

Better Work Haïti: Industrie de l'habillement

1^{er} Rapport de synthèse sur la conformité ¹

Établit le 9 juillet 2010

Période couverte par ce rapport:

octobre 2009 – décembre 2009

Nombre d'usines évaluées dans ce rapport: 21

Pays: Haïti

ISIC: C-14

Copyright © Organisation internationale du Travail (OIT) et Société financière internationale (IFC) 2010

Première édition 2010

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Données de catalogage avant publication du BIT

Better work Haïti : industrie de l'habillement : 1er rapport de synthèse sur la conformité / Bureau international du Travail ; Société financière internationale. - Genève: BIT, 2010

1 v.

ISBN: 9789222236565 (web pdf)

International Labour Office; International Finance Corporation

industrie du vêtement / conditions de travail / droits des travailleurs / liberté syndicale / travail forcé / travail des enfants / discrimination / salaire minimum / normes du travail / normes de l'OIT / application / évaluation rapide / Haïti

08.09.3

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Table des matières

Résumé analytique	1
Section I: Introduction et méthodologie.....	3
Introduction	3
Contexte institutionnel	4
La méthodologie Better Work	6
Limites du processus d'évaluation.....	8
Section II: Résultats.....	10
Taux de non-conformité	10
Taux de non conformité à la liste de contrôle	12
1. Normes fondamentales du travail	12
2. Conditions de travail	13
Section III: Avancement de l'amélioration des usines	18
Section IV: Conclusions	20
Section IV: Conclusions	20
Annexe	21

Résumé analytique

Le présent rapport fournit les résultats des évaluations menées d'octobre à décembre 2009 par *Better Work Haïti* dans 21 usines employant un total de 22 172 travailleurs sur les 26 000 que compte le secteur. L'échantillon est constitué d'usines employant en moyenne 1 056 travailleurs réguliers, dont 62% de femmes (en moyenne).

Les données collectées illustrent la conformité aux normes du travail réparties en huit catégories: quatre sont basées sur les normes fondamentales du travail définies par l'OIT en matière de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination et de liberté syndicale et négociation collective, et quatre indicateurs des conditions de travail (rémunération, contrats et ressources humaines, santé et sécurité au travail, et durée du travail).

Pour ce qui a trait aux normes fondamentales du travail, il n'y a pas de constat de non conformité concernant le travail des enfants. Pour le travail forcé, on a constaté que deux usines n'autorisaient pas les travailleurs à quitter leur lieu de travail. Dans un tiers des usines on a observé des points de non-conformité concernant la discrimination due au langage utilisé dans le matériel lié au recrutement des ouvriers. Neuf usines ont été déclarées non-conformes dans la composante liberté d'association et négociation collective dû au fait que les représentants syndicaux n'avaient pas accès au lieu de travail.

Les principaux constats de non-conformité se concentrent dans les catégories relatives aux conditions de travail définies dans le code du travail haïtien. L'analyse pointe les domaines essentiels suivants:

Catégorie de conformité	Point de conformité
Rémunération	Congé payé
Durée du travail	Heures normales
Heures de travail	Heures supplémentaires
Santé et sécurité au travail (SST)	Système de gestion SST
Santé et sécurité au travail (SST)	Produits chimiques et substances dangereuses
Santé et sécurité au travail (SST)	Protection des travailleurs
Santé et sécurité au travail (SST)	Services médicaux et premiers secours
Santé et sécurité au travail (SST)	Services sociaux
Santé et sécurité au travail (SST)	Préparation aux urgences

Ce rapport n'aborde pas les résultats concernant la conformité relative au salaire minimum ou au salaire lié aux heures supplémentaires. La composante liée au salaire minimum est présentée dans le tableau 1 à la page 20 du présent rapport.

Ce rapport constitue le document de référence pour *Better Work Haïti* présentant les résultats de conformité agrégés de toutes les usines inscrites au programme au moment de l'évaluation. La publication du rapport était initialement au début de l'année 2010. Cependant, celle-ci a été retardée en raison des interruptions du programme *Better Work* en Haïti suite au tremblement de terre dévastateur qui a frappé le pays en janvier 2010. A noter que ce rapport ne prétend pas assumer les exigences d'information définies dans la loi HOPE II². *Better Work Haïti* prévoit de publier les rapports exigés dans le cadre de la loi HOPE II sur une base semestrielle commençant en octobre 2010.

² Entre autres exigences, ce rapport doit inclure : les résultats de non-conformité par usine individuelle ; le temps passé depuis le premier rapport de synthèse ; les services conseils offerts ; et les améliorations faites au niveau de l'entreprise.

Les services conseils et les activités d'appui pour la mise en place de mesures correctives sont déjà en cours. Les activités actuelles couvrent des réunions entre le Chef de projet *Better Work* et les chefs d'entreprises des usines afin de discuter des résultats d'évaluations et de présenter le plan d'amélioration à développer suite au rapport de conformité remis en avril dernier. Des détails supplémentaires sur les activités en cours dans les usines sont présentés dans la troisième partie de ce rapport, et une vue d'ensemble est présentée dans la quatrième partie.

Section I: Introduction et méthodologie

Introduction

Le Programme *Better Work*, issu d'un partenariat entre l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Société financière internationale (SFI), a collaboré avec les parties prenantes locales et internationales à l'élaboration de *Better Work Haïti*. Le programme a été lancé en janvier 2009, avec un Chef de projet sur place depuis le 1^{er} juillet 2009. L'objectif du programme est d'élargir des opportunités de travail décent dans le secteur de l'habillement. Il entend améliorer la compétitivité de l'industrie en renforçant la performance économique au plan de l'entreprise et en améliorant la conformité avec le code du travail haïtien et les dispositions de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Aujourd'hui, 24 usines fournissent un emploi à près de 26 000 travailleurs, représentant près de 8% de l'emploi formel total du pays. En 2008, Haïti comptait pour 6% des exportations bénéficiant de tarifs préférentiels vers les États-Unis. Sur le plan international, Haïti représente près de 1% des vêtements importés par les États-Unis.

La grande majorité des travailleurs sont haïtiens ; le personnel étranger, peu nombreux, est originaire des Philippines, de la République de Corée du Sud et de la République Dominicaine, et occupe majoritairement des emplois dans les secteurs du contrôle de qualité, de la supervision et de la gestion.

Le secteur de l'habillement produit principalement des vêtements pour hommes et femmes: tee-shirts, pantalons, uniformes, vêtements de sport, vêtements de cérémonie et des sous-vêtements.

En octobre 2009, au moment du lancement par *Better Work Haïti* du processus d'évaluation, 21 usines étaient inscrites dans le programme. A ce moment, 23 usines étaient opérationnelles dans le pays toutes membres de l'Association des Industries d'Haïti (ADIH) - une usine additionnelle a démarré des activités manufacturières en novembre 2009, augmentant le nombre total d'usines d'habillement dans le pays à 24. La plupart d'entre elles sont situées dans les trois parcs industriels en Haïti : deux parcs sont situés dans la capitale (Sonapi, Shodecosa) et un autre sur la frontière avec la République Dominicaine, à Ouanaminthe. Les autres usines sont situées à proximité des parcs industriels de Port-au-Prince.

Ce rapport présente les résultats des évaluations menées entre octobre et décembre 2009 par *Better Work Haïti* dans 21 usines inscrites embauchant un total de 22 172 travailleurs sur les quelque 26 000 que compte le secteur. L'échantillon est constitué d'usines employant en moyenne 1 056 travailleurs réguliers, dont 62% de femmes (en moyenne).

Contexte institutionnel

Au début des années 1980, l'industrie textile haïtienne était une activité économique prospère, regroupant plus de 90 usines et près de 100 000 travailleurs. Cependant, depuis le milieu des années 1980, l'instabilité politique et les catastrophes naturelles conjuguées à une forte concurrence asiatique ont entraîné la fermeture d'environ 70 usines et près de 90 000 licenciements. En 2006, le Congrès américain a adopté la Loi hémisphérique haïtienne d'opportunités à travers l'encouragement au partenariat (*Haitian Hemispheric Opportunity through Partnership Encouragement Act, HOPE*). Cette loi HOPE a suscité l'intérêt des acheteurs américains et les a incités à s'approvisionner en Haïti, augmentant du même coup la production et la création d'emplois.

La loi HOPE II, adoptée en 2008 par le Congrès américain dans un effort d'élargissement de l'industrie d'habillement, a augmenté les tarifs préférentiels sur les textiles, vêtements et d'autres biens jusqu'à 2018. Les entreprises peuvent en bénéficier sous condition d'améliorer la conformité aux normes du travail.

En mai 2009, l'ex-Président des États-Unis, Bill Clinton, a été nommé par les Nations Unies à titre d'Émissaire Spécial pour Haïti dans l'objectif d'encourager l'investissement privé international en Haïti en renforçant la sensibilisation aux opportunités économiques, en encourageant la participation des parties prenantes non gouvernementales et des donateurs internationaux, et en collaborant avec les fonctionnaires haïtiens pour améliorer le climat économique. Après deux réunions organisées en Haïti par le Président Clinton et la Banque Interaméricaine de Développement en vue d'attirer des investisseurs, le secteur de l'habillement a été identifié comme un des quatre secteurs offrant un potentiel commercial élevé pour les investisseurs (les autres étant l'agro-alimentaires, l'énergie et le tourisme).

En janvier 2010, suite au tremblement de terre destructeur, le Congrès américain a adopté la loi « *Haiti Economic Lift Program* » (HELP) qui accroît les bénéfices commerciaux octroyés par la loi HOPE II, augmente les niveaux des tarifs préférentiels et élargit le traitement hors-taxe pour des produits textiles et d'habillement additionnels. Les bénéfices commerciaux accordés à Haïti sont plus intéressants que ceux accordés à d'autres pays de la région. Ces accords augmentent considérablement l'attractivité d'Haïti comme plateforme d'exportation vers le marché des États-Unis.

En Haïti, les législations HOPE et HOPE II sont placées sous l'autorité et la gestion d'une commission tripartite réunissant 3 membres du gouvernement, 3 membres du secteur privé et 3 représentants de syndicats. La commission HOPE qui est supervisée par un président et gérée par un directeur exécutif se réunit régulièrement.

Un Comité consultatif du projet (CCP), qui est un organe tripartite, conseille *Better Work Haïti*. Il s'agit d'un sous-comité de la commission HOPE, qui regroupe un représentant du gouvernement (Ministère du Travail et des Affaires sociales), un représentant du secteur privé (ADIH) et un représentant des organisations syndicales (CSH).

Les fonctions spécifiques du CCP sont de:

- Fournir des conseils sur la mise en œuvre du projet;
- Fournir des conseils sur les aspects techniques des activités et discuter des problèmes rencontrés par l'industrie;
- Encourager la participation active des mandants représentés par les membres du CCP aux activités du projet et diffuser les informations;

- Commenter les rapports publics sur les évaluations et émettre des conseils;
- Conseiller sur la façon dont le projet peut mieux coordonner son travail avec celui d'autres ministères et programmes;
- Donner des conseils sur les points de vue des mandants représentés par les membres du CCP;
- Donner des conseils sur la stratégie et le processus de contrôle et d'évaluation;
- Exercer d'autres fonctions le cas échéant, pour autant que ces nouvelles fonctions soient cohérentes avec le document de projet.

Après une période initiale de réunions mensuelles, le CCP passera à des réunions trimestrielles à compter de la fin de l'année 2010.

Le CCP est complété par un forum annuel des acheteurs, qui constitue un vaste espace de consultation des parties prenantes. *Better Work Haïti* se réunit et communique régulièrement avec les représentants des acheteurs.

La méthodologie *Better Work*

Le programme *Better Work* effectue des évaluations dans les usines afin de s'assurer de la conformité aux normes internationales du travail et au code du travail national. Après les évaluations, un rapport détaillé est partagé avec l'usine. Un rapport agrégé à l'échelle de l'industrie est publié deux fois par an. Après un premier rapport de référence, toutes les usines qui ont au moins été évaluées deux fois seront mentionnées dans le rapport à l'échelle de l'industrie. Dans les rapports sur les usines et à l'échelle de l'industrie, *Better Work* énonce les constats de non-conformité. Il rapporte ces données afin de soutenir les usines à mieux identifier les éléments à améliorer. Collecter et rapporter ces données au fil du temps permettra aux usines de prouver leur détermination à améliorer les conditions de travail.

Better Work présente des rapports dans huit secteurs, ou catégories, liés aux normes du travail. Quatre de ces catégories sont basées sur les droits fondamentaux au travail et quatre sont basées sur le code national du travail concernant les conditions de travail.

Les droits fondamentaux au travail : Adoptée en 1998, la Déclaration de l'OIT sur les Droits et Principes fondamentaux au travail incite les Etats Membres à respecter et promouvoir les principes et les droits dans quatre secteurs, qu'ils aient ratifié ou non les Conventions pertinentes. Ces catégories sont : la négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Les conventions dont est issue la Déclaration de 1998 comprennent les conventions 29, 87, 98, 105, 100, 111, 138, 182 et fournissent la base d'évaluation de la conformité aux catégories de droits fondamentaux dans tous les programmes nationaux *Better Work*.

Le code national du travail : Les quatre autres catégories évaluent la conformité aux normes essentiellement édictées par la législation nationale et varient donc d'un pays à l'autre. Cette série regroupe la rémunération, les contrats et les ressources humaines, la santé et sécurité au travail, et la durée du temps de travail.

Chacune des huit catégories se divise en ses composantes clés, appelées points de conformité. Pour chacun des points de conformité correspondent des questions spécifiques susceptibles de varier d'un pays à l'autre. La liste détaillée des points de conformité pour chacune des catégories et le nombre de questions pour chaque catégorie est indiquée dans le tableau ci-après.

	Catégories de conformité		
Normes fondamentales du	1	Travail des enfants	1. Enfants travailleurs 2. Pires formes 3. Travaux dangereux 4. Documentation
	2	Discrimination ³	5. Race et origine 6. Religion et opinion politique 7. Sexe 8. Autres

³ Dans les questionnaires *Better Work* adaptés aux pays, un point de conformité appelé "Autres formes" peut être inclut sous la catégorie Discrimination. Cette catégorie prétend évaluer les problèmes de discrimination spécifiques qui sont couverts par la législation nationale du travail et qui sont considérés liés aux objectifs des conventions pertinentes de l'OIT (100 et 111), mais qui ne sont pas explicitement mentionnés dans ces conventions, comme par exemple l'âge, le statut VIH/SIDA ou le handicap. Le questionnaire d'Haïti n'inclut pas cette catégorie « Autres formes » parce que le code du travail n'identifie pas des formes de discrimination au-delà de ceux cités dans les conventions 100 et 111.

	3	Travail forcé	9. Coercition 10. Servitude pour dette 11. Travail forcé et heures supplémentaires 12. Travail en prison
	4	Liberté syndicale et négociation collective	13. Fonctionnement des syndicats 14. Ingérence et discrimination 15. Négociation collective 16. Grèves
Conditions de travail	5	Compensation	17. Salaire minimum 18. Rémunération des heures supplémentaires 19. Salaire majoré 20. Mode de paiement 21. Information sur les salaires, utilisation et déduction 22. Congés payés 23. Sécurité sociale et autres avantages
	6	Contrats et ressources humaines	24. Contrats de travail 25. Procédures contractuelles 26. Licenciement 27. Discipline et conflits
	7	Santé et sécurité au travail	28. Systèmes de gestion de la SST 29. Produits chimiques et substances dangereuses 30. Protection des travailleurs 31. Milieu de travail 32. Services médicaux et premiers secours 33. Services sociaux 34. Hébergement des travailleurs 35. Préparation aux urgences
	8	Durée du travail	36. Heures normales 37. Heures supplémentaires 38. Congés

Calcul de la non-conformité

En ce qui concerne les méthodes pour calculer la non-conformité, il y a deux taux au niveau de l'entreprise qui sont utilisés pour mesurer les résultats collectés par les conseillers d'entreprises de *Better Work*.

Le premier taux appelé « taux de non-conformité » est le nombre de points de conformité non respectés par une usine à un moment donné, en pourcentage du nombre total de points de conformité. Si une seule question d'un point de conformité n'est pas respectée, le point de conformité dans son ensemble sera jugé non conforme. Ce taux est particulièrement utile pour *Better Work* car il permet des agrégations au niveau mondial.

L'encadré 1 à la page 14 présente le nombre d'usines avec un quelconque résultat de non-conformité au sein de chaque point de conformité. Comme décrit ci-dessus, une usine est identifiée en non-conformité si une seule des questions au sein d'un point de conformité est non-conforme. Ce taux de non-conformité est un indicateur strict. Il est pourtant utile pour pouvoir comparer les résultats entre les pays.

Le deuxième taux appelé « Taux de non-conformité à la liste de contrôle » fournit le nombre de questions spécifiques non respectées par l'usine à un moment donné, en pourcentage du nombre total de questions au sein d'un point de conformité. Ces chiffres sont présentées dans la Section II : « Taux de non-conformité à la liste de contrôle ».

Dans ce rapport, les taux à l'échelle de l'industrie sont calculés comme des moyennes non pondérées des taux de non-conformité et des taux de non-conformité à la liste de contrôle.

Pour plus d'informations sur la méthodologie utilisée par *Better Work* pour évaluer la conformité aux normes du travail, visitez le site: <http://www.betterwork.org>.

Le « taux de non-conformité à la liste de contrôle » prévoit un niveau de détails plus fin parce qu'il est basé sur des questions individuelles. Il est important de noter que les questionnaires de *Better Work* diffèrent d'un pays à l'autre puisqu'ils sont complètement adaptés au code national du travail. Le nombre total de questions au sein de chaque point de conformité varie également d'un pays à l'autre. C'est pour cette raison que contrairement au taux de non-conformité, les taux de non-conformité à la liste de contrôle **ne sont pas** comparables d'un pays à l'autre.

Le tableau suivant fournit un exemple de la façon dont les taux de non-conformité et les taux de non-conformité à la liste de contrôle sont calculés pour un point de conformité particulier.

Q # Produits chimiques et substances dangereuses		
	Question	Conforme?
59	Les produits chimiques et substances dangereuses sont-ils correctement étiquetés?	Oui
60	Les produits chimiques et les substances dangereuses sont-ils correctement rangés ?	Non
61	L'employeur utilise-t-il des fiches de données de sécurité pour les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail?	Non
62	L'employeur conserve-t-il un inventaire des produits chimiques et des substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail ?	Oui
63	L'employeur tient-il à disposition des travailleurs des installations sanitaires et des produits de nettoyage dans l'éventualité d'une exposition à des substances dangereuses?	Non
64	L'employeur a-t-il effectivement dispensé une formation aux travailleurs qui travaillent avec des produits chimiques et des substances dangereuses?	Non
65	L'employeur a-t-il pris des mesures pour évaluer, contrôler, prévenir et limiter l'exposition des travailleurs aux produits chimiques et substances dangereuses ?	Non
Taux de non-conformité à la liste de contrôle		5/7 = 71%
Taux de non-conformité		100%

Limites du processus d'évaluation

Les évaluations menées par *Better Work* s'appuient sur une liste de contrôle méthodique qui couvre les normes du travail mentionnées ci-dessus. Les rapports d'évaluation détaillés sont uniquement basés sur les observations, les enquêtes et les analyses tirées de l'évaluation concrète. Les usines disposent de cinq jours ouvrables pour formuler des commentaires ou rétroagir avant que les rapports ne deviennent officiels; ce qui peut influencer la rédaction du rapport final.

Certaines questions demeurent très difficiles à évaluer et à vérifier de manière indépendante. En particulier, les questions suivantes concernent particulièrement le contexte haïtien.

Premièrement, il est difficile d'identifier le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, et ce pour plusieurs raisons. Les comportements indésirables de nature sexuelle peuvent souvent ne pas être perçus comme du harcèlement sexuel par les travailleurs et par conséquent ne faire l'objet d'aucune déclaration. De

même, les perceptions culturelles de la sexualité peuvent influencer la façon d'identifier le harcèlement sexuel. En outre, du fait de la nature sensible du sujet, les travailleurs victimes de harcèlement sexuel sont souvent réticents à le signaler par peur d'être victimes de stigmatisation ou de représailles.

Deuxièmement, il y a des limites à l'évaluation de la liberté syndicale. Le respect du droit d'association ne se mesure pas par la présence ou l'absence de syndicats dans l'usine. En fait, un travailleur peut être libre d'adhérer à un syndicat mais peut choisir de ne pas le faire. En Haïti cependant, le manque d'accès des syndicats aux usines peut limiter l'exercice du droit à la liberté syndicale. *Better Work Haïti* est également conscient d'allégations d'ingérence à l'encontre des travailleurs ainsi que de discrimination à l'encontre de travailleurs souhaitant créer un syndicat dans les usines d'habillement. *Better Work Haïti* s'engage à collaborer avec les parties prenantes afin de développer un environnement favorable à la liberté d'association.

Enfin, l'évaluation du salaire minimum a donné lieu à des problèmes particuliers dus à des interprétations différentes du salaire minimum pour les travailleurs payés à la pièce. Cette situation particulière est illustrée en détail dans l'encadré de la page 14.

Section II: Résultats

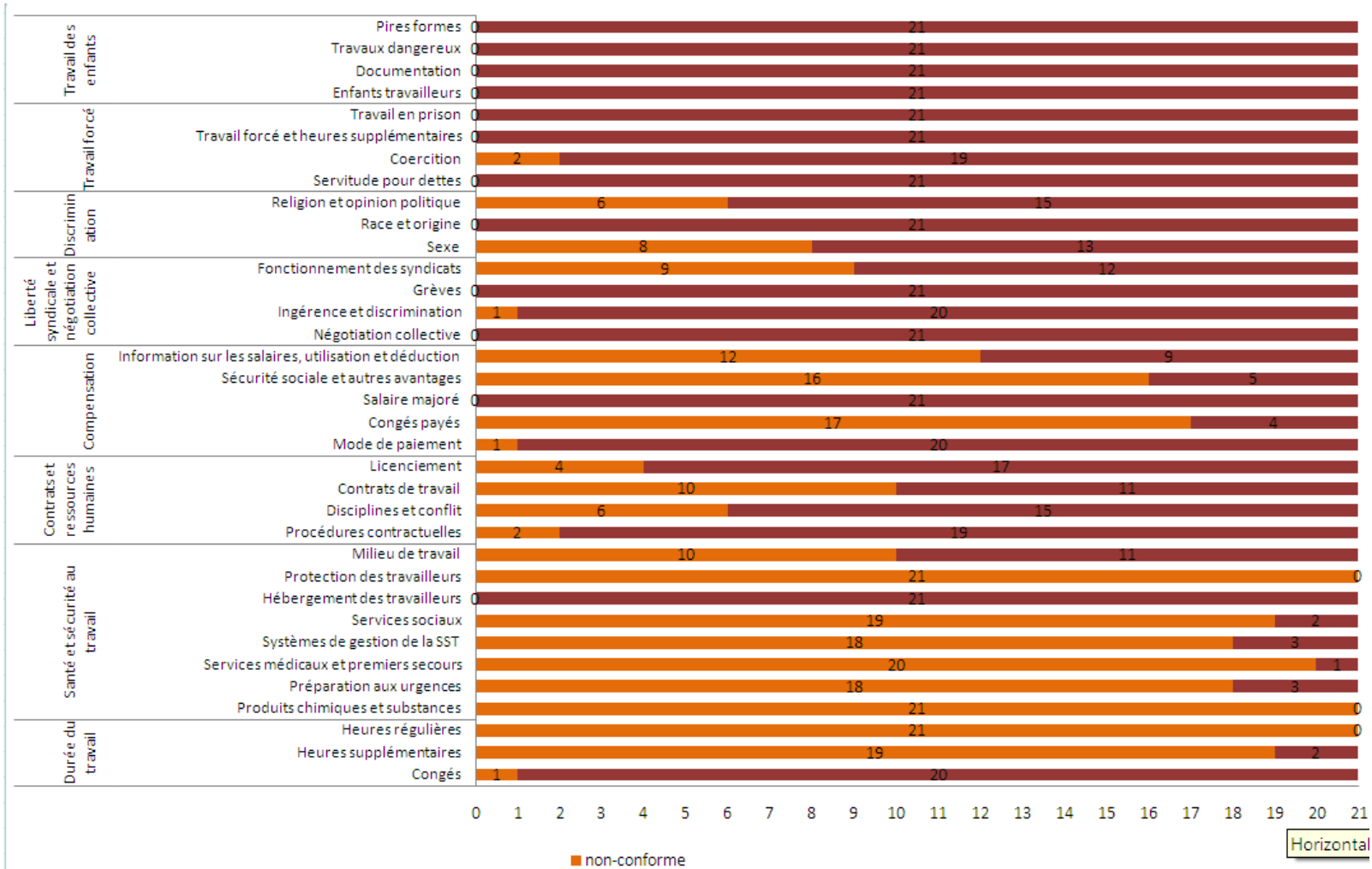
Taux de non-conformité

NB : Les taux de non-conformité individuels des entreprises, tel que décrits ci-dessus dans la partie Méthodologie, ont été utilisés pour développer l'encadré de la page suivante. Comme indiqué ci-dessus, *Better Work* reconnaît qu'il s'agit d'un calcul sévère et il n'est utilisé uniquement afin de pouvoir comparer les pays entre eux. Cet indicateur n'est utilisé que dans l'encadré 1 de ce rapport. Pour les autres tableaux de cette section, il s'agit des taux de non-conformité à la liste de contrôle qui ont été utilisés. L'encadré 1 ne présente, et n'a pas non plus l'intention de présenter, une image complète de la conformité des usines haïtiennes participantes avec les normes du travail.

Concernant les normes fondamentales du travail, les constatations suivantes sont indiquées dans l'encadré 1. Il n'y a que relativement peu de résultats de non-conformité dans les deux premières catégories. Il n'y a aucun résultat de non-conformité pour la catégorie Travail des enfants et deux entreprises sont non-conformes au point de non-conformité Coercition et à la catégorie Travail forcé. Pour ce qui a trait à la discrimination, 6 usines sont en infraction relativement au genre et 8 usines pour la catégorie religion et opinion politique. A peine moins de la moitié des entreprises sont non-conformes concernant le fonctionnement des syndicats, et une seule pour Ingérence et Discrimination.

En ce qui concerne les résultats sur les conditions de travail indiqué dans l'encadré 1, les catégories qui enregistrent le plus fort taux d'infraction sont la santé et la sécurité au travail et la durée du temps de travail. Dans la catégorie SST, on constate des non-conformités dans les secteurs de la protection des travailleurs, des services médicaux et des premiers secours, et des produits chimiques et substances dangereuses. Toutes les usines sont non-conformes concernant les heures normales de travail et 19 d'entre elles le sont relativement aux heures supplémentaires.

Encadré 1: Nombre d'usines non-conforme, par point de conformité



Taux de non conformité à la liste de contrôle

Comme précisé dans la section sur la méthodologie, le taux de non conformité à la liste de contrôle représente le nombre de questions jugées non conformes exprimé en pourcentage du nombre total de questions composant un point de conformité. Cette section présente les taux moyen de non-conformité à la liste de contrôle de toutes les usines de *Better Work Haïti* pour chacune des catégories.

1. Normes fondamentales du travail

Travail des enfants	Taux moyen de non-conformité à la liste de contrôle à l'échelle de l'industrie
Enfants travailleurs	0%
Documentation	0%
Travaux dangereux	0%
Pires formes	0%

Discrimination	Taux moyen de non-conformité à la liste de contrôle à l'échelle de l'industrie
Genre	4%
Race et origine	0%
Religion et opinion politique	4%

Les constats d'infraction dans les points de conformité Genre et Religion et opinion politique concernent les matériels de recrutement, tels que les offres d'emploi ou les formulaires de demande d'emploi; ils font référence au sexe, au statut marital, à la religion ou à l'opinion politique du candidat.

Une usine avait licencié des travailleuses enceintes ou en congé maternité.

Travail forcé	Taux moyen de non-conformité à la liste de contrôle à l'échelle de l'industrie
Servitude pour dette	0%
Coercition	1%
Travail forcé et heures supplémentaires	0%
Travail en prison	0%

Le constat d'infraction dans le point de conformité Coercition s'explique par le fait que deux usines n'autorisent en aucun moment les travailleurs à quitter leur lieu de travail, y compris pendant les heures supplémentaires.

Liberté syndicale et négociation collective	Taux moyen de non-conformité à la liste de contrôle à l'échelle de l'industrie
Négociation collective	0%
Ingérence et discrimination	0%
Grèves	0%
Fonctionnement des syndicats	9%

Bien que cela n'apparaisse pas dans le tableau ci-dessus (parce que la valeur est < 1%), une usine était non conforme vis à vis d'une question sur le point de conformité Ingérence et discrimination se référant à la liberté des travailleurs de se réunir en l'absence de membres de la direction.

Le point de conformité Fonctionnement des syndicats avec un taux de non-conformité de 9%, est examiné en détails dans le tableau ci-après.

Thème: Fonctionnement des syndicats

Questions de la liste de contrôle	Taux moyen de non-conformité à la liste de contrôle à l'échelle de l'industrie
Le(s) syndicat(s) peut/peuvent-il(s) librement créer et adhérer à des fédérations et des confédérations de leur choix?	0%
Les travailleurs peuvent-ils librement créer un syndicat?	0%
Les travailleurs peuvent-ils librement adhérer au syndicat de leur choix?	0%
Les représentants syndicaux ont-ils accès aux travailleurs sur leur lieu de travail?	43%
L'employeur exige-t-il des travailleurs qu'ils adhèrent à un syndicat?	0%
Moyenne à l'échelle de l'industrie	9%

2. Conditions de travail

Rémunération

Taux moyen de conformité à la liste de contrôle à l'échelle de l'industrie

Mode de paiement	1%
Congés payés	17%
Salaire majoré	0%
Sécurité sociale et autres avantages	36%
Information sur le salaire, utilisation et déduction	18%

Les points de conformité concernant le Salaire minimum et la Rémunération des heures supplémentaires normalement couverts dans cette section ne sont pas inclus dans ce rapport. Pour plus d'information, voir l'encadré 1 à la page 14.

Contrats et ressources humaines

Taux moyen de non-conformité à la liste de contrôle à l'échelle de l'industrie

Procédures contractuelles	2%
Discipline et conflits	7%
Contrats de travail	11%
Licenciement	3%

Le taux de 11% de non conformité vis-à-vis de la liste de contrôle pour le point de conformité Contrats de travail fait référence à des questions spécifiques. Dans 14% des usines, toutes les personnes exerçant une activité ne détenaient pas de contrat de travail et les travailleurs ne comprenaient pas les conditions d'emploi. Dans 29% des usines, les règlements internes concernant l'exécution du travail n'étaient pas conformes aux exigences légales.

Santé et sécurité au travail

Taux moyen de non-conformité à la liste de contrôle à l'échelle de l'industrie

Produits chimiques et substances dangereuses	71%
Préparation aux urgences	52%
Services médicaux et premiers secours	49%
Systèmes de gestion de la SST	67%
Services sociaux	48%
Hébergement des travailleurs	0%
Protection des travailleurs	55%
Milieu de travail	14%

Le résultat de non-conformité de 0% sur l'Hébergement des travailleurs s'explique par l'absence de dortoir pour les travailleurs. Les questions non-applicables se traduisent par un résultat de non-conformité de 0%.

Les constats d'infraction les plus importants concernent les points de conformités relatifs aux Produits chimiques et substances dangereuses, aux Systèmes de gestion de la SST, à la Protection des travailleurs et à la Préparation aux urgences, qui sont explorés plus en détail dans les tableaux ci-après.

Thème: Produits chimiques et substances dangereuses

<i>Questions de la liste de contrôle</i>	<i>Taux moyen de non-conformité à la liste de contrôle à l'échelle de l'industrie</i>
Les produits chimiques et substances dangereuses sont-ils correctement étiquetés?	71%
Les produits chimiques et les substances dangereuses sont-ils correctement rangés?	62%
L'employeur utilise-t-il des fiches de données de sécurité pour les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail?	81%
L'employeur conserve-t-il un inventaire des produits chimiques et des substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail?	62%
L'employeur tient-il à disposition des travailleurs des installations sanitaires et des produits de nettoyage dans l'éventualité d'une exposition à des substances dangereuses?	81%
L'employeur a-t-il effectivement dispensé une formation aux travailleurs qui travaillent avec des produits chimiques et des substances dangereuses?	71%
L'employeur a-t-il pris des mesures pour évaluer, contrôler, prévenir et limiter l'exposition des travailleurs aux produits chimiques et substances dangereuses?	67%

Aucune des usines en Haïti produit des textiles utilisant des colorants. Les produits chimiques et substances dangereuses mentionnés dans ce rapport concernent surtout des agents blanchissants et des produits de nettoyage.

Thème: Systèmes de gestion de la SST

Questions de la liste de contrôle	Taux moyen de non-conformité à la liste de contrôle é l'échelle de l'industrie
L'employeur enregistre-t-il les maladies professionnelles et les accidents du travail et transmet-il un rapport mensuel à l'Office d'Assurance Accident du Travail, Maladie et Maternité (OFATMA)?	62%
L'employeur exige-t-il des travailleurs qu'ils se conforment aux exigences liées à la SST ?	62%
L'usine dispose-t-elle d'une politique de SST écrite ?	62%
L'employeur a-t-il développé des mécanismes pour garantir la coopération entre les travailleurs et la direction autour des questions de SST ?	67%
L'employeur a-t-il mené une évaluation des questions générales de sécurité et santé au travail dans l'usine	81%

Thème: Préparation aux urgences

Questions de la liste de contrôle	Taux moyen de non-conformité à la liste de contrôle é l'échelle de l'industrie
Les issues de secours et les voies d'évacuation sont-elles clairement indiquées et affichées sur le lieu de travail ?	76%
Les issues de secours sont-elles accessibles, désencombrées et déverrouillées durant les heures de travail, incluant les heures supplémentaires ?	81%
Y a-t-il suffisamment d'issues de secours ?	67%
L'employeur organise-t-il régulièrement des exercices d'urgence ?	29%
Le lieu de travail est-il équipé d'une détection d'incendie et d'un système d'alarme ?	43%
Le lieu de travail dispose-t-il d'un matériel adéquat de lutte contre les incendies ?	48%
L'employeur a-t-il informé et préparé les travailleurs aux situations d'urgence sur le lieu de travail ?	29%
L'employeur a-t-il formé un nombre approprié de travailleurs à l'utilisation du matériel de lutte contre les incendies ?	48%

Les questions qui enregistrent le plus fort taux d'infraction avec le point de conformité Préparation aux urgences concernent les issues de secours qui ne sont pas clairement indiquées, inaccessibles, bloquées ou fermées; ou d'un nombre insuffisant.

Thème: Protection des travailleurs

Questions de la liste de contrôle	Taux moyen de non-conformité à la liste de contrôle é l'échelle de l'industrie
Les consignes de sécurité sont-elles affichées sur le lieu de travail ?	52%
Les fils électriques, les prises et les interrupteurs sont-ils correctement installés, mis à la terre et entretenus ?	67%
Le matériel, les outils, les interrupteurs et les contrôles sont-ils facilement accessible aux travailleurs ?	14%
Une protection efficace des machines et des équipements comportant des parties en mouvement est-elle installée et entretenue ?	100%

Les travailleurs en station debout sont-ils confortablement installés ?	95%
Y a-t-il des mesures suffisantes pour éviter aux travailleurs de porter de lourdes charges ?	38%
Les travailleurs sont-ils suffisamment formés à l'utilisation sans risque des machines et de l'équipement ?	76%
Les travailleurs qui se retirent d'eux-mêmes d'une situation dangereuse qu'ils jugent présenter un risque grave et imminent pour leur vie et leur santé sont-ils sanctionnés ?	0%
Les travailleurs assis disposent-ils de chaises adaptées ?	33%
L'employeur fournit-il aux travailleurs l'équipement et les vêtements de protection individuels requis ?	67%

Durée du travail

Taux moyen de non-conformité à la liste de contrôle à l'échelle de l'industrie

Congés	1%
Heures supplémentaires	59%
Heures normales	34%

Les résultats de non-conformité concernant les Heures supplémentaires et les Heures normales sont présentés plus en détail dans les tableaux ci-après.

Thème: Heures supplémentaires

Questions de la liste de contrôle	Taux moyen de non-conformité à la liste de contrôle à l'échelle de l'industrie
L'employeur respecte-t-il les limites concernant les heures supplémentaires travaillées ?	71%
L'employeur a-t-il obtenu l'autorisation du Ministère des Affaires sociales et du travail pour le travail du dimanche ?	52%
L'employeur a-t-il obtenu l'autorisation du Ministère des Affaires sociales et du travail pour les heures supplémentaires ?	67%
L'employeur recourt-il aux heures supplémentaires au seul motif des raisons permises par la loi ?	86%
Les heures supplémentaires sont-elles effectuées sur la base du volontariat ?	19%
Moyenne à l'échelle de l'industrie	59%

Dans 86% des usines, les employeurs permettent des heures supplémentaires pour des raisons au-delà de celles qui sont permises par la loi. L'article 97 du code de travail stipule que les heures du travail pourraient être dépassées : (i) en cas d'accident survenu ou imminent, ou en cas de travaux d'urgence à effectuer aux machines ou à l'outillage, ou en cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'établissement; (ii) pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail; et (iii) pour permettre aux établissements de faire face à des surcroûts de travail extraordinaires provenant de circonstances particulières, pour autant que l'on ne puisse normalement attendre de l'employeur d'autres mesures.

Tableau 1 : Salaire minimum et rémunération d'heures supplémentaires

Salaire minimum en Haïti

Après six ans de stagnation du salaire minimum légal, une nouvelle loi sur le salaire minimum est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2009, deux semaines avant le lancement des évaluations de *Better Work Haïti*. Cette nouvelle loi augmente considérablement le précédent salaire minimum de 70 gourdes (1,85 dollars par jour). La loi stipule que « à partir du 1er octobre 2009, pour les établissements industriels tournés exclusivement vers la réexportation et employant essentiellement leur personnel à la pièce ou à la tâche, le prix payé pour l'unité de production doit être fixé de manière à permettre au travailleur de réaliser pour sa journée de huit heures de travail au moins les 200 gourdes fixés à l'article 1^{er} de la présente loi; le salaire minimum de référence dans ces établissements étant fixé à 125 gourdes. »

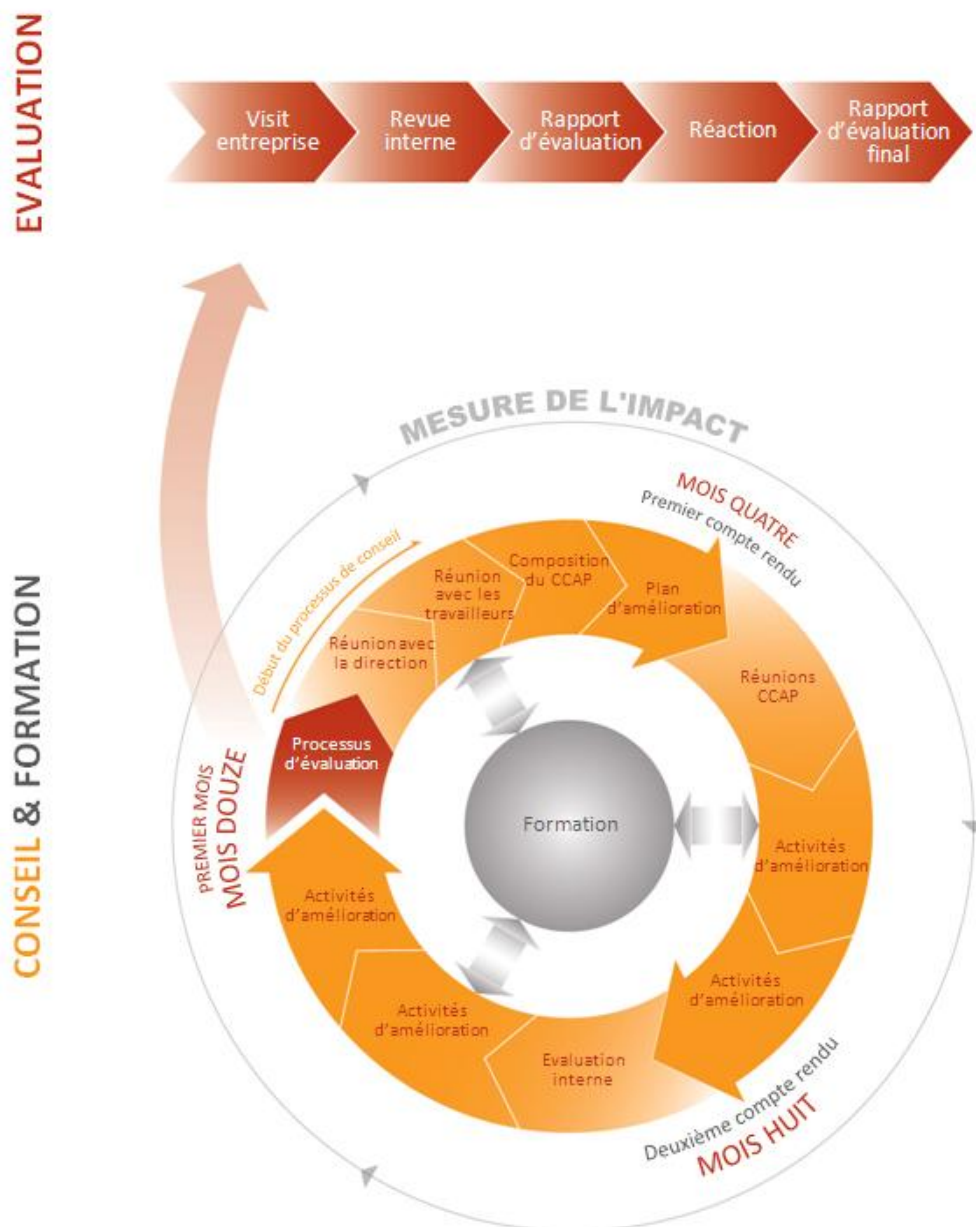
Les acteurs haïtiens ont interprété ces dispositions de telle sorte que le salaire minimum correspond à 125 gourdes par jour pour des heures normales. Cependant, *Better Work* considère que le salaire minimum est fixé à 200 gourdes par jour pour les travailleurs à la pièce, le salaire de référence étant de 125 gourdes par jour représentant le salaire minimum pour les travailleurs réguliers travaillant à plein-temps et qui sont payés quotidiennement et non à la pièce. Par conséquent, *Better Work* a conduit cette première série d'évaluations sur la base de 200 gourdes pour les travailleurs à la pièce pour 8 heures de travail. Dans la mesure où il existe un désaccord sur la façon d'interpréter cette loi, ce rapport ne contient pas d'information sur la conformité relative au salaire minimum et à la rémunération des heures supplémentaires. Les informations relatives à ces questions seront incluses dans le prochain rapport de synthèse sur la conformité.

Section III: Avancement de l'amélioration des usines

L'objectif de cette section est de fournir des informations plus détaillées sur les usines qui participent au programme.

Le prochain rapport prévu pour octobre 2010 va suivre les exigences de déclaration établit par la loi HOPE II et va identifier des résultats de non-conformité détaillés, aussi bien que donner des informations sur les services conseils et les plans d'amélioration de chaque usine. Comme le présent rapport ne couvre que les données collectées lors des premières évaluations, des informations détaillées et pertinentes sur la non-conformité de chaque usine ne sont pas rapportées en ce moment. La section suivante présente une vue d'ensemble des services conseils fournis à ce jour.

L'illustration ci-après montre le procès d'évaluation, de services consultatifs et de formation.



Better Work Haïti a initié ces services conseils en mai 2010 en se réunissant avec les chefs d'entreprise des usines suivantes afin de les accompagner à développer et à mettre en œuvre un plan d'amélioration :

DKDR HAITI S.A.	5 mai
Modas Gloria Apparel Ht.	6 & 7 mai
The Willbes Haitian	7 mai
Magic Sewing Manufacturing S.A.	10 mai
Fox River Caribe, Inc.	10 mai
Pacific Sports Haiti	11 & 14 mai
Sewing International S.A.	12 mai
Palm Apparel S.A.	12 mai
Interamerican Tailor S.A.	13 mai
Interamerican Wovens S.A.	13 mai
Genesis S.A.	13 mai
Premium Apparel S.A.	13 mai
One World Apparel S.A.	14 mai

Initialement, ces rencontres ont permis de discuter et réexaminer les résultats des rapports d'usines. Alors que dans des circonstances ordinaires, le processus commencerait avec la formation des Comités consultatifs conjoints pour l'amélioration de la performance (CCAP) dans chaque usine, le retardement de la mise en œuvre du programme causé par le séisme à repousser cette étape.

Jusqu' à présent, le Chef de projet s'est réuni avec des équipes de gestion des usines indiquées ci-dessus pour identifier dix domaines d'amélioration sur la base des résultats rapportés. Les premiers domaines abordés sont la sécurité et la santé au travail, en particulier les services sociaux, les services de santé et de premiers secours, étant des domaines de non-conformité pour toutes les usines et qui pourraient avoir des répercussions négatives graves sur l'ensemble du personnel si ces problèmes ne sont pas traités dans les meilleurs délais.

En outre, le Chef de projet a encouragé les chefs d'entreprise à organiser une réunion avec 5-6 représentants de travailleurs pour les inclure dans le processus d'amélioration en garantissant une représentation de tous les départements (opérations, contrôle de qualité, emballage, travail à la machine, etc.). Dans un certain nombre d'usines, des comités de travailleurs sont déjà existants. Lors des réunions bipartites de chaque usine, les dix domaines d'amélioration identifiés auparavant par la direction en consultation avec le Chef de projet de *Better Work Haïti* ont été discutés pour déterminer 5 domaines d'amélioration prioritaires. Suite à l'identification des cinq domaines prioritaires, il est attendu à ce qu'une personne chargée de veiller à sa mise en œuvre soit nommée et qu'un délai pour la mise en œuvre soit déterminé.

Les plans d'amélioration pour les usines mentionnées ci-dessus et les listes de participants des réunions seront envoyées au Chef de projet d'ici le 31 mai 2010. Les usines ayant initié la mise en œuvre des plans d'amélioration sont aussi encouragées à commencer leurs démarches d'amélioration dans d'autres domaines clés de non-conformité.

Actuellement, le Chef de projet est en train de sensibiliser les usines restantes pour commencer leurs démarches d'amélioration de la même façon.

Better Work Haïti continuera à soutenir les usines participantes dans leurs processus d'amélioration. Des conseillers aux entreprises seront prochainement recrutés et formés pour appuyer ce processus. *Better Work Haïti* prévoit que l'équipe soit opérationnelle d'ici le troisième trimestre de 2010, au cours duquel les évaluations, les services conseils et de formation seront dispensés.

Section IV: Conclusions

Assurer l'emploi décent et productif est un élément clé des efforts de reconstruction d'Haïti après le tremblement de terre. Le programme *Better Work Haïti* a pour vocation de contribuer à cet objectif en offrant des services d'évaluation, de conseil et de formation à l'industrie de l'habillement. En travaillant avec les parties prenantes tripartites, *Better Work Haïti* sera un outil essentiel pour bâtir un avenir garantissant la conformité sociale de l'industrie haïtienne du vêtement.

Six des dix plus importants constats d'infraction concernent la catégorie Santé et sécurité au travail. A la lumière du tremblement de terre de janvier 2010, la préparation aux urgences revêt une importance primordiale. Par conséquent, le Chef de projet continuera d'appuyer les usines à mettre en œuvre ses activités d'amélioration, en concentrant les efforts sur les domaines de la sécurité et de la santé au travail.

Des Comités consultatifs conjoints pour l'amélioration de la performance (CCAP) rassemblant un nombre égal de personnel d'encadrement et de travailleurs et qui sont guidés par un conseiller aux entreprises, seront mis sur pied au troisième trimestre 2010. Ils peuvent s'appuyer sur les structures existantes au sein des usines et ont pour but de contrôler le développement et la mise en œuvre du plan d'amélioration des usines.

Avec le recrutement prévu de quatre conseillers aux entreprises, la vaste gamme de services conseils et de formation - adaptés aux besoins de conformité identifiés dans les évaluations d'entreprises respectives et reflétés dans ce rapport de synthèse – seront fournis à toutes les usines haïtiennes participantes. Les services conseils de *Better Work Haïti* s'affinant avec chaque usine, ils se focaliseront davantage sur l'introduction de systèmes effectifs d'institutionnalisation des améliorations de la conformité.

Annexe

Les usines participantes au programme *Better Work Haiti* faisant l'objet de ce rapport sont :

- Aplus Garments S.A.
- CODEVI
- DKDR HAITI S.A.
- Fox River Caribe, Inc.
- Genesis S.A.
- Interamerican Tailor S.A.
- Interamerican Wovens S.A.
- Island Apparel S.A.
- Johan Company
- Magic Sewing Manufacturing S.A.
- Modas Gloria Apparel Ht
- Multiwear S.A.
- One World Apparel S.A.
- Pacific Sports Haiti S.A.
- Palm Apparel S.A.
- Premium Apparel S.A.
- Quick Response Manufacturing, S.A.
- Sewing International S.A.
- Team Manufacturing S.A.
- Textrade Manufacturing S.A.
- The Willbes Haitian S.A.