleurs migrants perçoivent des salaires ou des revenus insuffisants et leur budget ne leur

permet pas de couvrir leurs besoins élémentaires ici dans le pays et ceux de leur noyau familial resté en Haïti.

- Les travailleurs migrants sous contrat fixe ne savent pas quels décomptes et prélèvements sont effectués sur leur salaire. Dans les plantations, on leur remet un reçu portant les détails des recettes et dépenses respectifs pour chaque quinzaine et décrivant le salaire net à percevoir par le travailleur et indiquant la contribution de 3,04 % du salaire à la sécurité sociale et de 2,87 % au fonds de pension.

Sécurité au travail

- Les principaux risques d'accidents du travail rapportés par les travailleurs sont les coupures et les blessures par objets tranchants, les chutes de personnes et les coups, lesquels sont traités lorsqu'ils provoquent des blessures mineures avec les trousseaux de premiers secours présentes sur les exploitations. Des affiches en espagnol et en créole décrivant les normes élémentaires de sécurité et d'hygiène professionnelle ont été vues dans les exploitations visitées.
- L'utilisation de vêtements de protection permettant de limiter le risque potentiel pour la santé des travailleurs n'a été constatée que dans les exploitations ou les plantations de moyenne ou grande taille, mais pas dans les petits établissements visités.
- Certains travailleurs ont dit avoir reçu des médicaments dans certains cas de maladie ou d'accident de travail et avoir été transportés à l'hôpital ou dans des centres médicaux proches en cas d'accident grave dans l'exploitation.

Droits et système de sécurité sociale

- Les travailleurs en situation migratoire irrégulière n'ont pas accès aux prestations de la Sécurité sociale car ils ne peuvent pas s'inscrire auprès de la Trésorerie de la sécurité sociale, en dépit de la souplesse introduite à cet égard par le PNRE depuis la fin 2016.
- Certains producteurs de moyennes et grandes exploitations inscrivent leurs travailleurs dans des centres médicaux privés spéciaux conçus pour eux, incluant une couverture médicale

dans des centres de santé spécifiques dans les provinces de Valverde et Montecristi.

- Les travailleurs migrants en situation migratoire irrégulière ne peuvent accéder aux prestations liées aux risques professionnels (*Riesgos Laborales, ARL*) et aux pensions de retraite ou pour handicap (*Pensiones por vejez o discapacidad, AFP*).

Avantages supplémentaires

- Les avantages supplémentaires dont bénéficient les travailleurs migrants indépendamment de leur type de contrat sont le repas à l'exploitation, le transport entre leur lieu de résidence et l'exploitation, les services de santé, l'eau potable et, dans certains cas, l'hébergement à la propriété.
- Les travailleurs permanents des plantations reçoivent une bonification annuelle, le treizième mois (appelé salaire de Noël) et les congés correspondants selon la législation en vigueur.

Règlementation du travail et inspections

- Seuls les responsables de grandes et moyennes propriétés ont indiqué que leur service du personnel tenait le registre de tous les travailleurs de la propriété et en faisait rapport au Ministère du travail comme le requiert la législation en vigueur, une situation inhabituelle dans les petites exploitations, où la majorité des travailleurs sont intérimaires et ne sont pas inscrits.
- Les visites du Ministère du travail, de la Direction générale des migrations ou du Ministère de l'environnement sont rares. Un seul cas a été rapporté, celui d'un inspecteur qui avait réuni les travailleurs pour s'enquérir de leur droit d'association ou à se syndiquer. Les visites des inspecteurs de l'environnement sont plus fréquentes, surtout pour examiner l'utilisation des eaux du fleuve Yaque, qui alimente l'essentiel des exploitations bananières de la région.
- La Direction générale des migrations se rend rarement dans les propriétés. Les travailleurs ont une carte de l'exploitation qui facilite leur circulation dans la région.

- Les salaires sont donc pratiquement le seul mécanisme d'accès à des ressources monétaires. Ces revenus comptent parmi les revenus moyens les plus bas du pays, ceux du secteur agricole se situant autour de 10 026 \$RD par mois.
- La répartition des dépenses des travailleurs migrants montre que leurs revenus sont consacrés en priorité au paiement des services suivants: loyer, alimentation, gaz (pour cuisiner) et électricité.
- Une fois déduits les coûts de leur subsistance personnelle, les travailleurs migrants envoient régulièrement de l'argent à leur famille et leurs proches en Haïti.
- Les envois ont lieu chaque mois, chaque quinzaine parfois, et sont destinés à l'achat d'aliments et au paiement de l'école des enfants.
- L'argent est envoyé aux membres de la famille nucléaire: parents, épouse ou compagne et leurs enfants, les autres membres de la famille et proches étant rarement concernés.
- On n'observe pas de variation notable dans l'envoi de devises en fonction de la durée du séjour en République dominicaine, il semble donc que la longueur de celui-ci ne réduise pas le montant des sommes envoyés à la famille.
- Ce sont les canaux informels qui prédominent pour l'envoi de l'argent, les travailleurs émigrés consultés préférant l'envoyer directement par le biais d'amis et de proches; très peu d'entre eux utilisent à cet effet les lignes d'autobus et aucun les agences de transfert de fonds.
- Interrogées sur leur épargne, les personnes ont indiqué que lorsqu'elles le pouvaient, elles mettaient une partie de leurs revenus de côté pour parer à toute éventualité (voyage, achat etc). La plupart d'entre elles disent participer à des tontines (fonds solidaires dits *sanes* en République dominicaine) pour parvenir à économiser; elles utilisent aussi les primes de *Commerce équitable* pour les travailleurs distribuées par les différents Comités de travailleurs.

4.3. Vie sociale

- Rares sont les travailleurs migrants qui ont indiqué appartenir à un syndicat de travailleurs. L'un d'eux fait partie du Comité de travail dans le cadre des commissions d'employés dont la formation conditionne la certification Commerce équitable, et 2 autres des 23 personnes interrogées en RD ont indiqué appartenir aux *Asomilin*, les associations solidaires des travailleurs migrants de la Ligne nord-ouest.
- Les églises adventistes et pentecôtistes sont les associations les plus fréquemment citées par les travailleurs migrants des bananeraies. Ces communautés religieuses favorisent l'intégration sociale, mais plutôt dans le cercle fermé de leur communauté de fidèles qui assistent régulièrement, deux fois par semaine, aux cultes en créole.
- Les hommes migrants ont davantage tendance à donner des informations sur leur participation à des intérêts et organisations sociales et à en détailler la fréquence des activités, les femmes restant peu dissertes à ce sujet.

Relations interethniques et insertion sociale

- Les différences de schémas socio-culturels ont une incidence fondamentale sur l'intégration des travailleurs dans le monde du travail et dans la communauté.
- Les différences linguistiques font que les travailleurs migrants communiquent entre eux essentiellement en créole, ne parlant espagnol que lorsqu'ils s'adressent aux contremaîtres ou au personnel administratif de l'exploitation.
- L'absence de pièces d'identité ou de titres de séjour a une incidence sur leur fréquentation des centres éducatifs, de formation et sur leur accès aux services de santé.
- Il n'existe pas de programmes sociaux et culturels pour ces secteurs de la population, et les entreprises et producteurs qui recrutent des migrants haïtiens ne mettent pratiquement aucune possibilité de loisir et d'épanouissement personnel à leur disposition.
- L'absence d'adaptation entre Haïtiens et Dominicains affecte la cohabitation sociale.

Les migrants ne s'adaptant pas aux coutumes locales et disposant de très peu de possibilités de réaliser des activités conjointes qui permettraient aux deux communautés de faire connaissance, il y a peu de respect interculturel et le niveau de conscience autour d'une cohabitation harmonieuse entre les communautés est faible.

- Existence d'une *tolérance a minima* entre les migrants et les communautés locales afin d'éviter les conflits, mais ne se traduisant par aucune action concrète d'échange et d'action pour le développement commun.
- Peu de démarches conjointes, tant les migrants prennent des décisions de leur côté, les communautés locales planifient et prennent des décisions du leur par le biais de leurs organisations, sans que les deux groupes travaillent ensemble.

4.4. Les raisons de migrer vues d'Haïti

- Les premières migrations ont lieu tôt, parfois dans l'enfance dans le cadre d'une visite en RD pendant les vacances scolaires estivales, visite pouvant se transformer en séjour permanent ou en préambule à une migration plus durable. Les hommes ont tendance à voyager plus jeunes que les femmes.
- La migration peut avoir lieu avec ou sans l'accord des familles, mettant en évidence l'esprit d'initiative des personnes décidant de franchir la frontière internationale.
- L'agriculture, le commerce et l'élevage sont les activités auxquelles sont employées les personnes avant de migrer. Les femmes se consacrent souvent à des activités liées au commerce.
- Les femmes peuvent passer la frontière dans le cadre de ce qu'il est convenu d'appeler la féminisation des migrations, c'est-à-dire en tant que cheffe de famille, mais en majorité elles gèrent le foyer transnational depuis Haïti.
- Les facteurs qui précipitent l'émigration comprennent les faibles perspectives de travail, l'absence de ressources pour étudier, le souhait d'améliorer ses conditions de vie et de sortir

de la misère. Ces conditions n'ont pas changé depuis la première migration, bien au contraire, les personnes interrogées semblent se trouver confrontées à une situation qui se détériore clairement dans une conjoncture agitée.

- Certains témoignages mettent également en avant des raisons de force majeure de nature politique ou des catastrophes écologiques graves.

Les facteurs d'attrait qui font de la RD une destination prioritaire

- La variété des possibilités d'emploi géographiquement proches et relativement stables, indépendamment des mauvais traitements dont les candidats à la migration peuvent imaginer qu'ils les attendent en RD lorsqu'ils écoutent leurs compatriotes ou selon leurs propres expériences antérieures.
- Les travailleuses et travailleurs racontent qu'ils ont pu bénéficier ces dernières années, d'un statut migratoire légal, bien que fragile en raison de l'expiration de documents officiels et de la faible participation des autorités haïtiennes.
- Certain.es travailleur.se.s ont pu utiliser la RD comme tête de pont pour poursuivre leur trajectoire vers d'autres pays.
- On a pu observer dans certaines conjonctures particulières à la frontière des producteurs dominicains allant directement chercher de la main d'œuvre haïtienne, ce qui illustre le besoin de main d'œuvre haïtienne en RD et l'intérêt partagé des travailleurs et employeurs pour ce recrutement, sans que toutes les formalités administratives soient forcément remplies.

Le passage de la frontière pour une migration internationale

- Toutes les premières migrations racontées lors des entretiens individuels (tant en Haïti qu'en RD) ont été informelles, irrégulières, coûteuses et dans certains cas dangereuses pour ce qui concerne le passage de la frontière.
- Presque tous ces premiers voyages ont été réalisés avec l'aide d'un passeur, un *buscón*, qui est parfois aussi un membre de la famille

du travailleur ou de la travailleuse et exerce régulièrement cette activité de guidage informel des personnes qui ont besoin de passer la frontière alors que leurs papiers ne sont pas en règle.

- Les sommes citées payées au passeur varient de 2 000 à 7 000 pesos. Les vols et agressions de la part de civils haïtiens et dominicains, les vols et abus de pouvoir de la part des autorités sont monnaie courante lors de ces traversées.
- Les femmes migrantes peuvent se trouver en situation de plus grande vulnérabilité et font état d'abus sexuels contre elles-mêmes ou des connaissances, faits coïncidant avec d'autres rapports sur la frontière dominico-haïtienne et d'autres frontières terrestres de la région.
- Il existe une importante jurisprudence du Système interaméricain des droits humains (SIDH) sur le trafic illicite de migrants, qui se fonde sur la réalité de la frontière nord dominico-haïtienne, mais elle n'est pas suivie par l'État dominicain.
- Les récits mettent aussi en relief la situation de vulnérabilité des enfants, filles et garçons, quand leurs parents cherchent à les faire venir d'Haïti sans avoir nécessairement fait toutes les démarches nécessaires.

4.5. Les mouvements volontaires de retour

- Les travailleurs retournés en Haïti interrogés invoquent des raisons comme la détérioration de leurs conditions de vie en République dominicaine, des problèmes de cohabitation familiale; une minorité d'entre eux ont été déportés.
- Les entretiens en RD montrent une fluidité générale de mouvement, ces travailleurs de longue date en RD se rendant en Haïti pour des enterrements ou pour les fêtes de Noël et pour soutenir en personne leur famille transnationale.
- Les producteurs peuvent parfois aider les travailleuses et travailleurs à passer plus

facilement la frontière, en particulier pour les fêtes de fin d'année, où les passages sont plus nombreux puisqu'ils rendent visite à leur famille. Les travailleurs notent cependant que cette aide n'est pas systématique.

- Les retours volontaires ne se font pas sans abus: des personnes rentrant dans leur pays peuvent se trouver victimes de vol ou d'escroquerie à n'importe quel moment de leur périple, qu'elles aient ou non des papiers en règle, au point qu'il peut arriver qu'elles retournent les mains vides dans leur communauté d'origine.

Les retours forcés

- Tant les travailleurs que les producteurs interrogés remarquent la présence dans les communautés d'agents de l'autorité des migrations qu'on ne voit pas dans les exploitations. Dans certains cas, les producteurs interviennent pour éviter les détentions ou les déportations. Quels que soient les efforts faits en leur défense, les travailleuses et travailleurs enquêtés font état de détentions et d'expulsions, sans qu'ils aient alors forcément la possibilité de récupérer, lorsqu'ils pourront revenir en RD, les salaires qui leur restaient dus.
- Les pièces d'identité ou les titres de séjour des travailleurs ne couvrent pas toujours les autres membres de leur famille, lesquels peuvent alors se trouver vulnérables, exposés aux extorsions de la part des agents des migrations ou de leurs auxiliaires.
- Des précédents d'incidents interethniques dans cette zone ont conduit à des expulsions collectives dans un contexte où la durabilité du PNRE n'a pas encore pu être assurée, pas plus que l'élaboration ni la mise en œuvre de politiques et de plans d'intégration des travailleurs et travailleuses migrants et de leur famille dans le pays.

Le chapitre suivant présente les recommandations dégagées au cours d'un atelier de présentation du rapport réalisé par OBMICA avec d'autres partenaires du présent projet.

5. Recommandations

Un ensemble de recommandations élaborées à la lumière des conclusions et des constats du chapitre précédent est présenté ci-dessous :

- ✓ Améliorer progressivement les conditions de vie des travailleur.ses migrant.es des bananeraies travaillant dans le cadre du commerce équitable pour protéger leurs droits du travail, économiques, sociaux et culturels.
- ✓ Assurer le suivi de la régularisation des travailleuses et travailleurs: le PNRE a en effet constitué un pas important mais pas encore suffisant, et sa pérennité ne semble assurée ni pour le travailleur ou la travailleuse, ni pour sa famille lorsqu'elle migre en RD. La régularisation des travailleur.ses du secteur bananier doit en effet être en cohérence avec le Plan de régularisation dans son ensemble afin d'éviter une situation *sui generis* non applicable à d'autres niches du marché du travail de l'économie dominicaine.
- ✓ Promouvoir l'amélioration des conditions de libre circulation des travailleuses et travailleurs migrants et/ou de leur famille afin qu'ils ne se trouvent pas exposés dans leurs communautés de résidence à des rafles et déportations irrégulières.
- ✓ Réfléchir à la pertinence de réformes législative pour renforcer la licéité du processus tel qu'il existe actuellement dans la loi de migration de 2004 et son règlement de 2011.
- ✓ Soutenir des politiques migratoires sûres, claires et fiables en renforçant les contrôles aux frontières pour combattre la culture d'informalité de l'entrée comme de la sortie des travailleurs et travailleuses et de leur famille dans leurs voyages entre la RD et Haïti.
- ✓ Réfléchir à la pertinence d'accélérer la mise en œuvre d'un statut d'habitant-frontalier, actée dans la loi de migration de 2004, mais dont l'application n'a toujours pas été lancée.
- ✓ Encourager la réalisation d'études sur le transnationalisme des travailleuses et travailleurs de ce secteur et identifier, dans le cadre du commerce équitable, des rémunérations ou compensations potentielles qui faciliteraient les transferts de fonds pour des investissements plus significatifs dans le pays d'origine.
- ✓ Favoriser la conception de politiques et de plans d'intégration socio-culturels des travailleur.ses dans les communautés où ils s'installent en RD afin de faciliter une coexistence plus équitable entre travailleurs migrants et travailleurs locaux.
- ✓ Faciliter les processus d'alphabétisation, de formation éducative et professionnelle des travailleur.ses et de leur famille en tenant compte de leur bas niveau d'instruction et de leurs difficultés d'accès au système éducatif national.
- ✓ Favoriser, si nécessaire en étroite collaboration avec les services consulaires de l'ambassade d'Haïti, les processus d'acquisition de pièces d'identité des enfants et membres de famille des travailleurs afin de favoriser leur accès à l'école dominicaine.

- ✓ Promouvoir l'amélioration des conditions de recrutement des travailleurs avec des salaires dignes et un accès aux prestations leur revenant en vertu de la législation, en formalisant le processus d'enregistrement et les cotisations au système de sécurité sociale.
- ✓ Rechercher des actions permettant d'améliorer les conditions de logement des travailleuses et travailleurs et les services dont ils bénéficient afin de leur permettre une vie digne dans leurs communautés de résidence.
- ✓ Encourager et promouvoir l'enregistrement des travailleurs migrants dans le système de sécurité sociale pour les petits producteurs de ce secteur.
- ✓ Élaborer des programmes de diffusion de l'information sur les retenues ou déductions réalisées sur les salaires des travailleurs, sur leurs cotisations de respectivement 3,04 % du salaire pour l'assurance médicale et 2,87 % pour le fonds de pensions, avec les détails respectifs des prestations liées aux risques au travail (*ARL*) et les pensions vieillesse ou handicap (*AFP*).
- ✓ Encourager une présence des inspecteurs du Ministère du travail garantissant la santé, la sécurité, le respect des horaires et du calendrier ainsi que les conditions de travail des travailleurs migrants dans les exploitations bananières.
- ✓ Aborder des actions destinées à améliorer la situation financière des travailleuses et travailleurs par la promotion d'actions solidaires et communautaires dans le cadre des fonds de Commerce équitable, ainsi que les envois de devises et de biens en Haïti.
- ✓ Concevoir la mise en œuvre de campagnes d'information sur les droits d'association et à la syndicalisation afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs et de les doter de capacités de négociation et d'accords collectifs de travail.
- ✓ Promouvoir des programmes sociaux et culturels pour les travailleurs et leur famille, et mettre à disposition des espaces communs au sein des communautés pour ouvrir des possibilités de loisir et d'épanouissement interculturel, et de sensibilisation à la coexistence harmonieuse dans les communautés.
- ✓ Promouvoir des programmes sociaux et locaux impliquant des démarches conjointes entre les immigrants et la communauté locale pour l'obtention de services pour tous et l'amélioration des conditions de vie de la communauté.

Bibliographie citée

- Amargos, Oscar (2015) OIT, PNUD, ADOBANANO, *Diagnóstico sobre el acceso de los productores y trabajadores del sector banano al sistema dominicano de seguridad social en las provincias Azua, Valverde y Montecristi*, República Dominicana.
- Báez Everts, F. et al. (2011). *Inmigrantes Haitianos y Mercado Laboral: Estudio sobre los Trabajadores de la Construcción y de la Producción de Guineo en República Dominicana*. Santo Domingo, D.N.: Ministerio de Trabajo. Observatorio del Mercado Laboral Dominicano. Santo Domingo: Editora Mediabyte SA.
- Banco Central de la Republica Dominicana (2019) *Costo Canasta Familiar por Quintiles y Nacional, 2010-2019*. Disponible en: <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2534-precios>
- CEDAW. 2005. Recomendación 26 de la CEDAW sobre Mujeres Migrantes: http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/GR_26_on_women_migrant_workers_en.pdf
- CEFASA/CEFINOSA. 2013. *Condición y Aportes de la mano de obra de origen haitiano a la economía dominicana*, RD.
- CEI RD. Sf. Perfil Económico de Productos Orgánicos en República Dominicana Gerencia Inteligencia de Mercados Sub-Gerencia Mercado al Exportador, Santo Domingo.
- CLAC/FairTrade. Mayo 2018. *Boletín de Banano, Edición 1*, an 2018, El Salvador.
- Corral, J.C et al. (2017) PNUD *Inserción Social, Cultural y Laboral de los Trabajadores Inmigrantes del Sector Bananero y sus Familiares en las provincias Azua, Valverde y Montecristi*. Dana Consulting. República Dominicana.
- Corte IDH. *Case of Nadege Dorzema v The Dominican Republic* (IACtHR, 2012), http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_251_ing.pdf
- Coscione, Marco. 2011. *Comercio Justo en la República Dominicana: café, cacao y banano*. FUNGLODE, Santo Domingo.
- Coscione, Marco,(2019) *Los beneficios y retos del comercio justo: los casos de Cosurca (Colombia) y Banelino (República Dominicana)*. CEPAL, CLAC.
- Crispín Gaudí (2015) PNUD, *Diagnóstico sobre el estatus migratorio de los trabajadores del sector banano en la República Dominicana*.
- _____ (2016) PNUD, *Estudio comparativo regional sobre productividad, ingresos y condiciones laborales del sector bananero de República Dominicana*.
- Dirección General de Migración (DGM) de la República Dominicana. 2017. *Informe de una Gestión 2016*, MIP-DGM, Santo Domingo, RD.
- Dirección General de Migración (DGM) de la República Dominicana. 2018. *Informe de Gestión 2017*, Teniente General ® Máximo W. Muñoz Delgado, ERD, Santo Domingo, RD.
- Dirección General de Migración (DGM) de la República Dominicana. 2019. *Informe de Gestión 2018*, Teniente General ® Máximo W. Muñoz Delgado, ERD, Santo Domingo, RD.

- Dore Cabral C (2005) "Después de Hatillo Palma: Lo nuevo y lo viejo de la inmigración haitiana". *Revista Global* 3 (8): 5–10. FUNGLODE: Santo Domingo.
- Ekoban. 19 de agosto de 2015. "Historia del Banano en República Dominicana" en Noticias, Santo Domingo. <http://www.ekoban.com.do/ekoban/index.php/info/itemlist/category/7-noticias>
- El Nacional. 2014. "UE aportara más de 12 millones para industria bananera de RD" <https://elnacional.com.do/ue-aportara-mas-de-e12-millones-para-industria-bananera-de-rd/> 16 de junio 2014.
- FAO. 2013. *Los mercados del banano orgánico y el comercio justo de la República Dominicana: evolución reciente y perspectivas. Recomendaciones para la elaboración de una estrategia de mercado sostenible. Elaborado por el equipo de análisis de mercados y políticas sobre materias primas, horticultura y productos tropicales*, División de comercio y mercados, organización de las Naciones Unidas para la alimentación y la agricultura, Roma Italia.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Organización Internacional para las Migraciones (OIM) 2002. Tejeda, Darío; Gilles, Cemephise; Artola, Juan. Tráfico de Niños Haitianos hacia la República Dominicana.
- Isa Minerva, 2019, *Padre Regino Martínez: labrador de conciencias*. Periódico Hoy, Santo Domingo, República Dominicana. 4 de Abril 2019. <https://hoy.com.do/padre-regino-martinez-labrador-de-conciencias/>
- INM-RD. 2018. *Evaluación del Plan Nacional de Regularización de Extranjeros, del régimen especial y del proceso de registro en el libro d extranjeros y regularización. Resumen del Informe Final de Resultados*. Elaborada por Báez et al., Santo Domingo.
- Junta Agroempresarial Dominicana (JAD). 2015. Medidas de Acompañamiento del Banano. Informe Descriptivo Intermedio.
- Junta Agroempresarial Dominicana (JAD). 2016. Medidas de Acompañamiento del Banano. Informe Descriptivo Intermedio.
- Junta Agroempresarial Dominicana (JAD). 2017). Medidas de Acompañamiento del Banano. Informe Descriptivo Intermedio.
- Junta Agroempresarial Dominicana (JAD. 2019). Memoria 2018.
- Kamphaug, A. *Bananas Don't Grow on Trees: Making Money in a Dominican Banana Batey*. <https://www.youtube.com/watch?v=PX1j3N5CuLE>
- Martínez, S. 1995. *Peripheral Migrants: Haitian and Dominican Republic Sugar Plantations*, University of Tennessee, USA.
- Ministerio de la Mujer. 2011. Diagnostico social de las mujeres productoras y trabajadoras de banano en las provincias de Azua, Valverde y Montecristi. Proyecto fortalecimiento de la cadena de valor del banano mediante el crecimiento de mercados inclusivos. Estudio elaborado por la consultora Yanet Moreno, UNFPA et al. Santo Domingo.
- OBMICA. 2019. *Migración Forzada: Deportaciones vía Terrestre de la Republica Dominicana Hacia la Republica de Haiti*. Centro para la Observación Migratoria y el Desarrollo Social en el Caribe, Santo Domingo, 2019a.
- OBMICA, *Estado de las Migraciones que atañen a la Republica Dominicana 2018*. Centro para la Observación Migratoria y el Desarrollo Social en el Caribe, Santo Domingo, 2019b.
- OIT/PNUD. 2015. *Diagnóstico sobre las condiciones laborales y de seguridad social de los productores y trabajadores del sector bananero en las provincias de Azua, Valverde, y Montecristi, República Dominicana*. Santo Domingo, RD.
- OMLAD (2019). Observatorio Del Mercado Laboral Dominicano-OMLAD, *Salario. Mínimo para Trabajadores del Sector Privado No Sectorizado y Trabajadores del Campo*. Disponible en: <http://www.omlad.gob.do/ResolucionesSalariales.aspx>
- ONE/UNFPA. 2013. *ENI-2012. Encuesta Nacional de Inmigrantes en la República Dominicana*. Santo Domingo.
- ONE/UNFPA. 2018. *ENI-2017. Segunda Encuesta Nacional de Inmigrantes en la República Dominicana*. Santo Domingo.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) 2018. Global Compact for safe, orderly and regular migration

final draft. Disponible en: https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180711_final_draft_0.pdf

Petrozziello, Allison y Bridget Wooding. 2011. *Fanm nan fwontyè, Fanm toupatou: Una mirada a la violencia contra las mujeres migrantes haitianas en tránsito y desplazadas en la frontera dominico-haitiana (Elías Piña/Belladère)*. Observatorio Migrantes del Caribe (CIES-UNIBE), Colectiva Mujer y Salud, Santo Domingo.

Ramírez, Alina y Bridget Wooding. 2014. Estudio diagnóstico: Migración femenina en la República Dominicana, OIT/OIM, Santo Domingo.

Rojas Pedemonte, Nicolás et. al. (2016) Gobierno de Chile, *Boletín Informativo No. 1*, Ministerio del Interior y Seguridad Pública Departamento de extranjería y migración.

Scanlan, Shivaun. October 2018. Final Report on Trafficking in the North East of Haiti. https://caribbeanmigration.org/sites/default/files/repository/report_on_trafficking_in_the_north_east_of_haiti.pdf

Spraos, H. 2018-inédito. *Las Deportaciones desde la República Dominicana hacia Haití Desde una Perspectiva de Género y de Derechos Humanos*. Informe presentado

durante Simposio sobre las Deportaciones y el Futuro de los Estudios Migratorio organizado por OBMICA y la Universidad de Rutgers y celebrada entre el 19 y 20 de septiembre de 2018 En Santo Domingo, RD.

Subramanian, Samanth. 2019. "Is Fair Trade Finished?" En *Guardian*, 23 de julio de 2019.

Vanderschaeghe, Mieke y Patricia Lindo. 17 de enero de 2017. Informe final "Estrategia de Empoderamiento de Mujeres en la cadena de valor del banano dominicano en el marco del programa BAN/2012/24-100", Santo Domingo.

Wooding, B. y Sangro A. 2011. "La presencia de las mujeres migrantes haitianas en el servicio doméstico en la República Dominicana." En Fondo para el Fomento de la Investigación Económica y Social (FIES). *Movimientos migratorios desde y hacia la República Dominicana, Tomo I*. Santo Domingo, RD: Editora Alfa y Omega. Pp. 159-222. http://www.stp.gov.do/eWeb%5CArchivos%5CLibros%5CMigraciones_tomo_I.pdf

Wynne, Kimberly (2015) *Blood, Sweat and Bananas Making a Moral Life on the Margins of the Dominican Republic*. University of Oslo, Norway.

Tratados Internacionales Suscritos y Ratificados por República Dominicana

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes

Convención sobre los Derechos del Niño

Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional,

Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional

Protocolo contra el Tráfico Ilícito de migrantes por tierra, mar y aire

Convención sobre el Estatuto de los Refugiados

Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social

CONVENIOS OIT RATIFICADOS

Condiciones de trabajo

- Convenio 01 de OIT por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a 8 horas diarias y 48 horas semanales; aprobado por Resolución No. 411 del Congreso Nacional, promulgada el 16/11/32. Gaceta Oficial (GO), No. 4524 del 30/11/32.
- Convenio 26 de OIT relativo al establecimiento de métodos para fijación de salarios mínimos; aprobado por Resolución No. 4528 del Congreso Nacional, promulgada el 31/08/56, GO No. 8025 del 12/09/56.
- Convenio 29 de OIT relativo al trabajo forzoso u obligatorio; aprobado por Resolución No. 4505 del Congreso Nacional, promulgada el 27/07/56, GO No. 8010 del 01/08/56.
- Convenio 52 de OIT relativo a las vacaciones anuales pagadas; aprobado por Resolución No. 4528 del

- Congreso Nacional, promulgada el 31/08/56, GO No. 8025 del 12/09/56.
- Convenio 79 de OIT relativo a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales; aprobado por Resolución No. 3592 del Congreso Nacional, promulgada el 30/06/53, GO No. 7584 del 22/09/53.
 - Convenio 80 de OIT de revisión de los convenios de la OIT; aprobado por Resolución No. 1420 del Congreso Nacional, promulgada el 15/05/47, GO No. 6656 del 10/07/47.
 - Convenio 81 de OIT relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio; aprobado por Resolución No. 3592 del Congreso Nacional, promulgada el 30/06/53, GO No. 7584 del 22/07/53.
 - Convenio 88 de OIT relativo a la organización del servicio del empleo; aprobado por Resolución No. 3592 del Congreso Nacional, promulgada el 30/06/53, GO No. 7584 del 22/07/53.
 - Convenio 95 de OIT relativo a la protección del salario; aprobado por Resolución No. 5368 del Congreso Nacional, promulgada el 10/06/60, GO No. 8484 del 21/06/60.
 - Convenio 105 de OIT relativo a la abolición del trabajo forzoso; aprobado por Resolución No. 4926 del Congreso Nacional, promulgada el 29/05/58, GO No. 8257 del 30/06/58.
 - Convenio 106 de OIT relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas; aprobado por Resolución No. 4926 del Congreso Nacional, promulgada el 29/05/58, GO No. 8257 del 30/06/58.
 - Convenio 119 de OIT relativo a la protección de las maquinarias; aprobado por Resolución No. 565 del Congreso Nacional, promulgada el 31/12/64, GO No. 8928 del 27/02/65.
 - Convenio 122 de OIT relativo a la política del empleo; ratificado por el Congreso Nacional el 29 de marzo de 2001.
 - Convenio 144 de OIT sobre la consulta tripartita; aprobado por Resolución No. 24-99 del Congreso Nacional, promulgada el 23/04/99, GO No. 10012 del 30/04/99.
 - Convenio 150 de OIT sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización; aprobado por Resolución No. 238-98 del Congreso Nacional, promulgada el 08/07/98, GO No. 9988 del 13/07/98.
 - Convenio 167 de OIT sobre seguridad y salud en la construcción; GO No. 9947 del 15/02/97.
 - Convenio 171 de OIT sobre trabajo nocturno; aprobado por Resolución No. 24-92 del Congreso Nacional, promulgada el 29/06/92, GO No. 9838 del 30/06/92.
 - Convenio 172 de OIT sobre las condiciones de trabajo en los hoteles; aprobado por Resolución No. 12-96 del Congreso Nacional, promulgada el 09/09/96, GO No. 9932 del 15/09/96.
- ### Igualdad de trato
- Convenio 19 de OIT relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo; aprobado por Resolución No. 4528 del Congreso Nacional, promulgada el 31/08/56, GO No. 8025 del 12/09/56.
 - Convenio 45 de OIT relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas; aprobado por Resolución No. 4557 del Congreso Nacional, promulgada el 10/10/56, GO No. 8046 del 03/11/56.
 - Convenio 89 de OIT relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria; aprobado por Resolución No. 3952 del Congreso Nacional, promulgada el 30/06/53, GO No. 7584 del 22/07/53.
 - Convenio 100 de OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; aprobado por Resolución No. 3952 del Congreso Nacional, promulgada el 30/06/53, GO No. 7584 del 22/07/53.
 - Convenio 104 de OIT relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas; aprobado por Resolución No. 4763 del Congreso Nacional, promulgada en septiembre de 1955, GO No. 8165 del 18/09/57.

- Convenio 107 de OIT relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribales y semi-tribales en los países independientes; aprobado por Resolución No. 4926 del Congreso Nacional, promulgada el 29/05/58, GO No. 8257 del 30/06/58.
 - Convenio 111 de OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación; aprobado por Resolución No. 274 del Congreso Nacional, promulgada el 01/06/64, GO No. 8864 del 05/06/64.
 - Convenio 159 de OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas; aprobado por Resolución No. 50-93 del Congreso Nacional, promulgada el 31/12/93, GO No. 9875 del 31/01/94.
 - Convenio 77 de OIT relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria; aprobado por Resolución No. 5368 del Congreso Nacional, promulgada el 10/06/60, GO No. 8484 del 21/06/56.
 - Convenio 90 de OIT relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria; aprobado por Resolución No. 4557 del Congreso Nacional, promulgada el 10/10/56, GO No. 8046 del 03/11/56.
 - Convenio 138 de OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo; aprobado por Resolución No. 23-99 del Congreso Nacional, promulgada el 16/04/99, GO No. 10012 del 30/04/99.
 - Convenio 182 de OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación; ratificado por el Congreso Nacional el 15 de noviembre de 2000.
- c) *Trato especial a personas menores de edad*

- Convenio 05 de OIT por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales; aprobado por Resolución No. 405 del Congreso Nacional, promulgada el 16/11/32, GO No. 4524 del 30/11/32.
- Convenio 07 de OIT por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo; aprobado por Resolución No. 403 del Congreso Nacional, promulgada el 16/11/32, GO No. 4524 del 30/11/32.
- Convenio 10 de OIT relativo a la edad mínima de admisión de los niños al trabajo agrícola; aprobado por Resolución No. 404 del Congreso Nacional, promulgada el 16/11/32, GO No. 4524 del 30/11/32.

Libertad sindical

- Convenio 87 de OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación; aprobado por Resolución No. 4505 del Congreso Nacional, promulgada el 21/07/56, GO No. 8010 del 01/08/56.
- Convenio 98 de OIT relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; aprobado por Resolución No. 3592 del Congreso Nacional, promulgada el 30/06/53, GO No. 7584 del 22/07/53.

Cette Edition de
*Le travail digne au-delà des frontières : Une étude exploratoire de la situation
des travailleurs et travailleuses migrantes du secteur de la banane sur la ligne
nord-ouest, en République Dominicaine*
A été imprimée au mois de mars de 2021,
Dans les ateliers graphiques d'Editora Búho
St Domingue, République Dominicaine