

Analyse des résultats du recensement des ressources humaines post-séisme

Direction des Ressources Humaines

Ministère de la Santé Publique et de la Population (MSPP)

16 Mars 2010

Table des matières

Remerciements.....	iii
Sommaire exécutif.....	1
1. Points clés des données recueillies	1
2. Recommandations.....	2
1. Introduction.....	4
2. Méthodologie	5
3. Analyse des résultats obtenus.....	11
3.1. Présence au travail	11
3.2. Statut familial	13
3.3. État du logement.....	14
3.4. Coordonnées des employés	15
4. Conclusion et recommandations.....	16
4.1. Réponse aux objectifs fixés	16
4.2. Recommandations à court terme.....	17
4.3. Recommandations à moyen terme	21
ANNEXES.....	22

Remerciements

Les conséquences du séisme du 12 janvier dernier ont été catastrophiques pour l'ensemble du pays. Au cours des évènements, nombreux sont nos collègues qui ont été touchés, perdant logement, famille, amis; d'autres encore y ont perdu la vie. C'est dans ces circonstances difficiles que la Direction des Ressources Humaines (DRH) a entamé un effort visant à établir l'impact du tremblement de terre sur le personnel du Ministère de la Santé Publique et de la Population (MSPP). Ce travail essentiel n'aurait pu être complété sans l'excellente collaboration dont a pu bénéficier la DRH tout au long du recensement.

Nous souhaitons remercier tous les directeurs centraux et départementaux et leur équipe, les directeurs d'établissement, les administrateurs et les responsables de ressources humaines, qui ont appuyé ce projet de recensement.

Un remerciement particulier va au Bureau départemental des Nippes qui, avec la plus grande assiduité et célérité, a pu récolter les informations clés pour l'ensemble du personnel du département. Enfin, nous remercions l'équipe de l'Initiative de la Fondation Clinton pour l'Accès à la Santé et le Projet d'Appui au Renforcement des Capacités en gestion de la santé en Haïti pour leur soutien dans la réalisation du présent rapport.

Nous espérons que ces efforts pour cerner les effets séisme nous permettront d'appuyer ceux d'entre nous qui continuent de peiner à vivre les impacts de la catastrophe.

Encore une fois, pour toute l'énergie que vous continuez à déployer quotidiennement dans l'adversité, c'est en toute simplicité que nous vous disons merci.

Dr Frédéric Barau Déjean

Directeur des Ressources Humaines du MSPP

Sommaire exécutif

Le séisme du 12 janvier a rendu d'autant plus urgent de compléter le recensement du personnel déjà entamé par la Direction des Ressources Humaines (DRH). Il devenait important de savoir quel employé était présent ou manquant et lesquels étaient décédés au cours de la catastrophe.

Un recensement a donc été entrepris dans les trois départements principalement touchés soit l'Ouest, les Nippes et le Sud-est. Sur 6812 employés potentiels¹, 5879, soit 86%, ont été recensés. Au 6 mars 2010, le recensement couvre 87% des employés des institutions de santé publiques et mixtes dans l'Ouest, 100% dans les Nippes, et 66% dans le Sud-est.

1. Points clés des données recueillies

1.1. Employés décédés

- En termes de travailleurs médicaux, on compte en tout 9 médecins, 10 infirmières, et 7 auxiliaires qui sont décédés
- Le nombre de décès répertoriés au sein du personnel du MSPP s'élève à 61² pour les 3 départements. Un nombre de 59 des 61 décès (97%) a eu lieu dans le département de l'Ouest

1.2. Présence au travail

- 79% du personnel est de retour au travail pour l'ensemble des 3 départements ciblés. Plus spécifiquement :
 - 77% dans l'Ouest
 - 88% dans les Nippes
 - 94% dans le Sud-est
- Dans l'Ouest, seuls 48% des médecins sont rapportés présents. C'est une quantité extrêmement faible par rapport aux autres catégories de personnel. La plupart des médecins encore manquants travaillent pour l'HUEH, l'Hôpital Universitaire de la Paix et la Maternité Isaïe Jeanty.
- Il est à noter que le niveau actuel de productivité des employés présents est variable d'une institution à l'autre. Dans certains établissements la productivité a diminué, dans d'autres elle est restée la même tandis que pour d'autres encore, elle a augmenté.

¹ Pour les organisations n'ayant pas répondu à l'enquête, on a utilisé le nombre d'employés listés dans la banque de données RH pour estimer le nombre d'employés actuel.

² On a constaté le décès d'un médecin du Centre de santé de Thomonde, département du Centre dans le séisme. Ne faisant pas partie des zones sous étude, il n'est pas comptabilisé dans les statistiques de ce rapport.

1.3. Statut familial

- En tout, 245 employés ont perdu un membre de leur ménage. On dénombre 99 employés qui ont perdu un conjoint, 123 qui ont perdu un ou plusieurs enfants et 19 employés qui ont perdu à la fois un conjoint et un ou plusieurs enfants.
- Un nombre de 226, soit la grande majorité d'entre eux est issue du département de l'Ouest, 8 proviennent des Nippes et 7 du Sud-est.

1.4. État du logement

- Le logement de 67% du personnel (n=3955) a été soit endommagé (maison au statut incertain, n=2201, 37%) soit détruit par le séisme (n=1754, 30%).
- Pour ce qui est de la destruction des logements, les trois départements ont été touchés, avec une emphase particulière sur l'Ouest où 33% des employés (n=1643) ont perdu complètement leur logement. Dans les Nippes, c'est 11% (n=55) des logements qui ont été détruits et on en compte 17% (n=56) dans le Sud-est.

1.5. Coordonnées des employés

- On a pu compiler 4101 numéros de téléphone parmi le nombre total des employés des 3 départements (6812 estimés), soit 60% du total que l'on devrait amasser pour avoir une liste complète des coordonnées du personnel. Ces chiffres sont encore trop bas si l'on espère pouvoir créer un registre des numéros à utiliser en cas d'urgence.

2. Recommandations

Il apparaît important de poursuivre et de renforcer l'effort de collecte et de mise à jour de la base de données étant donné l'aspect crucial que cela représente pour la prise de décision au niveau des ressources humaines (RH) du Ministère. Plusieurs des recommandations proposées vont dans ce sens.

Une opinion partagée par les directions des institutions visitées lors du recensement est que le Ministère n'a pas pris assez de moyens pour soutenir ses employés suite à la crise. Les recommandations prennent également compte de cet état de fait en proposant des actions concrètes qui pourraient être introduites par le MSPP.

2.1. À court terme

- Déterminer les appuis à offrir pour soutenir les employés, ceux-ci pourraient prendre plusieurs formes :
 - Évaluation complète des logements incertains
 - Incitatifs monétaires
 - Appui matériel (ex : tentes)
 - Soutien psychologique
- Créer les procédures et l'infrastructure pour les communications d'urgence
- Poursuivre la collecte des données manquantes et la mise à jour de la base de données

2.2. À moyen terme

- Rendre la base de données RH accessible pour sa gestion décentralisée dans les départements
- Mettre sur pied des outils permettant de gérer la productivité des employés présents ainsi que de contrôler les absences du personnel

1. Introduction

Déjà avant le séisme du 12 janvier dernier, la Direction des Ressources Humaines (DRH) avait lancé un effort de collecte pour mettre sur pied une base de données couvrant l'ensemble des employés du Ministère de la Santé Publique et de la Population (MSPP). Cette base se voulait être un outil central pour la DRH dans la réalisation de plusieurs de ses activités stratégiques (standardisation des descriptions de postes, allocation du personnel, suivi des présences, suivi des formations, etc.). Suite à la catastrophe, cette initiative devenait d'autant plus urgente puisque la DRH se devait d'être en mesure de fournir au Ministère un bilan quant à la situation du personnel de santé des zones affectées. Les objectifs poursuivis ont été élargis pour comprendre les trois volets suivants :

Objectif 1 : Le principal objectif est d'**obtenir l'information permettant au MSPP de prendre les actions appropriées pour soutenir son personnel durant la crise**. Cela pouvant être autant par rapport à la situation personnelle, la situation familiale ou l'état de logement de chaque employé.

Objectif 2 : Le second objectif visé est de pouvoir **faire l'état des pertes subies en ressources humaines** à travers le pays. Cela notamment parce que les nécessités en traitements postopératoires et les déplacements de population ont modifié significativement la donne quant à la capacité du réseau sanitaire à répondre aux besoins de la population.

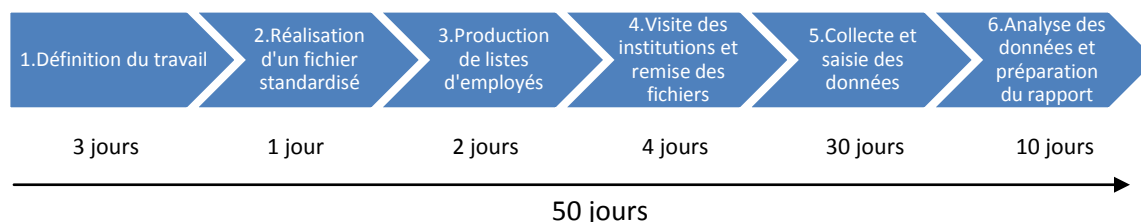
Objectif 3 : Le troisième objectif poursuivi est de **constituer une base de contacts utilisable en cas de nouvelle urgence**. Des données colligées par rapport aux coordonnées des différents employés sont cruciales pour établir les mécanismes de contact s'il advenait une autre catastrophe.

Un vaste travail a donc été entrepris dans les 3 départements les plus touchés par le séisme (Ouest, Nippes, Sud-est) en vue de réaliser la collecte des données clés dans le laps de temps le plus court possible. La méthodologie utilisée pour réaliser ce travail est décrite dans la section qui suit. La section subséquente présente les résultats obtenus avec les données compilées ainsi que l'analyse de ces dernières. Une emphase particulière a été mise sur la présentation de résultats par territoire ainsi que par type de profession. Enfin, se trouvent en guise de conclusion les recommandations ainsi que les prochaines étapes suggérées pour tenir compte des résultats de la présente étude dans les actions du MSPP.

Jusqu'à maintenant, le sentiment de la majorité des institutions rencontrées a été que le Ministère n'a pas offert le soutien adéquat aux employés suite à la crise. Ce rapport contribuera peut-être à mettre de l'avant des pistes qui permettront au MSPP d'assumer un rôle plus actif dans l'appui à son personnel de santé.

2. Méthodologie

Cette section présente la méthodologie utilisée pour réaliser le présent rapport. Le travail s'est échelonné du 19 janvier au 16 mars 2010. Les six étapes de réalisation sont décrites ci-dessous.



Étape 1 : Définition de l'envergure du travail de collecte

Durée de l'effort: 3 jours

Date : 19-27 janvier

Personnes impliquées : Directeur RH, un membre de l'Initiative de la Fondation Clinton pour l'Accès à la Santé, un membre du Projet PARC

Description : Cette étape a consisté à définir le type de données qui était requis pour réaliser les objectifs fixés. Tout d'abord, il convenait d'utiliser une catégorisation des employés similaire à celle que l'on retrouve dans la base de données RH. Cela impliquait d'indiquer les informations standards telles que le département et la commune où chacun travaille, le nom de leur institution, leur numéro d'identification fiscal (NIF), leur nom et leur prénom et le poste qu'ils occupent. S'ajoutait également à cela les données nécessaires pour connaître la présence ou l'absence d'un employé, le statut de son conjoint, de ses enfants, de sa maison et son nouvel emplacement s'il s'était déplacé à cause de la catastrophe. Enfin, étaient recueillis le numéro de téléphone et l'adresse Internet des employés, des informations cruciales pour les joindre en cas de nouvelle urgence. L'autre aspect important lors de cette planification initiale était de définir les zones géographiques où l'information serait recueillie. Il est d'emblée apparu nécessaire de récupérer l'information sur le personnel de l'ensemble des zones départementales les plus touchées par le séisme à savoir l'Ouest, les Nippes et le Sud-est.

Étape 2 : Réalisation d'un fichier de collecte de données standardisé

Durée de l'effort: 1 jour

Date : 29 janvier

Personnes impliquées : Directeur RH, un membre de l'Initiative de la Fondation Clinton pour l'Accès à la Santé

Description : A partir des informations ciblées, un fichier Excel a été élaboré pour la collecte (voir Annexe 1). Pour chacune des données liées à la présence, au statut familial et à l'état de logement, une liste de choix standard a été établie afin de circonscrire le type de réponse reçue. Une colonne a été prévue pour l'ajout de commentaires des répondants au besoin.

Étape 3 : Production de listes d'employés par institution tirées de la base de données RH

Durée de l'effort : 2 jours

Date : 29-30 janvier

Personnes impliquées : Un membre du Projet PARC

Description : Le fichier développé précédemment a été fusionné à la base de données RH dans le but de créer des listes contenant déjà les informations de base sur le personnel (nom, prénom, emplacement, NIF, profession). Ces extraits de la banque de données RH ont été produits pour chacune des institutions de l'Ouest, des Nippes et du Sud-est afin de faciliter le travail des répondants.

Étape 4 : Visite des institutions affectées et remise des fichiers de collecte de données

Durée de l'effort: 4 jours

Date : 1^{er}-4 février

Personnes impliquées : Directeur RH, Assistant-directeur RH, Assistante administrative RH, 3 membres de l'Initiative de la Fondation Clinton pour l'Accès à la Santé, un membre du Projet PARC

Description : Une liste de l'ensemble des institutions majeures (hôpitaux universitaires, hôpitaux de référence, centres de santé avec lits) des trois départements a été établie pour effectuer les visites visant à remettre et à expliquer le fichier de collecte. Pour les plus petits sites (de moins de 20 employés, centre de santé sans lits et dispensaires), les responsables des trois bureaux départementaux ont été désignés afin de les mettre en charge du travail de collecte des données (la liste de l'ensemble des sites est présente en Annexe 5). La tournée se voulait également une occasion de discuter avec les dirigeants des institutions des problèmes rencontrés depuis le séisme, particulièrement par rapport aux aspects touchant les ressources humaines. Les directeurs d'institution ont tous été contactés au préalable afin de s'assurer de leur disponibilité. Pour chaque visite, une équipe mixte composée d'un membre de la DRH ainsi que d'un partenaire s'est rendue sur les lieux en voiture. Le choix était donné à chaque répondant de remplir le fichier directement sous format informatique, en leur transférant le fichier électronique sur place ou par courriel, ou alors qu'ils le remplissent sous format papier et fassent parvenir les résultats par courrier jusqu'à la DRH à Port-au-Prince. La plupart des établissements ont opté pour le format électronique.

Étape 5 : Collecte et saisie des données recueillies

Durée de l'effort: 30 jours

Date : 5 février-6 mars

Personnes impliquées : Directeur RH, deux membres de l'Initiative de la Fondation Clinton pour l'Accès à la Santé, un membre du Projet PARC

Description : La collecte des données s'est échelonnée sur plusieurs semaines, la rapidité de réponse étant variable d'une organisation à l'autre. Les fichiers ayant été remplis à la main par les institutions ont nécessité une saisie sous format électronique dans la base de données. Les fichiers transmis électroniquement ont tout simplement été intégrés directement dans la base après vérification de l'intégrité des données. Pour le champ « poste occupé », étant donné la grande variabilité des titres utilisés par les répondants, un champ « profession » a été créé afin de standardiser les emplois répertoriés. Certains champs sont toutefois restés vides, n'ayant pas été complétés par les institutions. Il reste que plus de 86% des employés (5879/6812 employés) des trois départements concernés ont vu leurs informations compilées dans la base de données. Cela est un taux appréciable compte tenu du temps réduit laissé aux institutions de santé pour répondre à l'enquête et aux obstacles rencontrés dans les tentatives antérieures de la DRH pour récolter ces données. Cela permettra notamment à la DRH d'actualiser sa banque de données. Le tableau 1 présente l'état d'avancement de la collecte en date du 6 mars, date à laquelle les données ont cessé d'être intégrées à la compilation présente dans ce rapport.

Tableau 1 : Nombre d'employés recensés dans les 3 départements ciblés

Total des 3 départements principalement affectés		
	Non reçus	Reçus
Total des institutions	100	122
Total- employés des 3 départements	933	5879
Pourcentage total complété		86%
Ouest		
	Non reçus	Reçus
Institutions	53	73
Total - employés de l'Ouest	769	5036
Pourcentage complété		87%
Nippes		
	Non reçus	Reçus
Institutions	0	31
Total - employés des Nippes	0	520
Pourcentage complété		100%
Sud-est		
	Non reçus	Reçus
Institutions	47	18
Total - employés du Sud-est	164	323
Pourcentage complété		66%

Le département des Nippes a remis les données pour l'ensemble de son territoire. Le nombre d'institutions pour lesquelles les réponses ne sont par reçues dans l'Ouest et le Sud-est demeure élevé, mais cela est dû à plusieurs petites institutions qui n'ont pas encore acheminé leurs données, la quantité d'employés recensés illustre ce point. Le département de l'Ouest a recueilli 87%, la totalité des institutions majeures étant incluses à part OFATMA. Notons cependant la faible participation des bureaux administratifs et des directions centrales, avec seulement 36%. Quant au Sud-est, c'est le département ayant le moins répondu avec 66% des données complétées.

Un certain nombre d'institutions ayant répondu au recensement ont également laissé une grande quantité d'informations non spécifiées (avec les réponses suivantes : employé « manquant, raison inconnue », « ne sait pas » ou champ laissé sans réponse). Le tableau 2 ci-dessous en fait le portrait.

Tableau 2 : Taux de réponse au recensement, par département

	Ouest		Nippes		Sud-est		Total	
Reçues	4188	72%	466	90%	315	65%	4969	85%
Reçues, non spécifiées	848	15%	54	10%	8	2%	910	15%
Non reçues	769	13%	0	0%	164	34%	933	16%
TOTAL	5805		520		487		6812	

Pour l’Ouest, la quantité de réponses reçues mais non spécifiées est à 15% et la quantité de réponses non reçues est à 13%, ce qui fait un total de 28% de réponses manquantes. Pour les Nippes, toutes les réponses ont été compilées, mais on a 10% de réponses manquantes car non spécifiées par les répondants. Pour le Sud-est, 36% des réponses sont manquantes, la plupart de ces réponses n’ayant pas encore été envoyées par les institutions.

Le tableau 3, lui, illustre les cas les plus frappants par rapport aux institutions ayant remis leurs réponses, mais ayant laissé un grand nombre de champs non spécifiés.

Tableau 3 : Institutions avec une quantité significative de données manquantes (plus de 10) et % de réponses non reçues en réponse à la question sur la présence au travail

	Ouest		Nippes		Sud-est		Total	
Bethel Armée du Salut			41	39%			41	
Centre de santé CHAPI	17	29%					17	
Centre hospitalier Renaissance	16	28%					16	
CSL du Portail Léogâne	21	21%					21	
Hôpital Universitaire de la Paix	84	25%					84	
HUEH	425	23%					425	
Institut Fame Pereo	19	40%					19	
Maternité Isaïe Jeanty	69	21%					69	
Sanatorium de Port-au-Prince	37	17%					37	
TOTAL	688		41		0		729	

Le tableau montre qu’il y a 9 sites où le pourcentage de champs sans réponse est de plus de 15%. Il sera éventuellement nécessaire de contacter ou de retourner visiter ces sites pour obtenir la totalité des résultats.

L’un des aspects particulièrement intéressants du travail de collecte est qu’il aura permis de faire le profil des employés du MSPP par catégorie de personnel pour les 3 départements. Le tableau 4 ci-dessous nous présente ces données.

Tableau 4: Nombre d'employés recensés, par catégorie de personnel

	Ouest		Nippes		Sud-est		Total	
Agent de santé	176	3%	83	16%	64	20%	323	5%
Aide en soins	65	1%	4	1%	5	2%	74	1%
Auxiliaire	581	12%	73	14%	46	14%	700	12%
Cadre intermédiaire	118	2%	9	2%	7	2%	134	2%
Cadre supérieur	46	1%	5	1%	3	1%	54	1%
Dentiste	15	0%	2	0%	1	0%	18	0%
Infirmière	538	11%	52	10%	32	10%	622	11%
Médecin	597	12%	22	4%	12	4%	631	11%
Nutritionniste	2	0%	0	0%	0	0%	2	0%
Personnel d'assainissement	25	0%	3	1%	5	2%	33	1%
Personnel administratif	710	14%	42	8%	32	10%	784	13%
Personnel de soutien	1587	32%	148	28%	74	23%	1809	31%
Personnel de support technique	77	2%	5	1%	4	1%	86	1%
Personnel logistique	49	1%	1	0%	1	0%	51	1%
Pharmacien	28	1%	14	3%	0	0%	42	1%
Pharmacie - Autre	27	1%	9	2%	5	2%	41	1%
Psychologue	9	0%	3	1%	1	0%	13	0%
Technicien en radiologie	26	1%	1	0%	3	1%	30	1%
Technologiste médical	195	4%	29	6%	12	4%	236	4%
Travailleur social	22	0%	3	1%	2	1%	27	0%
Sans info	143	3%	12	2%	14	4%	169	3%
TOTAL	5036		520		323		5879	

Étape 6 : Analyse des données et préparation du rapport

Durée de l'effort : 10 jours

Date : 7-16 mars

Personnes impliquées : Directeur RH, deux membres de l'Initiative de la Fondation Clinton pour l'Accès à la Santé

Description : Suite à la collecte et à la saisie des données, l'étape cruciale où tout cet exercice prend son sens est celle de l'analyse de ces données. Ces dernières ont été analysées principalement sous les angles de la répartition géographique et des catégories de personnel. En effet, ce sont des dimensions clés à considérer dans la réallocation du personnel qui sera menée par la DRH prochainement.

3. Analyse des résultats obtenus

Après avoir compilé toutes les réponses (la base de données RH a été actualisée par la même occasion) et après l'analyse des données obtenues, les résultats d'analyse sont présentés selon les quatre principales catégories d'informations recueillies : présence au travail, statut familial, état du logement et coordonnées des employés. Une quatrième catégorie fait état des numéros de téléphone compilés en vue de préparer les moyens de contact d'urgence.

3.1. Présence au travail

Cette partie présente les données recueillies quant à la présence au travail des employés du MSPP. Le tableau 5 ci-dessous montre les résultats obtenus lors de la collecte.

Tableau 5 : Statut des employés, par département

	Ouest		Nippes		Sud-est		Total	
Présent	3876	77%	456	88%	303	94%	4635	79%
Manquant, blessé	47	1%	4	1%	3	1%	54	1%
Manquant, autre problème	206	4%	5	1%	8	2%	219	4%
Manquant, raison inconnue	142	3%	2	0%	2	1%	146	2%
Décédé	59	1%	1	0%	1	0%	61	1%
Ne sait pas	391	8%	2	0%	0	0%	393	7%
Pas de réponse	315	6%	50	10%	6	2%	371	6%
TOTAL	5036		520		323		5879	

- Comme on peut le noter, le nombre de personnes qui est retourné au travail est relativement élevé dans chacune des régions, avec **77% du personnel retourné au travail dans l'Ouest, 88% dans les Nippes et 94% dans le Sud-est**. Pour les trois départements, un total de **79% est retourné au travail**.
- Tel que mentionné à la section 2, le nombre de réponses non spécifiées (avec les réponses suivantes : employé « manquant, raison inconnue », « ne sait pas » ou champ laissé sans réponse) reste élevé pour l'Ouest avec 848 et significatif pour les Nippes avec 50. Il faudra s'assurer de poursuivre cette collecte de données pour avoir les informations les plus fiables que possible.
- **Dans l'Ouest, seuls 48% des médecins sont rapportés présents**. C'est seulement 286 médecins sur 597. **HUEH à lui seul compte 190 des médecins qui sont absents** du

travail. A la Maternité Isaïe Jeanty ce sont 21 médecins absents et à l'Hôpital Universitaire de la Paix il y en a 26.

- Bien que globalement le nombre de personnes qui soit retourné au travail soit relativement élevé dans chacun des départements, il est difficile de savoir exactement ce que cela représente en termes de productivité vu la variabilité du nombre d'heures où le personnel est vraiment présent et actif à son poste. Certains établissements d'importance se sont exprimés sur la productivité de leur personnel, mais n'ont pas permis de déceler une tendance lourde.
- L'Hôpital Ste-Thérèse de Miragoâne et Choscal de Cité-Soleil ont constaté une amélioration de la productivité, leur personnel étant plus actif qu'avant le séisme. Pour l'Hôpital St-Michel de Jacmel, la productivité est restée constante, les mêmes employés qu'avant la crise fournissant le gros de l'effort tandis que les lacunes étaient notées chez les mêmes personnes qu'avant. A l'Hôpital Universitaire de la Paix et à l'HUEH, la cadence de travail est plus basse qu'avant le tremblement de terre. On observe la même chose au niveau des directions centrales. La Direction des Ressources Humaines (DRH), la Direction de Formation et de Perfectionnement des Services de Santé (DFPSS) et le Bureau départemental de l'Ouest témoignent tous trois des difficultés inhérentes à la perte de leurs bureaux, avec une démobilisation importante des employés.
- Même si le salaire de janvier a été versé, le taux d'absentéisme est resté relativement élevé dans plusieurs institutions. Il est important de se questionner sur le temps pendant lequel les absences pourront être tolérées alors que les employés manquants continuent de toucher leur rémunération.
- **Le nombre de décès s'élève à 61. Sur ce nombre, 59 des 61 décès (97%) ont eu lieu dans le département de l'Ouest.** Le tableau 6 ci-dessous illustre ces décès par groupe professionnel.

Tableau 6 : Nombre de décès, par catégorie professionnelle

	Ouest		Nippes		Sud-est		Total	
Aide en soins	1	2%		0%		0%	1	2%
Auxiliaire	6	10%		0%	1	2%	7	11%
Cadre intermédiaire	2	3%		0%		0%	2	3%
Infirmière	10	16%		0%		0%	10	16%
Médecin	8	13%	1	2%		0%	9	15%
Personnel administratif	9	15%		0%		0%	9	15%
Personnel logistique	1	2%		0%		0%	1	2%
Personnel de soutien	14	23%		0%		0%	14	23%
Personnel de support technique	1	2%		0%		0%	1	2%
Pharmacien	1	2%		0%		0%	1	2%
Psychologue	1	2%		0%		0%	1	2%
Technologiste médical	3	5%		0%		0%	3	5%
Sans info	2	3%		0%		0%	2	3%
TOTAL	59		1		1		61	

- Les médecins (n=9, 15%) et les infirmières (n=10, 16%) ont comptabilisé des pertes notables. Les autres catégories de personnel les plus touchées sont de nouveau le personnel de soutien (n=14, 23%), le personnel administratif (n=9, 15%) et les auxiliaires (n=7, 11%).

3.2. Statut familial

Cette partie présente les données sur les employés ayant eu des pertes dans leur famille proche, soit leur conjoint soit un ou plusieurs enfants. On les retrouve dans les tableaux 7 et 8 ci-dessous. Il aurait été possible d'étendre la question des pertes familiales aux parents, frères et sœurs ainsi qu'à la famille plus éloignée, mais pour les besoins de l'analyse, cela a été restreint aux seuls décès ayant un impact direct sur la constitution des ménages.

Tableau 7 : Nombre d'employés ayant perdu un conjoint, par département

	Ouest		Nippes		Sud-est		Total	
Oui	108	2%	5	1%	5	2%	118	2%
Non	3638	72%	459	88%	302	93%	4399	75%
Ne sait pas	136	3%	4	1%	6	2%	146	2%
Pas de réponse	1154	23%	52	10%	10	3%	1216	21%
TOTAL	5036		520		323		5879	

Tableau 8 : Nombre d'employés ayant perdu un enfant, par département

	Ouest		Nippes		Sud-est		Total	
Oui	137	3%	3	1%	2	1%	142	2%
Non	3597	71%	460	88%	308	95%	4365	74%
Ne sait pas	147	3%	4	1%	3	1%	154	3%
Pas de réponse	1155	23%	53	10%	10	3%	1218	21%
TOTAL	5036		520		323		5879	

- En tout, 241 employés ont perdu un membre de leur ménage. On dénombre 99 employés qui ont perdu un conjoint, 123 qui ont perdu un ou plusieurs enfants et 19 employés qui ont perdu à la fois un conjoint et un ou plusieurs enfants. Un nombre de 226, soit la grande majorité d'entre eux est issue du département de l'Ouest, 8 proviennent des Nippes et 7 du Sud-est.

3.3. État du logement

Cette partie de l'analyse examine l'état du logement du personnel. Les données recueillies dans le tableau 9 ci-dessous montrent la sévérité des dommages subis ainsi que la situation actuelle des employés quant à l'endroit où ils ont trouvé refuge.

Tableau 9 : État du logement du personnel, par département

	Ouest		Nippes		Sud-est		Total	
Maison en bon état	329	7%	156	30%	46	14%	531	9%
Statut incertain - logé chez amis / famille	879	17%	174	33%	124	38%	1177	20%
Statut incertain - sans abri	910	18%	57	11%	57	18%	1024	17%
Maison détruite- logé chez amis / famille	336	7%	34	7%	23	7%	393	7%
Maison détruite - sans abri	1307	26%	21	4%	33	10%	1361	23%
Ne sait pas	95	2%	6	1%	6	2%	107	2%
Pas de réponse	1180	23%	72	14%	34	11%	1286	22%
TOTAL	5036		520		323		5879	

- **Le logement de 67% du personnel (n=3955) a été ou endommagé ou détruit par le séisme.** Sur ce total on compte 1754 logements détruits (30%) et 2201 logements incertains (37%).
- La destruction des logements a touché les trois départements, avec une emphase particulière sur l'Ouest où 33% des employés (n=1643) ont perdu complètement leur

logement. Dans les Nippes, c'est 11% (n=55) des logements qui ont été détruits et on en compte 17% (n=56) dans le Sud-est.

- Les dommages et la destruction de logement signifient qu'en ce moment **dans l'Ouest 44% des employés (n=2217) n'ont pas d'abri**, dans les Nippes 15% (n=78) dorment dehors et dans le Sud-est, 28% (n=90) sont également sans toit.
- On a considéré également l'impact du séisme sur le logement des employés, selon chaque catégorie de personnel. Dans les 3 départements, le **personnel de soutien a été particulièrement affecté**. Ce sont 81% des employés de soutien dans l'Ouest, 63% dans les Nippes et 81% dans le Sud-est dont la maison a un statut incertain ou est détruite.

3.4. Coordonnées des employés

L'un des objectifs du présent travail était de colliger les coordonnées téléphoniques des employés afin de se doter d'une base d'information utilisable en cas de nouvelle urgence.

Tableau 10 : Nombre de numéros de téléphone récoltés, par département

Département	Nombre de numéros collectés	Nombre total d'employés	%
Ouest	3 483	5805	60%
Nippes	388	520	75%
Sud-est	230	487	47%
	4 101	6812	60%

On a pu compiler **4101 numéros de téléphone parmi les employés, soit 60% du total** que l'on devrait amasser pour avoir une liste complète des coordonnées du personnel. Ces chiffres sont encore trop bas si l'on espère pouvoir créer un registre des numéros à utiliser en cas d'urgence.

4. Conclusion et recommandations

Le recensement qui a été effectué au cours de ce travail a permis de poursuivre et de renforcer l'effort qui avait été entrepris par la DRH avant le séisme. De manière évidente, cette nouvelle situation a causé de nombreux défis. Plusieurs institutions avaient été endommagées, des archives abîmées ou perdues, le personnel avait parfois déménagé dans une autre zone ou à l'extérieur du pays et les conditions de vie de ceux qui étaient restés sur place souvent difficiles. Malgré tout, la participation à ce travail de recensement a été encourageante, avec 86% du personnel des 3 départements les plus affectés ayant été comptabilisé.

4.1. Réponse aux objectifs fixés

Les objectifs de la DRH avec le recensement post-séisme comprenaient trois volets. Pour établir si le recensement effectué a répondu aux objectifs fixés, il convient de revisiter chacun d'entre eux:

1. **Obtenir l'information permettant au MSPP de prendre les actions appropriées pour soutenir son personnel durant la crise**

Au cours de la collecte de données dans les départements visés, on a pu recenser les employés présents au travail dans la majeure partie des institutions. La situation de logement d'une grande partie des employés a été établie. De plus, nous avons obtenu des données sur la taille de leur ménage ainsi que sur les décès que ces ménages ont subi. Avec ces informations, il est désormais possible de lancer des actions d'appui ciblées en fonction des critères établis par le Ministère.

2. **Faire l'état des pertes subies en ressources humaines à travers le pays**

Le recensement a permis de faire état des décès dus au séisme dans les 3 départements ciblés. En tout, 59 décès ont été déclarés. Malgré cela, parmi le nombre d'employés manquants ou pour lesquels l'information n'était pas disponible il est possible que d'autres décès continuent à être enregistrés.

3. **Constituer une base de contacts utilisable en cas de nouvelle urgence**

La collecte des données au niveau de chaque institution a aidé à déterminer quels employés ont été transférés, lesquels ne travaillent plus sur les sites ainsi que les déplacés. En mettant à jour la liste des employés pour chaque site, les institutions possèdent désormais une liste actualisée du personnel à contacter en cas d'urgence, un numéro de téléphone étant indiqué pour 59% des

employés. Le travail de collecte entamé se devra d'être poursuivi jusqu'à ce que les coordonnées téléphoniques aient été compilées pour l'ensemble du personnel.

4.2. Recommandations à court terme

Voici les recommandations présentées pour un avenir rapproché, soit pour les prochains 6 mois.

1. Déterminer les appuis à offrir pour soutenir les employés

L'une des principales attentes de la majorité des employés dans le contexte actuel est d'obtenir un appui du Ministère pour les aider à passer à travers la crise. Les moyens pour ce faire sont multiples, de l'appui matériel ou monétaire à un soutien psychologique offert aux employés. Une stratégie pourrait être établie pour répondre aux besoins du personnel dans la mesure des moyens du gouvernement. Une distribution d'incitatifs, qu'ils soient monétaires ou en bien matériels, devra cependant être bien planifiée afin de ne pas créer de conflits liés à une répartition préférentielle des biens parmi les employés.

- **Évaluation complète des logements incertains**

Une grande partie des employés, 2201 soit 37% d'entre eux, ont un logement au statut incertain. Il serait possible pour ceux-là d'envisager une initiative de vérification des logements avec les ingénieurs de la Direction d'Organisation des Services de Santé (DOSS) assistés des ingénieurs du Ministère des Travaux Publics formés à cette intention ainsi que d'autres évaluateurs déjà présents en Haïti pour le compte des partenaires internationaux. Le travail entrepris en ce sens par les Nations-Unies montre le bien fondé d'une telle action qui permettrait à plusieurs membres du personnel de retourner chez eux:

« Les évaluations de dommages des structures coordonnées par UN-HABITAT ont non seulement prouvé que 50% des maisons sont certifiées comme étant sécuritaires, mais le processus a aussi démontré que les familles y retournent immédiatement après que l'évaluation leur ait donné le feu vert pour une réoccupation sécuritaire des lieux. »³

- **Incitatifs monétaires**

³ Traduction libre, tiré du rapport de situation du Bureau de Coordination des Affaires Humanitaires des Nations Unies (OCHA), 22 février 2010

Les incitatifs monétaires constituent un moyen rapide d'appui aux employés. Une fois les sommes nécessaires acquises, les incitatifs monétaires sont relativement faciles à distribuer, surtout au MSPP où une grande partie des paiements se fait par virement.

Il est à noter que certaines institutions ont déjà distribué des incitatifs monétaires à leurs employés, notamment grâce au soutien de partenaires étrangers. Cette situation crée des précédents qui sont difficiles à justifier auprès des autres employés du MSPP. Dans la mesure du possible, les incitatifs monétaires devraient être coordonnés de manière centrale pour éviter que des employés se sentent lésés et pour éviter les inégalités dans le système de santé. Idéalement, les incitatifs distribués seraient liés à la performance des employés. Chaque institution serait donc chargée de l'évaluation de ses employés et les bonis à la performance seraient remis aux plus méritants.

- **Appui matériel**

L'analyse des données recueillies nous a permis de constater l'ampleur des dommages que les logements des employés ont subis. La quantité d'employés sans logement est extrêmement grande, 3955 au minimum dans les départements affectés, sans compter ceux qui sont dans un état semblable parmi les 1393 employés dont le statut du logement est inconnu. Une distribution de tentes pourrait contribuer à diminuer le problème de logement et améliorer la perception des employés quant au niveau d'appui donné par le Ministère. Cela implique d'obtenir les tentes en les achetant ou en sollicitant des dons auprès de partenaires internationaux et d'établir un plan de distribution approprié. Nous présentons en Annexe 4 les coûts escomptés pour une distribution de tentes selon quatre scénarios. En jumelant la distribution de tentes à l'inspection des maisons au statut incertain, on obtient des scénarios plus avantageux au niveau des coûts, car plusieurs employés rentreraient dans les maisons jugées sécuritaires. Le scénario d'une distribution généralisée de tentes suite à des inspections comporte un coût de 313 700\$, alors que sans inspection, le montant s'élève à 435 300\$. Comme pour toute distribution de biens, un aspect logistique vient compliquer la donne, ce qui pourrait amener le MSPP à privilégier un appui monétaire.

- **Soutien psychologique**

En plus de subir les conséquences matérielles du séisme, le personnel a également à vivre avec les effets psychologiques liés à la catastrophe. Certains employés ont connu le décès de leur conjoint ou d'enfants (au moins 241 employés dans ces situations ont été recensés dont 19 ont perdu à la fois conjoint et un ou plusieurs enfant). A cela s'ajoute le décès ou l'absence de proches, frères, sœurs, parents et amis qui n'ont pas été comptabilisés dans le recensement et qui peuvent également avoir un impact important sur les employés.

Répondre aux besoins d'appui psychologique est un moyen d'aider les employés à se remettre de ce qu'ils ont vécu, de les aider à revenir au travail et de reprendre leurs activités usuelles

dans le milieu où ils oeuvrent. Pour appuyer le personnel, des séances de consultation individuelles ou de groupe auraient avantage à être organisées.

Il serait potentiellement possible de faire appel aux ressources du système public. 8 psychologues actifs ont été répertoriés dans le département de l'Ouest, 3 dans les Nippes et 1 dans le Sud-est. 3 psychiatres seraient disponibles à l'Hôpital Défilé de Beudet et 3 à l'Hôpital Psychiatrique Mars & Kline. Ces employés pourraient se déplacer dans les différentes institutions pour animer des séances de conseil ou demeurer disponible dans leurs établissements pour recevoir le personnel du MSPP. Des organisations internationales pourraient également être sollicitées pour appuyer ce travail. Un module de formation de 2 jours pour les prestataires de soins sur le triage et les conseils de base pour les cas nécessitant un traitement psychologique est en cours de validation et pourrait être utilisé largement au niveau institutionnel.

2. Créer les procédures et l'infrastructure pour les communications d'urgence

Bien que l'ensemble des coordonnées des employés n'ait pas été collecté, le Ministère dispose néanmoins de 60% des numéros téléphoniques dans les 3 départements les plus touchés. Cet effort de collecte devra être étendu à l'ensemble du territoire national afin de permettre une réponse d'urgence adéquate pour tout le pays. Les directeurs de chaque institution devront être sensibilisés sur l'importance de cet exercice et se porter garants de la mise à jour continue des données. Les procédures de contact d'urgence devront être élaborées et communiquées à l'ensemble du personnel. Dans la même foulée, le MSPP devra mettre sur pied une infrastructure de communications appropriée pour permettre un contact rapide et efficace auprès de l'ensemble de ses employés. Cela pourrait être fait en partenariat avec une firme de télécommunications nationale.

3. Poursuivre la collecte des données manquantes et la mise à jour de la base de données

L'analyse des données qui a été complétée devrait être poursuivie jusqu'à ce que l'ensemble des informations ait été collecté pour les 3 départements les plus touchés. Malgré un taux de réponse important, il apparaît essentiel de connaître la situation de chaque établissement de santé pour évaluer s'ils sont en mesure de prodiguer les services nécessaires à la population. Certains types de sites, comme les directions centrales du MSPP (36% de réponse) ont des taux de réponse particulièrement faibles qu'il apparaît important de combler. La mise à jour de ces informations devra être faite de manière continue pour que la DRH puisse faire le suivi du personnel manquant qui réintègre le système.

La collecte de données devra également être reprise pour l'ensemble des départements. La crise ayant créé des déplacements de population majeurs ainsi que de nouveaux besoins de

traitements, il est d'autant plus crucial de connaître l'état des ressources humaines à travers le territoire haïtien. Ultimement, la base de données associée aux normes visées, devrait être l'outil décisionnel central pour l'allocation du personnel dans le réseau de santé.

4.3. Recommandations à moyen terme

Les recommandations suivantes sont proposées pour un horizon de 6 mois à 1 an.

1. Rendre la base de données RH accessible pour sa gestion décentralisée dans les départements

Avant le séisme, la DRH avait déjà débuté une tournée des départements pour former les gestionnaires à l'utilisation de la base de données RH. Cette initiative devra être poursuivie. Afin de renforcer la capacité de chacun des départements à consulter et à mettre à jour ses propres données RH, la base de données devra être lancée en version électronique. Chaque département sera ainsi responsable de la mise à jour en ligne de ses propres données et ce, en continu. Dans l'optique d'un fonctionnement optimal de ce système les outils informatiques et la connectivité Internet des bureaux départementaux devraient être améliorés.

2. Mettre sur pied des outils permettant de gérer la productivité des employés présents ainsi que de contrôler les absences du personnel

Bien que la majorité du personnel soit déclarée présente au travail, il est actuellement impossible de déterminer son niveau de productivité. Dans certains cas, les employés ne font qu'un bref acte de présence, tandis que pour d'autres leurs efforts se sont accrues depuis le début de la crise. Cela met en relief le besoin pressant de développer des mécanismes de gestion de performance qui seraient intégrés à la gestion courante des institutions.

Le concept de présence est également miné par le fait que certains employés ne se rendent que rarement au travail. Il est donc nécessaire de faire un suivi plus serré pour contrôler les absences du personnel. Les absences ont été tolérées pendant un certain moment vu les conditions difficiles qui ont été vécues, mais cette situation ne pourra perdurer si le MSPP veut redevenir pleinement fonctionnel. La DRH va donc accélérer la mise en place d'un outil de gestion des présences, qui sera lié à l'actualisation de la base de données RH. Cet outil est en voie de finalisation à la DRH et il sera nécessaire de former les responsables RH des départements à son utilisation ainsi qu'à la production des rapports.

ANNEXES

Annexe 2: Impact du séisme sur la présence au travail, par catégorie de professionnel et par département

2.1 OUEST – Répartition des employés selon la présence au travail, par catégorie de personnel

	Poids de la catégorie	Présent			Manquant, blessé			Manquant, autre problème			Manquant, raison inconnue			Ne sait pas			Décédé			Pas de réponse		
		No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie
Agent de santé	3,5%	149	84,7%	3,8%	3	1,7%	6,4%	12	6,8%	6%	1	0,6%	1%	3	1,7%	1%	0	0,0%	0%	8	4,5%	3%
Aide en soins	1,3%	56	86,2%	1,4%	2	3,1%	4,3%	1	1,5%	0%	1	1,5%	1%	3	4,6%	1%	1	1,5%	2%	1	1,5%	0%
Auxiliaire	11,5%	456	78,5%	11,8%	7	1,2%	14,9%	41	7,1%	20%	12	2,1%	8%	15	2,6%	4%	6	1,0%	10%	44	7,6%	14%
Cadre intermédiaire	2,3%	102	86,4%	2,6%	0	0,0%	0,0%	8	6,8%	4%	3	2,5%	2%	2	1,7%	1%	1	0,8%	2%	2	1,7%	1%
Cadre supérieur	0,9%	40	87,0%	1,0%	0	0,0%	0,0%	1	2,2%	0%	2	4,3%	1%	1	2,2%	0%	0	0,0%	0%	2	4,3%	1%
Dentiste	0,3%	9	60,0%	0,2%	0	0,0%	0,0%	3	20,0%	1%	1	6,7%	1%	1	6,7%	0%	0	0,0%	0%	1	6,7%	0%
Infirmière	10,7%	388	72,1%	10,0%	9	1,7%	19,1%	39	7,2%	19%	54	10,0%	38%	23	4,3%	6%	10	1,9%	17%	15	2,8%	5%
Médecin	11,9%	286	47,9%	7,4%	6	1,0%	12,8%	18	3,0%	9%	5	0,8%	4%	199	33,3%	51%	9	1,5%	15%	74	12,4%	23%
Nutritionniste	0,0%	2	100,0%	0,1%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0%	0	0,0%	0%	0	0,0%	0%	0	0,0%	0%	0	0,0%	0%
Personnel d'assainissement	0,5%	16	64,0%	0,4%	0	0,0%	0,0%	1	4,0%	0%	2	8,0%	1%	3	12,0%	1%	0	0,0%	0%	3	12,0%	1%
Personnel administratif	14,1%	569	80,1%	14,7%	10	1,4%	21,3%	38	5,4%	18%	18	2,5%	13%	29	4,1%	7%	9	1,3%	15%	37	5,2%	12%
Personnel de soutien	31,5%	1376	86,7%	35,5%	8	0,5%	17,0%	19	1,2%	9%	31	2,0%	22%	81	5,1%	21%	14	0,9%	24%	58	3,7%	18%
Personnel de support technique	1,5%	62	80,5%	1,6%	0	0,0%	0,0%	5	6,5%	2%	1	1,3%	1%	4	5,2%	1%	1	1,3%	2%	4	5,2%	1%
Personnel logistique	1,0%	45	91,8%	1,2%	0	0,0%	0,0%	1	2,0%	0%	1	2,0%	1%	0	0,0%	0%	1	2,0%	2%	1	2,0%	0%
Pharmacien	0,6%	14	50,0%	0,4%	0	0,0%	0,0%	2	7,1%	1%	2	7,1%	1%	3	10,7%	1%	1	3,6%	2%	6	21,4%	2%
Pharmacie - Autre	0,5%	23	85,2%	0,6%	0	0,0%	0,0%	1	3,7%	0%	1	3,7%	1%	1	3,7%	0%	0	0,0%	0%	1	3,7%	0%
Psychologue	0,2%	8	88,9%	0,2%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0%	0	0,0%	0%	0	0,0%	0%	1	11,1%	2%	0	0,0%	0%
Technicien en radiologie	0,5%	13	50,0%	0,3%	0	0,0%	0,0%	2	7,7%	1%	1	3,8%	1%	8	30,8%	2%	0	0,0%	0%	2	7,7%	1%
Technologiste médical	3,9%	148	75,9%	3,8%	2	1,0%	4,3%	8	4,1%	4%	4	2,1%	3%	12	6,2%	3%	3	1,5%	5%	18	9,2%	6%
Travailleur social	0,4%	18	81,8%	0,5%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0%	2	9,1%	1%	0	0,0%	0%	0	0,0%	0%	2	9,1%	1%
Sans info	2,8%	96	67,1%	2,5%	0	0,0%	0,0%	6	4,2%	3%	0	0,0%	0%	3	2,1%	1%	2	1,4%	3%	36	25,2%	11%

2.2. NIPPES– Répartition des employés selon la présence au travail, par catégorie de personnel

	Poids de la catégorie	Présent			Manquant, blessé			Manquant, autre problème			Manquant, raison inconnue			Ne sait pas			Décédé			Pas de réponse		
		No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie
Agent de santé	16,0%	78	94,0%	17,1%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	2	2,4%	100,0%	0	0,0%	0,0%	3	3,6%	6,0%
Aide en soins	0,8%	4	100,0%	0,9%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Auxiliaire	14,0%	66	90,4%	14,5%	0	0,0%	0,0%	2	2,7%	40,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	5	6,8%	10,0%
Cadre intermédiaire	1,7%	6	66,7%	1,3%	1	11,1%	25,0%	0	0,0%	0,0%	1	11,1%	50,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	1	11,1%	2,0%
Cadre supérieur	1,0%	4	80,0%	0,9%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	1	20,0%	2,0%
Dentiste	0,4%	2	100,0%	0,4%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Infirmière	10,0%	44	84,6%	9,6%	1	1,9%	25,0%	2	3,8%	40,0%	1	1,9%	50,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	4	7,7%	8,0%
Médecin	4,2%	20	90,9%	4,4%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	1	4,5%	100,0%	1	4,5%	2,0%
Nutritionniste	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Personnel d'assainissement	0,6%	3	100,0%	0,7%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Personnel administratif	8,1%	33	78,6%	7,2%	1	2,4%	25,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	8	19,0%	16,0%
Personnel de soutien	28,5%	133	89,9%	29,2%	1	0,7%	25,0%	1	0,7%	20,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	13	8,8%	26,0%
Personnel de support technique	1,0%	5	100,0%	1,1%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Personnel logistique	0,2%	1	100,0%	0,2%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Pharmacien	2,7%	11	78,6%	2,4%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	3	21,4%	6,0%
Pharmacie - Autre	1,7%	9	100,0%	2,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Psychologue	0,6%	3	100,0%	0,7%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Technicien en radiologie	0,2%	1	100,0%	0,2%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Technologiste médical	5,6%	21	72,4%	4,6%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	8	27,6%	16,0%
Travailleur social	0,6%	3	100,0%	0,7%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Sans info	2,3%	9	75,0%	2,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	3	25,0%	6,0%

2.3. SUD-EST – Répartition des employés selon la présence au travail, par catégorie de personnel

	Poids de la catégorie	Présent			Manquant, blessé			Manquant, autre problème			Manquant, raison inconnue			Ne sait pas			Décédé			Pas de réponse		
		No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie
Agent de santé	19.8%	61	95.3%	20.1%	0	0.0%	0.0%	1	1.6%	12.5%	2	3.1%	100.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Aide en soins	1.5%	5	100.0%	1.7%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Auxiliaire	14.2%	42	91.3%	13.9%	1	2.2%	33.3%	2	4.3%	25.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	2.2%	100.0%	0	0.0%	0.0%
Cadre intermédiaire	2.2%	7	100.0%	2.3%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Cadre supérieur	0.9%	3	100.0%	1.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Dentiste	0.3%	1	100.0%	0.3%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Infirmière	9.9%	32	100.0%	10.6%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Médecin	3.7%	11	91.7%	3.6%	0	0.0%	0.0%	1	8.3%	12.5%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Nutritionniste	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Personnel d'assainissement	1.5%	5	100.0%	1.7%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Personnel administratif	9.9%	30	93.8%	9.9%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	2	6.3%	33.3%
Personnel de soutien	22.9%	69	93.2%	22.8%	1	1.4%	33.3%	3	4.1%	37.5%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	1.4%	16.7%
Personnel de support technique	1.2%	4	100.0%	1.3%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Personnel logistique	0.3%	1	100.0%	0.3%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Pharmacien	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Pharmacie - Autre	1.5%	5	100.0%	1.7%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Psychologue	0.3%	1	100.0%	0.3%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Technicien en radiologie	0.9%	3	100.0%	1.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Technologiste médical	3.7%	11	91.7%	3.6%	0	0.0%	0.0%	1	8.3%	12.5%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Travailleur social	0.6%	2	100.0%	0.7%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Sans info	4.3%	10	71.4%	3.3%	1	7.1%	33.3%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	3	21.4%	50.0%

Annexe 3: Impact du séisme sur le logement, par catégorie de personnel et par département

3.1. OUEST – Répartition des employés selon l'état du logement, par catégorie de personnel

	Poids de la catégorie	Maison en bon état			Statut incertain - logé chez amis / famille			Statut incertain - sans abri			Maison détruite- logé chez amis / famille			Maison détruite - sans abri			Ne sait pas			Pas de réponse		
		No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie
Agent de santé	3.5%	15	8.5%	4.6%	35	19.9%	4.0%	33	18.8%	3.6%	7	4.0%	2.1%	63	35.8%	4.8%	6	3.4%	6.3%	17	9.7%	1.4%
Aide en soins	1.3%	4	6.2%	1.2%	13	20.0%	1.5%	21	32.3%	2.3%	5	7.7%	1.5%	15	23.1%	1.1%	0	0.0%	0.0%	7	10.8%	0.6%
Auxiliaire	11.5%	29	5.0%	8.8%	107	18.4%	12.2%	163	28.1%	17.9%	51	8.8%	15.2%	104	17.9%	8.0%	12	2.1%	12.6%	115	19.8%	9.7%
Cadre intermédiaire	2.3%	25	21.2%	7.6%	22	18.6%	2.5%	26	22.0%	2.9%	7	5.9%	2.1%	27	22.9%	2.1%	2	1.7%	2.1%	9	7.6%	0.8%
Cadre supérieur	0.9%	13	28.3%	4.0%	9	19.6%	1.0%	8	17.4%	0.9%	5	10.9%	1.5%	1	2.2%	0.1%	3	6.5%	3.2%	7	15.2%	0.6%
Dentiste	0.3%	1	6.7%	0.3%	2	13.3%	0.2%	5	33.3%	0.5%	1	6.7%	0.3%	2	13.3%	0.2%	2	13.3%	2.1%	2	13.3%	0.2%
Infirmière	10.7%	51	9.5%	15.5%	114	21.2%	13.0%	107	19.9%	11.8%	35	6.5%	10.4%	76	14.1%	5.8%	16	3.0%	16.8%	139	25.8%	11.8%
Médecin	11.9%	39	6.5%	11.9%	36	6.0%	4.1%	52	8.7%	5.7%	25	4.2%	7.4%	25	4.2%	1.9%	13	2.2%	13.7%	407	68.2%	34.5%
Nutritionniste	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	50.0%	0.1%	1	50.0%	0.1%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Personnel d'assainissement	0.5%	2	8.0%	0.6%	2	8.0%	0.2%	5	20.0%	0.5%	4	16.0%	1.2%	4	16.0%	0.3%	1	4.0%	1.1%	7	28.0%	0.6%
Personnel administratif	14.1%	64	9.0%	19.5%	160	22.5%	18.2%	117	16.5%	12.9%	55	7.7%	16.4%	185	26.1%	14.2%	15	2.1%	15.8%	114	16.1%	9.7%
Personnel de soutien	31.5%	61	3.8%	18.5%	275	17.3%	31.3%	256	16.1%	28.1%	106	6.7%	31.5%	646	40.7%	49.4%	9	0.6%	9.5%	234	14.7%	19.8%
Personnel de support technique	1.5%	3	3.9%	0.9%	13	16.9%	1.5%	18	23.4%	2.0%	4	5.2%	1.2%	28	36.4%	2.1%	1	1.3%	1.1%	10	13.0%	0.8%
Personnel logistique	1.0%	1	2.0%	0.3%	15	30.6%	1.7%	7	14.3%	0.8%	1	2.0%	0.3%	21	42.9%	1.6%	1	2.0%	1.1%	3	6.1%	0.3%
Pharmacien	0.6%	1	3.6%	0.3%	3	10.7%	0.3%	5	17.9%	0.5%	1	3.6%	0.3%	6	21.4%	0.5%	3	10.7%	3.2%	9	32.1%	0.8%
Pharmacie - Autre	0.5%	0	0.0%	0.0%	7	25.9%	0.8%	10	37.0%	1.1%	0	0.0%	0.0%	7	25.9%	0.5%	1	3.7%	1.1%	2	7.4%	0.2%
Psychologue	0.2%	1	11.1%	0.3%	1	11.1%	0.1%	3	33.3%	0.3%	0	0.0%	0.0%	3	33.3%	0.2%	0	0.0%	0.0%	1	11.1%	0.1%
Technicien en radiologie	0.5%	0	0.0%	0.0%	5	19.2%	0.6%	1	3.8%	0.1%	1	3.8%	0.3%	7	26.9%	0.5%	0	0.0%	0.0%	12	46.2%	1.0%
Technologiste médical	3.9%	11	5.6%	3.3%	40	20.5%	4.6%	33	16.9%	3.6%	18	9.2%	5.4%	46	23.6%	3.5%	10	5.1%	10.5%	37	19.0%	3.1%
Travailleur social	0.4%	2	9.1%	0.6%	3	13.6%	0.3%	8	36.4%	0.9%	1	4.5%	0.3%	5	22.7%	0.4%	0	0.0%	0.0%	3	13.6%	0.3%
Sans info	2.8%	6	4.2%	1.8%	16	11.2%	1.8%	31	21.7%	3.4%	9	6.3%	2.7%	36	25.2%	2.8%	0	0.0%	0.0%	45	31.5%	3.8%

3.2. NIPPES– Répartition des employés selon l'état du logement, par catégorie de personnel

	Poids de la catégorie	Maison en bon état			Statut incertain - logé chez amis / famille			Statut incertain - sans abri			Maison détruite- logé chez amis / famille			Maison détruite - sans abri			Ne sait pas			Pas de réponse		
		No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie
Agent de santé	16%	36	43.4%	23.1%	12	14.5%	6.9%	20	24.1%	35.1%	3	3.6%	8.8%	2	2.4%	9.5%	3	3.6%	50.0%	7	8.4%	9.7%
Aide en soins	1%	2	50.0%	1.3%	1	25.0%	0.6%	1	25.0%	1.8%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Auxiliaire	14%	31	42.5%	19.9%	26	35.6%	14.9%	7	9.6%	12.3%	0	0.0%	0.0%	2	2.7%	9.5%	0	0.0%	0.0%	7	9.6%	9.7%
Cadre intermédiaire	2%	2	22.2%	1.3%	2	22.2%	1.1%	1	11.1%	1.8%	2	22.2%	5.9%	1	11.1%	4.8%	0	0.0%	0.0%	1	11.1%	1.4%
Cadre supérieur	1%	2	40.0%	1.3%	2	40.0%	1.1%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	20.0%	1.4%
Dentiste	0%	0	0.0%	0.0%	1	50.0%	0.6%	0	0.0%	0.0%	1	50.0%	2.9%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Infirmière	10%	20	38.5%	12.8%	14	26.9%	8.0%	4	7.7%	7.0%	7	13.5%	20.6%	0	0.0%	0.0%	1	1.9%	16.7%	6	11.5%	8.3%
Médecin	4%	7	31.8%	4.5%	7	31.8%	4.0%	1	4.5%	1.8%	3	13.6%	8.8%	1	4.5%	4.8%	1	4.5%	16.7%	2	9.1%	2.8%
Nutritionniste	0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Personnel d'assainissement	1%	1	33.3%	0.6%	1	33.3%	0.6%	0	0.0%	0.0%	1	33.3%	2.9%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Personnel administratif	8%	6	14.3%	3.8%	19	45.2%	10.9%	3	7.1%	5.3%	5	11.9%	14.7%	1	2.4%	4.8%	0	0.0%	0.0%	8	19.0%	11.1%
Personnel de soutien	28%	35	23.6%	22.4%	60	40.5%	34.5%	15	10.1%	26.3%	9	6.1%	26.5%	10	6.8%	47.6%	0	0.0%	0.0%	19	12.8%	26.4%
Personnel de support technique	1%	3	60.0%	1.9%	2	40.0%	1.1%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Personnel logistique	0%	0	0.0%	0.0%	1	100.0%	0.6%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Pharmacien	3%	1	7.1%	0.6%	6	42.9%	3.4%	2	14.3%	3.5%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	5	35.7%	6.9%
Pharmacie - Autre	2%	3	33.3%	1.9%	4	44.4%	2.3%	0	0.0%	0.0%	1	11.1%	2.9%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	11.1%	1.4%
Psychologue	1%	0	0.0%	0.0%	2	66.7%	1.1%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	33.3%	4.8%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Technicien en radiologie	0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	100.0%	4.8%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Technologiste médical	6%	5	17.2%	3.2%	8	27.6%	4.6%	3	10.3%	5.3%	1	3.4%	2.9%	1	3.4%	4.8%	1	3.4%	16.7%	10	34.5%	13.9%
Travailleur social	1%	1	33.3%	0.6%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	33.3%	2.9%	1	33.3%	4.8%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Sans info	2%	1	8.3%	0.6%	6	50.0%	3.4%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	5	41.7%	6.9%

3.3. SUD-EST – Répartition des employés selon l'état du logement, par catégorie de personnel

	Poids de la catégorie	Maison en bon état			Statut incertain - logé chez amis / famille			Statut incertain - sans abri			Maison détruite- logé chez amis / famille			Maison détruite - sans abri			Ne sait pas			Pas de réponse		
		No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie	No.	%	% catégorie
Agent de santé	19.8%	12	18.8%	26.1%	28	43.8%	22.6%	4	6.3%	7.0%	2	3.1%	8.7%	1	1.6%	3.0%	3	4.7%	50.0%	14	21.9%	41.2%
Aide en soins	1.5%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	2	40.0%	8.7%	3	60.0%	9.1%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Auxiliaire	14.2%	6	13.0%	13.0%	13	28.3%	10.5%	11	23.9%	19.3%	7	15.2%	30.4%	6	13.0%	18.2%	0	0.0%	0.0%	3	6.5%	8.8%
Cadre intermédiaire	2.2%	2	28.6%	4.3%	3	42.9%	2.4%	1	14.3%	1.8%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	14.3%	2.9%
Cadre supérieur	0.9%	0	0.0%	0.0%	2	66.7%	1.6%	0	0.0%	0.0%	1	33.3%	4.3%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Dentiste	0.3%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	100.0%	4.3%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Infirmière	9.9%	2	6.3%	4.3%	19	59.4%	15.3%	8	25.0%	14.0%	0	0.0%	0.0%	3	9.4%	9.1%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Médecin	3.7%	7	58.3%	15.2%	4	33.3%	3.2%	1	8.3%	1.8%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Nutritionniste	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Personnel d'assainissement	1.5%	1	20.0%	2.2%	2	40.0%	1.6%	0	0.0%	0.0%	1	20.0%	4.3%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	20.0%	2.9%
Personnel administratif	9.9%	2	6.3%	4.3%	16	50.0%	12.9%	7	21.9%	12.3%	3	9.4%	13.0%	2	6.3%	6.1%	0	0.0%	0.0%	2	6.3%	5.9%
Personnel de soutien	22.9%	8	10.8%	17.4%	27	36.5%	21.8%	16	21.6%	28.1%	5	6.8%	21.7%	12	16.2%	36.4%	1	1.4%	16.7%	5	6.8%	14.7%
Personnel de support technique	1.2%	1	25.0%	2.2%	3	75.0%	2.4%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Personnel logistique	0.3%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	100.0%	3.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Pharmacien	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Pharmacie - Autre	1.5%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	20.0%	1.8%	1	20.0%	4.3%	2	40.0%	6.1%	1	20.0%	16.7%	0	0.0%	0.0%
Psychologue	0.3%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	100.0%	2.9%
Technicien en radiologie	0.9%	0	0.0%	0.0%	1	33.3%	0.8%	1	33.3%	1.8%	0	0.0%	0.0%	1	33.3%	3.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Technologiste médical	3.7%	3	25.0%	6.5%	2	16.7%	1.6%	5	41.7%	8.8%	0	0.0%	0.0%	2	16.7%	6.1%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Travailleur social	0.6%	1	50.0%	2.2%	1	50.0%	0.8%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
Sans info	4.3%	1	7.1%	2.2%	3	21.4%	2.4%	2	14.3%	3.5%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	1	7.1%	16.7%	7	50.0%	20.6%

Annexe 4: Scénarios pour la distribution des tentes aux employés

Scénarios pour la distribution de tentes												
	Scénario 1: Distribution aux sans abris (Tente pour toutes les personnes qui sont sans abri)			Scénario 2: Distribution pour les personnes au logement endommagé (Tente pour toutes les personnes sans abri ou ayant une maison au statut incertain)			Scénario 3: Inspection des maisons et distribution aux sans abris (50% des gens sans abri avec maison au statut incertain retournant chez eux après inspection de leur logement. Tente pour les personnes toujours sans abri.)			Scénario 4: Inspection des maisons et distribution pour les personnes au logement endommagé (50% des gens avec maison au statut incertain retournant chez eux après inspection de leur logement. Tente pour les personnes toujours sans abri ou chez famille/amis)		
	Ouest	Nippes	Sud-est	Ouest	Nippes	Sud-est	Ouest	Nippes	Sud-est	Ouest	Nippes	Sud-est
No.employés ayant besoin d'une tente pour 4 personnes (100\$/tente)	1996	65	82	3113	237	207	1586	42	57	2303	141	128
No.employés ayant besoin d'une tente pour 6 personnes (200\$/tente)	221	13	8	319	49	30	177	8	5	235	30	19
Coût	\$ 243 800	\$ 9 100	\$ 9 800	\$ 375 100	\$ 33 500	\$ 26 700	\$ 193 850	\$ 5 750	\$ 6 650	\$ 277 200	\$ 20 000	\$ 16 500
	TOTAL 1 \$ 262 700			TOTAL 2 \$ 435 300			TOTAL 3 \$206 250			TOTAL 4 \$ 313 700		

Annexe 5: Liste des institutions selon les réponses reçues, par département

Note : Parties colorées pour les institutions ayant répondu et parties blanches pour les institutions sans réponse

OUEST - Réponses reçues	
Institution	# d'employés
APROSIFA	2
ASILE ST VINCENT DE PAUL	62
C/S DE FONDS VERRETES	12
CENTRE DE SANTE DE LA CROIX DES BOUQUETS	83
CENTRE CANAPÉ VERT	3
CENTRE DE PSYCHIATRIE MARS ET KLINE	110
CENTRE DE SANTÉ CALLEBASSE	1
CENTRE DE SANTE CROIX DES MISSIONS	70
CENTRE DE SANTE DE PERNIER	4
CENTRE DE SANTE GRESSIER	19
CENTRE DE SANTE KENSCOFF	24
CENTRE DE SANTÉ MARTISSANT	3
CENTRE DE SANTE NOTRE-DAME DU CAP	5
CENTRE DE SANTE PHILANTROPE DE DUPONT	4
CENTRE DE SANTE RICHARD ALLEN	1
CENTRE DE SANTÉ SOLINO	1
CENTRE DE SANTÉ ST-VINCENT	3
CENTRE DE SANTE THOMASSIN 25	6
CENTRE DE SANTE THOMAZEAU	57
CENTRE HOPITALIER RENAISSANCE	57
CENTRE HOSPITALIER D'ARCACHON 32	80
CENTRE MATERNO-INFANTILE DE LÉOGANE	10
CENTRE MEDICAL COMMUNAUTAIRE DE DARBONNE	0
CENTRE NOTRE-DAME	1
CENTRE SANTE MIE JEAN OPAL	1
CHAPI	58
CHOSCAL	147
CITE CANADA	4
CLINIQUE BETHESDA	1
CROIX ROUGE CNTS	52
CSL AURORE DU BELAIR	51
CSL DE CABARET	17
CSL DU PORTAIL LEOGANE	98

CSL PETITE PLACE CAZEAU	30
CSL ST-MARTIN I	43
CSL ST-MARTIN II	120
DISP. RETRAITE STE. ANNE	5
DISP. TROUIN	1
FLEURY	1
GHEKIO	2
HOPITAL DE CARREFOUR	198
HOPITAL DE FERMATHE	49
HOPITAL DE LA COMMUNAUTE HAITIENNE	13
HOPITAL DEFILE DE BEUDET	70
HOPITAL ELIAZAR GERMAIN	97
HOPITAL GEORGES GAUVIN	62
HOPITAL GRACE CHILDREN	20
HOPITAL NOTRE-DAME DE PETIT-GOAVE	127
HOPITAL STE-CROIX	2
HOPITAL UNIVERSITAIRE DE LA PAIX	335
HUEH	1871
INSTITUT FAME PEREO	48
MATERNITE ISAIE JEANTY	333
PROFAMIL	5
SANATORIUM DE PORT-AU-PRINCE	219
SANATORIUM DE SIGUENEAU	36
ST MICHEL BAREAU	3
VDH	1

QUEST - Réponses non reçues

Institution	# d'employés
BELLE FONTAINE	9
CENTRE DE SANTE ARCHAIE	29
CENTRE DE SANTE ARME DU SALUT	1
CENTRE DE SANTE BON SAMARITAIN	4
CENTRE DE SANTE DE LA RIVIERE FROIDE	6
CENTRE DE SANTE MULTI FONCTION	2
CENTRE DE SANTE SAINTE CLAIRE	13
CENTRE DE SANTE ST-PAUL	2
CENTRE MEDICAL PERPETUEL SECOURS	1
CENTRE MEDICO SOCIAL LA SALINE	12
CENTRE SANTE NICOLAS ARMAND	4
CLINIQUE COMMUNAUTAIRE DE DELMAS 75	12
CMF	1
CMP BAS FOND	1

CMS DE DELMAS	1
CSL DE GANTHIER	4
CSL DE SAINTARD	2
CSL DE TAIFFER	17
DISP. CA IRA	1
DISPENSAIRE CADET	3
DISPENSAIRE DE ARNOUX	1
DISPENSAIRE DE DUFOUR	1
DISPENSAIRE DE SAINT-PIERRE	2
DISPENSAIRE MARIE LOUISE DE JESUS	1
DISPENSAIRE SAINTARD	1
FONDEPH	1
FONDEPH	1
LABORATOIRE MEDICAL	1
MEYER GG	3
OFATMA	107
PHARMACIE MAMMA	1

QUEST (Bureaux administratifs) - Réponses reçues

Institution	# d'employés
Direction de la Population et du Développement Humain (DPDH)	27
Direction de Santé Familiale (DSF)	20
Direction d'Épidémiologie, de Laboratoires, de Recherche (DELR)	15
Direction de Formation et de Perfectionnement des Services de Santé (DFPSS)	20
Direction des Ressources Humaines - CIFAS (DRH-CIFAS)	26
BUREAU COMMUNAL SANTE PORT-AU-PRINCE	36
BUREAU COMMUNAL PETION VILLE	17
BUREAU COMMUNAL CABARET	4
BUREAU COMMUNAL DELMAS	29
Direction de Promotion de la Santé et de Protection de l'Environnement (DPSPE)	34
BUREAU COMMUNAL DE LEOGANE	5
BUREAU COMMUNAL KENSCOFF	5
BUREAU COMMUNAL SANTE PETIT GOAVE	33
Direction de la Pharmacie, du Médicament et de la Médecine Traditionnelle (DPM / MT)	26
PALAIS NATIONAL	1

QUEST (Bureaux administratifs) - Réponses non reçues

Institution	# d'employés
BUREAU COMMUNAL ARCHAIE	17
BUREAU COMMUNAL DE CARREFOUR	15
BUREAU COMMUNAL DES CROIX DES BOUQUETS	28

BUREAU COMMUNAL GOAVIENNE	1
BUREAU COMMUNAL LA GONAVE	7
BUREAU COMMUNAL SANTE CORNILLON	42
BUREAU DEPARTEMENTAL OUEST	77
BUREAU CENTRAL MSPP	137
Direction de l'Administration et du Budget (DAB)	10
Direction des Soins Infirmiers (D.S.I)	8
Direction d'Organisation des Services de Santé (DOSS)	14
Unité de Programmation et d'Évaluation (UPE)	15
Unité d'Appui à la Décentralisation Sanitaire (UADS)	8
Unité de Coordination Nationale du Programme de Nutrition (UCNPN)	14
Unité de Coordination Nationale du Programme de Vaccination (UCNPV)	21
Unité de Coordination des Programmes (UCP)	27
Unité Affaires Juridiques et du Contentieux (UAJC)	2
Laboratoire national	25
PNST (transfusion)	20
Programme d'eau potable (POCHEP)	25
U.L.C.H	4
U.L.S.H	7

NIPPES - Réponses reçues

Institution	# d'employés
ARIEUSE	1
ARNAULT	13
BETHEL	27
BOUZY	12
BUREAU DEPARTEMENTAL NIPPES	37
CAL DE BETHESDA DE FLEURANT	6
CAL DE PAILLANT	24
CAL MADIAN	5
CAL PLAISANCE	5
DISP DE JANETTE	3
DISP. BELLE-RIVIERE	3
DISP. BERACA	5
DISP. CHALON	3
DISP. DE BETHESDA	3
DISP. DE CHANGIEUX	9
DISP. DE JAVEL	1
DISP. DE L'ASILE	26
DISP. DE LHOMOND	3
DISP. DE MORISSEAU	5
DISP. DE MUSSOTTE	4

DISP. DE PERMELE	4
DISP. DE PETITE RIVIERE DE NIPPES	3
DISP. DE SAINT YVES	1
DISP. GAUTHIER CIVIL	1
DISP. ST-MICHEL DU SUD	3
DISPENSARE JULES FLEURY	1
LABROUSSE	9
PETIT-TROU	44
HOPITAL BETHEL D'ARMEE DU SALUT	106
HOPITAL JULES FLEURY ANSE-A-VEAU	37
HOPITAL SAINTE-THERESE	116

SUD-EST - Réponses reçues

Institution	# d'employés
DISPENSARE PEREDO	8
DISPENSARE LAVOUTE	6
PIMENTIÈRE	1
CHAUMEILLE	3
DISP. CYVADIER	8
5 CAS CORPS	1
4 HAUT GANDOU	2
BRESILIENNE	7
DISP. BAHOT	6
5E BAS GANDOU	4
CAL DE BAINET	41
CENTRE DE SANTE ORANGERS	8
DISP. BRAS GAUCHE	6
DISPENSARE SAUREL	7
BUREAU DEPARTEMENTAL SUD EST	39
HOPITAL SAINT MICHEL DE JACMEL	132
CAL CAYES JACMEL	18
CSL MARIGOT	26

SUD-EST - Réponses non reçues

Institution	# d'employés
1E GROS PITON	1
6E DOCO	1
BAMBOU	1
BAS COQ CHANTE	1
BAS MINGOT(MABRULER)	1
BAZIN	1

BUREAU COMMUNAL DE JACMEL	12
CAL JOSEPH - LA VALLÉE	34
CSL SAINT JOSEPH DE COTES DE FER	3
CLEMENCE	1
COCHON GRAS	1
CSL ANSE-A-PITRES	8
CSL DE BELLE ANSE	6
CSL DE THIOTTE	13
DEPOT PERIPHERIQUE	2
DISP. BOUCAN BELIER	7
DISP. CAP ROUGE	4
DISP. DE BANANE	1
DISP. MORNE A BRULER	1
DISP. SAVANE ZOMBI	1
DISP. ST-JOSEPH	6
DISPENSARE BELLEVUE	3
DISPENSARE BODARIE	3
DISPENSARE GRIS-GRIS	3
DISPENSARE LACROIX	2
DISPENSARE LACROIX	3
DISPENSARE LAFOND	7
DISPENSARE LAVANNEAU	4
DISPENSARE MAPOU	2
DISPENSARE MARBIAL	2
DISPENSARE SEGUIN	4
DISPENSARE. PETITE RIVIERE.	2
DSSE GARAGE	6
FOND JEAN NOEL	1
GAILLARD	1
GALETTE JAZON	1
GRAND GOSIER	1
HAUT COQ CHANTE	2
HSM EYE CARE	3
LA CROIX	1
LA GOSSELINE	1
LEBEAU(MABRULER)	1
MILLE PAIN(MABRULER)	1
POINT FIXE MICHINEAU	1
PRISON CIVILE DE JACMEL	1
PTS	1
SOURCE GABRIELLE	1