



BETTER WORK
Haiti

Better Work Haïti: Industrie de l'habillement Premier Rapport Semestriel dans le cadre de la législation HOPE II

Rédigé le 19 Octobre 2010

Première édition 2010

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n^o 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.

Better Work Haïti: Industrie de l'habillement: Premier Rapport Semestriel dans le cadre de la législation HOPE II / Organisation internationale du Travail, Société financière internationale. Genève.

ISBN: 978-92-2-224248-1 (pdf web).

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

Section I : Introduction et méthodologie	4
1.1. Structure du rapport	4
1.2. Contexte	4
1.3. La méthodologie <i>Better Work</i>	6
Section II: Services <i>Better Work Haïti</i>	9
2.1. Résultats des évaluations de conformité	9
2.2. Prestations de service-conseil	11
2.3. Séminaire de formation sur la Santé et la Sécurité au Travail	14
Section III: Le détail des informations par usine.....	16
3.1. Liste des usines.....	16
3.2. Résultats par usine	17
CODEVI	18
DKDR Haiti S.A.	20
Fox River Caribe Inc.	22
Interamerican Tailor S.A.	24
Interamerican Wovens S.A.	26
Island Apparel S.A.	28
Johan Company	31
Magic Sewing Manufacturing S.A.	33
Modas Gloria Apparel Ht.	35
Multiwear S.A.	37
One World Apparel S.A.	39
Pacific Sports Haiti S.A.	41
Palm Apparel S.A.	43
Premium Apparel S.A.	45
Sewing International S.A.	47
The Willbes Haitian S.A.	49
Section IV : Conclusions	51

Section I : Introduction et méthodologie

1.1. Structure du rapport

Ce présent rapport est le premier rapport semestriel élaboré par le programme *Better Work Haïti* dans le cadre de la législation HOPE (voir Annexe 1).

Le rapport a pour but de présenter les efforts accomplis par les usines du secteur textile et d'habillement haïtien pour améliorer la conformité aux normes fondamentales internationales du travail ainsi qu'à la législation nationale du travail.

La première partie du rapport donne un aperçu du contexte de l'adoption de la loi HOPE, l'origine du programme *Better Work* en Haïti et de l'impact du tremblement de terre du 12 janvier 2010 sur l'industrie d'habillement et la mise en œuvre du programme *Better Work*. Cette partie inclut également une explication de la méthodologie de *Better Work* y compris les rapports produits dans le cadre du programme *Better Work* et la législation HOPE.

La deuxième partie se concentre sur les prestations de services offerts par le programme *Better Work Haïti* aux usines. Dans cette section, un résumé des résultats des évaluations des usines qui ont été menées par *Better Work* à l'automne 2009 est présenté. De plus, les mesures de redressement et d'accompagnement de la part de *Better Work* sont décrites.

La troisième partie du rapport présente les efforts entrepris par les usines pour remédier aux besoins de conformité tels que présentés dans le rapport de synthèse de *Better Work*. Tel qu'exigé dans la législation HOPE II, les informations suivantes sont fournies pour chacune des usines participantes : les besoins de conformité par catégorie de conformité et par point de conformité¹, les priorités d'amélioration identifiées par les usines en consultation avec *Better Work Haïti* et les efforts entrepris par les usines pour remédier aux besoins de conformité.

1.2. Contexte

La législation HOPE I

La loi HOPE (Haitian Hemispheric Opportunity Through Partnership Encouragement ou Opportunité Hémisphérique pour Haïti à travers l'Encouragement au Partenariat) a été approuvée par le Congrès américain le 16 décembre 2006. Elle est entrée en vigueur le 20 mars 2007 au moment de sa signature par le président George W. Bush, pour une durée initiale de 3 ans.

HOPE I a créé de nouvelles règles d'origine spéciales permettant à Haïti de bénéficier de préférences commerciales additionnelles en plus de celles prévues dans le cadre de l'Initiative du Bassin des Caraïbes pour les secteurs de l'habillement et des pièces de véhicules à moteur.

De par sa durée et ses limitations, la loi HOPE, très avantageuse pour le textile haïtien, présentait néanmoins quelques contraintes qui ne permettaient pas sa pleine exploitation. D'où la mobilisation

¹ Notez que les points de conformité « Salaire minimum » et « Rémunération des heures supplémentaires » ne sont pas abordés dans ce rapport, voir Encadré 1 : Salaire minimum en Haïti à la page 10.

du gouvernement haïtien et du secteur privé qui réclamaient un prolongement et un élargissement de cette loi auprès du Congrès des Etats-Unis.

La législation HOPE II et le projet TAICNAR

En 2008, en vue de remédier aux carences de HOPE I, le Congrès des Etats-Unis a introduit la loi HOPE II laquelle prévoit des mesures additionnelles permettant à l'industrie haïtienne du textile et de l'habillement de pouvoir bénéficier du régime de franchise douanière et qui met en place un nouveau programme de renforcement et de suivi des conditions de travail dans le secteur textile et de l'habillement.

La loi HOPE II permet l'entrée en franchise de droits (aucun tarif à payer) pour un nombre limité de vêtements importés d'Haïti vers les Etats-Unis, si 50% de la valeur des intrants et/ou coûts de transformation des vêtements (entièrement assemblés ou taillés) sont originaires d'Haïti, des États-Unis ou d'un autre pays étant un partenaire commercial des Etats-Unis (c'est-à-dire ayant un accord de libre-échange avec les Etats-Unis) lors des trois premières années de l'entrée en vigueur de la loi HOPE. Ce pourcentage passe à 55% à la quatrième année et à 60% à la cinquième année.

Pour bénéficier de la loi HOPE II, Haïti doit établir un Médiateur indépendant (Ombudsman) nommé par le Président de la République en consultation avec le secteur privé et les organisations syndicales. De plus, Haïti doit mettre en place, en coopération avec le Bureau International du Travail (BIT), un programme destiné à évaluer et promouvoir la conformité aux normes internationales du travail et la législation nationale du travail dans les usines bénéficiant des tarifs préférentiels de HOPE II. La législation fait référence à ce programme appelé « *Technical Assistance Improvement and Compliance Needs Assessment and Remediation Program*, ou TAICNAR selon l'acronyme anglais. Finalement, Haïti doit développer un système pour exiger la participation de toutes les usines dans le programme TAICNAR, y compris la constitution du registre (base de données) des producteurs bénéficiant des avantages commerciaux de HOPE II.

Le Programme TAICNAR est composé de deux éléments. Le premier consiste en un accompagnement technique fourni par le BIT en vue de renforcer les structures légales et administratives pour améliorer la conformité de l'industrie. L'ampleur d'un tel accompagnement est vaste, englobant l'assistance technique du BIT pour la révision de la législation et des réglementations nationales du travail en vue de les rendre conformes aux normes fondamentales, une sensibilisation accrue sur les droits des travailleurs, la formation des inspecteurs du travail, des officiers judiciaires et autres officiels du gouvernement. Le deuxième élément du Programme TAICNAR comprend l'implication du BIT dans l'évaluation de la conformité aux normes fondamentales du travail et à la législation nationale du travail soutenant les efforts de remédiation et publiant des rapports sur le progrès de toutes les usines inscrites dans le registre du Médiateur du Travail.

En vue d'encourager la conformité aux normes fondamentales du travail et à la législation nationale du travail, il est stipulé dans l'accord signé avec le Congrès des Etats-Unis la possibilité de refuser l'octroi du traitement préférentiel à des producteurs qui ne démontrent aucun progrès pour améliorer la conformité aux normes fondamentales du travail et à la législation nationale du travail.

Better Work met en œuvre le programme TAICNAR en collaboration avec la Commission HOPE II.

Le tremblement de terre du 12 janvier 2010

Le plus fort séisme en Haïti depuis plus de 200 ans a secoué le pays le mardi 12 Janvier 2010. De puissantes secousses sismiques ont secoué un pays très appauvri où de nombreux bâtiments sont construits sans norme de construction. Plus de 220 000 personnes ont perdu la vie et plus de 300 000 ont

été blessées. Des milliers de personnes ont besoin d'un appui psychologique ou d'un encadrement psychosocial. Environ 1,3 millions de personnes vivent dans des abris provisoires dans la zone métropolitaine de Port-au-Prince et plus de 500 000 personnes ont quitté les zones sinistrées pour trouver refuge dans le reste du pays. Bien qu'ils n'existent pas de statistiques sur le nombre de travailleurs affectés par le tremblement de terre, il est évident que l'impact a été considérable dans la mesure où beaucoup de travailleurs vivaient dans des zones touchées par le séisme.

Le tremblement de terre n'a pas épargné le secteur textile et d'habillement et a causé des dommages considérables à plusieurs usines. Même si beaucoup de progrès ont été faits pour revenir au même niveau de production qu'avant le séisme, force est de constater que les chefs d'entreprise se relèvent lentement de cette catastrophe. Les coûts de reconstruction du secteur sont estimés à 38 millions de dollars US pour remettre en état les bâtiments endommagés, pour remplacer les machines, et pour former les nouveaux employés².

Le Congrès américain a répondu aux besoins de l'industrie textile et d'habillement en adoptant l'*Haiti Economic Lift Program* (Loi HELP), laquelle octroie une prolongation de deux années de la loi HOPE II qui vise à favoriser la relance de l'économie haïtienne après le séisme. Les industries haïtiennes bénéficieront par conséquent de ces avantages jusqu'en 2020.

Le programme *Better Work Haïti* a également été profondément affecté par le tremblement de terre. Le bureau du programme situé dans les locaux du PNUD a été sévèrement endommagé et n'était plus sécuritaire pour être occupé. Le Chef de programme a été évacué pendant 6 semaines et le recrutement du personnel du programme a été par conséquent considérablement retardé. Néanmoins, en avril 2010, le programme *Better Work* a partagé les premiers rapports d'évaluation détaillés avec chacune des usines. Le programme *Better Work* a convoqué les leaders du secteur pour leur présenter les résultats agrégés à l'échelle de l'industrie, le processus d'amélioration et les services conseils et de formation.

1.3. La méthodologie *Better Work*

Les rapports d'usine

Le programme *Better Work* effectue des évaluations dans les usines afin de s'assurer de la conformité aux normes internationales du travail et à la législation nationale du travail. Après les évaluations, un rapport détaillé est partagé avec l'usine. Dans ces rapports, huit catégories, toutes liées aux normes du travail, sont évaluées. Quatre de ces catégories font référence aux droits fondamentaux au travail et quatre sont basées sur la législation nationale 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 à promouvoir les principes et les droits dans quatre catégories, qu'ils aient ratifiés 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 sont les conventions 29, 87, 98, 105, 100, 111, 138, 182, et constituent la référence pour évaluer la conformité des usines vis-à-vis des droits fondamentaux, pour tous les programmes *Better Work* mis en œuvre dans différents pays.

Législation nationale du travail : Les quatre catégories évaluent la conformité aux normes édictées

² Congressional Research Reports for the People, RL34687, June 24 2010.

par la législation nationale et varient 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 des 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 sont indiqués dans le tableau ci-après.

	Catégories de conformité		
Normes fondamentales du travail	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	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 ⁴ 18. Rémunération des heures supplémentaires ⁵ 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

³ Dans les questionnaires *Better Work* adaptés aux pays, un point de conformité appelé "Autres formes" peut être inclus 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 comme 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 d'autres formes de discrimination au-delà de celles citées dans les conventions 100 et 111.

⁴ Ce point de conformité n'était pas inclus dans le premier rapport de synthèse de *Better Work Haïti*. Pour plus d'information, voir encadré 1 à la p. 11

⁵ Ce point de conformité n'était pas inclus dans le premier rapport de synthèse de *Better Work Haïti*. Pour plus d'information, voir encadré 1 à la p. 11

	8	Durée du travail	36. Heures régulières 37. Heures supplémentaires 38. Congés
--	---	------------------	---

Les rapports synthèse de *Better Work*

Dans chaque pays qui participe au programme *Better Work*, un rapport synthèse à l'échelle de l'industrie préparé sur la base des rapports d'évaluation individuels est publié deux fois par an. Le premier rapport synthèse dans le cadre du programme *Better Work Haïti* a été publié en juillet 2010 sur le site web de *Better Work*⁶. Ce rapport donne un aperçu de la conformité des usines vis-à-vis des normes du travail et présente les résultats des évaluations des besoins de conformité des usines menées par *Better Work* d'octobre à décembre 2009. L'objectif est d'accompagner les usines à mieux identifier les éléments à améliorer. Collecter et rapporter ces données au fil du temps permettront aux usines de prouver leur détermination à améliorer les conditions de travail.

Ce premier rapport synthèse n'était pas un rapport semestriel dans le cadre de la législation HOPE II. C'est une pratique courante de *Better Work* de publier des rapports de synthèse régulièrement.

Rapports semestriels dans le cadre de la législation HOPE

Le présent rapport constitue le premier rapport préparé dans le cadre de la législation HOPE II (voir SEC 15403 (D) *Biannual Report* de la législation HOPE II en Annexe 1). Alors que le premier rapport de synthèse mentionné ci-dessus inclut des données agrégées en matière de conformité, le présent rapport se concentre sur les besoins de conformité et les mesures de remédiation prises dans les usines. Une analyse de la situation est effectuée pour chaque usine en prenant en compte ses besoins de conformité, les suggestions de remédiation proposées par *Better Work*, les priorités de remédiation identifiées par l'usine, et les efforts effectivement entrepris pour remédier aux besoins de conformité. De plus, le rapport explique brièvement la méthodologie du programme *Better Work* et les activités d'appui pour la mise en œuvre en place de mesures correctives, notamment les services conseils.

La législation HOPE II exige que le BIT produise des rapports semestriels, commençant six mois après le lancement du programme en Haïti. Le Président Obama a certifié qu'Haïti a commencé la mise en œuvre du programme le 16 Octobre 2009. Cela signifie que le premier rapport dans le cadre de la législation HOPE était dû le 16 avril 2010. Néanmoins, comme indiqué dans le rapport du Représentant Commercial des Etats-Unis (United States's Trade Representative) du 16 juin 2010 destiné au Congrès américain, «il n'était pas possible pour le BIT de produire le rapport semestriel le 16 avril en raison de circonstances exceptionnelles résultant du tremblement de terre du 12 janvier 2010.

Le deuxième rapport semestriel dans le cadre de la Loi HOPE sera publié le 16 avril 2011. En plus de présenter les besoins de conformités, les efforts accomplis pour y remédier et les mesures d'accompagnement qui auront été prises, ce deuxième rapport présentera également les besoins de conformité pour lesquelles aucune mesure n'a été prise, ainsi que le laps de temps qui s'est écoulé depuis l'identification des défis de conformité présentés dans le premier rapport semestriel.

⁶ Le rapport synthèse est accessible sur : <http://links.betterwork.org/haïti-baseline-report>

Section II: Services *Better Work Haïti*

2.1. Résultats des évaluations de conformité

Cette section présente les résultats de non-conformité tels que présentés dans le premier rapport synthèse de *Better Work Haïti* rendu public en juillet dernier⁷. Les résultats présentés dans ce chapitre sont basés sur les taux de non-conformités évalués par *Better Work*. Selon cette méthodologie, une usine se trouve en situation de non-conformité si une seule des questions au sein d'un point de conformité est non-conforme. Ces résultats sont basés sur les évaluations menées à l'automne 2009 dans 21 usines. Quatre usines ont fermé leurs portes depuis ces évaluations : A plus Garments, Quick Response Manufacturing, Team Manufacturing and Textrade. De plus, Genesis S.A. a dû se relocaliser suite au tremblement de terre. En raison de cette relocalisation, la non-conformité rapportée dans le rapport de référence n'est plus valide. Cette usine n'est donc pas incluse dans le présent rapport.⁸

Les secteurs montrant les taux de conformité les plus élevés sont ceux liés à la législation nationale du travail.

En ce qui concerne les normes fondamentales du travail, il y a relativement peu de résultats de non-conformité pour les deux premières catégories et, de façon plus précise, il n'y a aucun résultat de non-conformité dans la catégorie Travail des enfants, alors que deux entreprises sont non-conformes au point de non-conformité Coercition sous la catégorie Travail forcé. Relativement à la Discrimination, 6 usines sont en non-conformité sur la question du Genre et 8 usines sont en non-conformité sous la catégorie Religion et Opinion politique. Ces points de non-conformité relèvent essentiellement du matériel de recrutement utilisé.

Enfin, en ce qui concerne la catégorie Liberté syndicale et Négociation collective, il y a des défis éminents dans l'industrie de textile et d'habillement en Haïti. Citons par exemple, le conseil d'administration de la zone industrielle SONAPI à Port-au-Prince qui suite aux grèves du mois d'août 2009 relatives à l'augmentation du salaire minimum, a décidé de ne plus permettre l'accès au parc aux non-détenteurs de badges. Par conséquent, les syndicats n'ont plus d'accès direct aux usines et aux travailleurs au sein de la zone SONAPI. CODEVI, une usine textile située à Ouanaminthe à la frontière avec la République Dominicaine, est la seule usine de l'industrie d'habillement d'Haïti avec une présence syndicale et avec une convention collective effective. *Better Work* a conduit une évaluation des relations professionnelles en Haïti en consultation avec des organisations syndicales nationales et internationales. Des principes d'accès aux syndicats selon les conventions de l'OIT et la jurisprudence seront éventuellement communiqués par *Better Work* aux partenaires nationaux.

En ce qui concerne les résultats sur les conditions de travail, les catégories qui enregistrent les taux les plus importants de non-conformité sont comprises sous les composantes Santé et sécurité en milieu de travail et la Durée du temps de travail. Dans la catégorie SST, on constate des points de non-conformité dans les secteurs de la protection des travailleurs, des services médicaux et des premiers secours, et des produits chimiques et substances dangereuses. Sous la catégorie Durée du temps de travail, toutes les usines sont non-conformes concernant les heures régulières de travail et 19 d'entre elles le sont relativement aux heures supplémentaires. Les résultats sont présentés dans l'encadré 1.

⁷ Le rapport synthèse est accessible sur : <http://links.betterwork.org/haiti-baseline-report>

⁸ Voir tableau 1 à la page 16

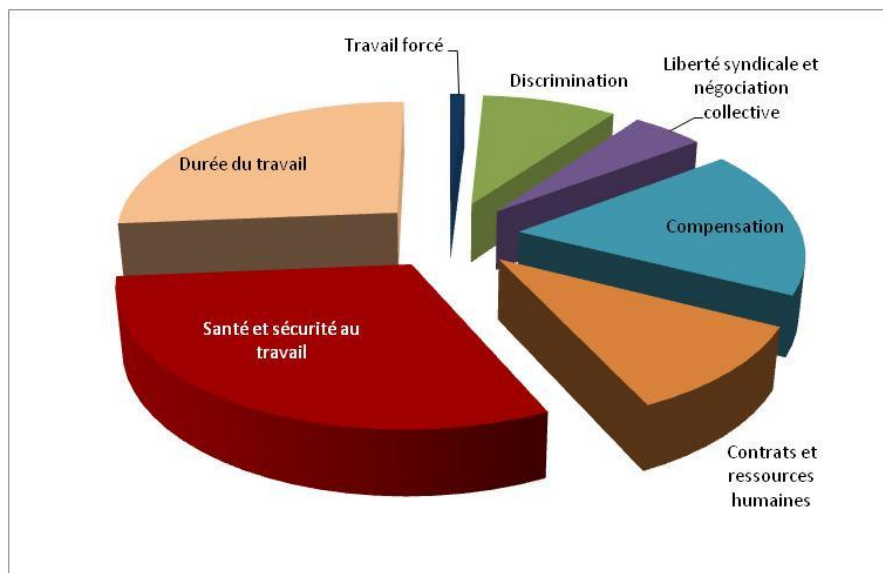
Encadré 1 : Salaire minimum en Haïti

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 a augmenté considérablement le précédent salaire minimum qui était de 70 gourdes par jour (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. »

Au moment d'évaluer les usines participant au programme *Better Work* en 2009, il existait un désaccord sur la façon d'interpréter cette loi entre les acteurs haïtiens et *Better Work*. Selon les acteurs haïtiens, le salaire minimum correspond à 125 gourdes par jour pour les heures régulières de travail. Cependant, *Better Work* considère que le salaire minimum est de 200 gourdes par jour pour les travailleurs à la pièce, le salaire de référence 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. Dans la mesure où il n'a pas été possible de rapprocher les points de vue ni de trouver un compromis avant le démarrage des évaluations, le rapport de synthèse et le présent rapport, de façon exceptionnelle, ne présentent pas d'information sur la conformité relative au salaire minimum et à la rémunération des heures supplémentaires.

Le 19 juillet 2010, la Commission Présidentielle Tripartite de Mise en Œuvre de la loi HOPE (CTMO-HOPE) a communiqué à *Better Work* que son interprétation de la loi, telle qu'acceptée généralement en Haïti, est que le prix à la pièce doit être calculé de façon à permettre aux ouvriers de gagner 200 gourdes par jour, mais que le salaire minimum officiel de ces ouvriers ne peut être inférieur à 125 gourdes. La CTMO-HOPE a aussi affirmé que le salaire minimum officiel pour le secteur est de 125 gourdes par jour et qu'il passera à 150 gourdes le 1^{er} octobre 2010.

Tableau 2 : Distribution des résultats de non-conformité, par catégorie de conformité



2.2. Prestations de service-conseil

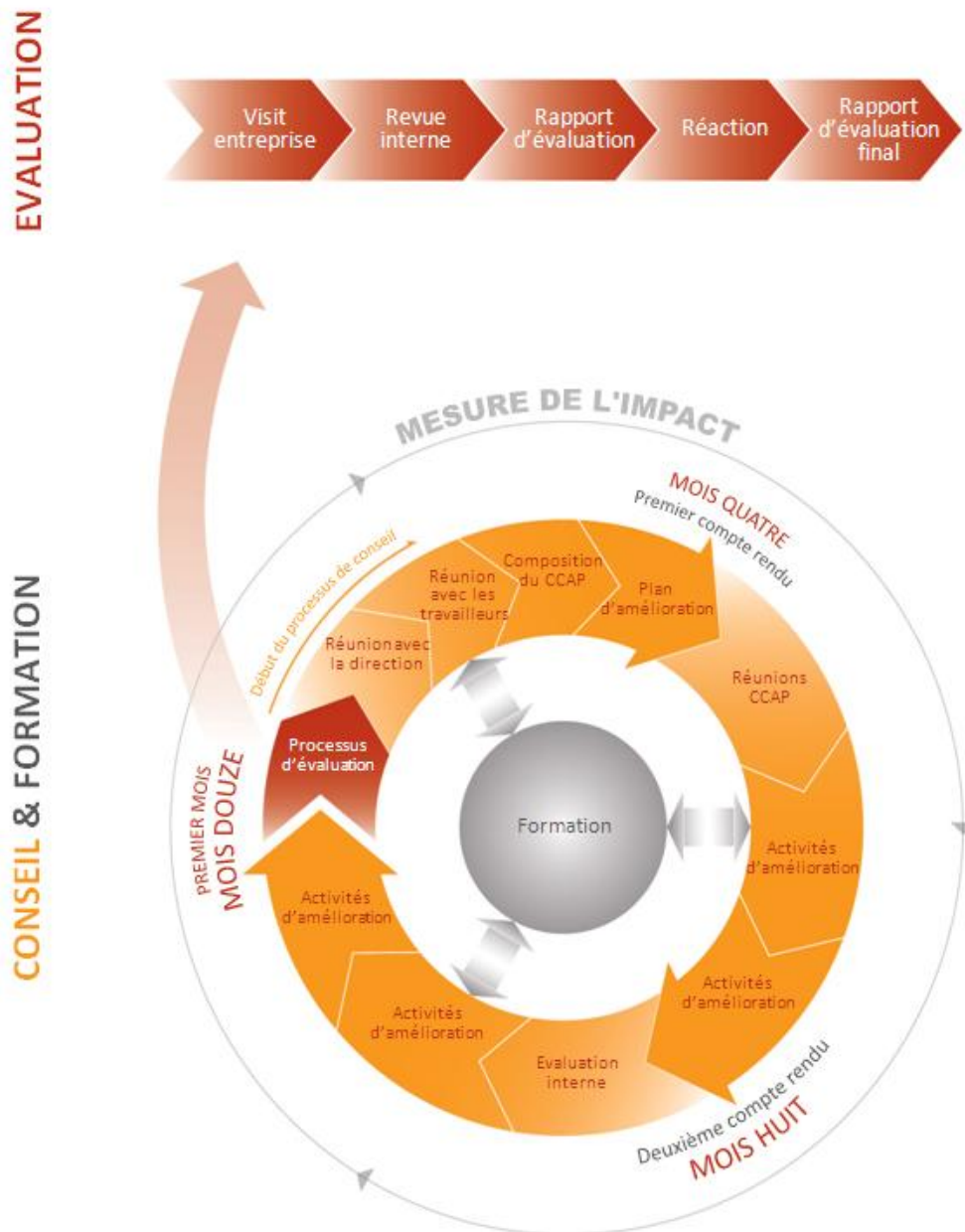
Le programme *Better Work* inclut des évaluations de la conformité et des prestations service-conseil. Suite à l'évaluation des besoins en matière de conformité, les conseillers aux entreprises de *Better Work* travaillent directement avec chaque usine afin de :

- mettre en place et animer un Comité consultatif conjoint pour l'amélioration de la Performance (CCAP), qui comprend un nombre égal de représentants des travailleurs et de la direction;
- développer avec le CCAP des plans d'amélioration et faire des recommandations en matière de formation;
- améliorer la performance des usines lors des futures évaluations de conformité en menant des activités correctives ciblées.

Les prestations de service-conseil garantissent une approche sur mesure pour chaque usine. Le programme informera les acheteurs quant aux démarches entreprises par les usines pour gérer les points de non-conformité identifiés. Les prestations de service-conseil permettent également de mesurer l'impact qu'ont les activités correctives sur la qualité et la productivité des usines.

Les conseillers aux entreprises passent approximativement 10 jours par an à fournir des prestations de service-conseil aux entreprises, par le biais de rendez-vous individuels, de sessions de formation, et de suivi par téléphone et courriel. *Better Work Haïti* produira deux rapports de suivi par an qui détailleront les efforts de chaque entreprise pour mettre en œuvre les plans d'amélioration. Ces rapports seront disponibles après le quatrième et le huitième mois du cycle annuel de *Better Work*. Le tableau 3 montre le processus des prestations de service-conseil et de formation, et le lien entre eux, et le processus d'évaluation.

Tableau 3 : Processus des prestations de service-conseil et formation au sein des usines



Les entreprises bénéficient des prestations de service-conseil de *Better Work Haïti* grâce aux mesures suivantes:

- Constitution d'un comité au sein des usines qui peut identifier les problèmes et trouver des solutions qui sont mises en œuvre par la direction et les travailleurs;
- Conseils sur des besoins techniques spécifiques des usines;
- Renforcement de la relation avec les acheteurs, en démontrant les efforts d'amélioration;
- Soumission de deux rapports de suivi par an - pour l'entreprise et les acheteurs participants - qui montrent les efforts d'amélioration au fil du temps;
- Augmentation de la performance des usines basées sur les évaluations de conformité antérieures;
- Réflexion sur les problèmes systémiques qui sont souvent la cause principale de non-conformité.

Encadré 2 : La singularité de *Better Work Haïti*

Les prestations de service-conseil de *Better Work* ont été mises en œuvre de manière différente en Haïti comparé aux autres pays ayant un programme *Better Work*. Il y a plusieurs raisons pour cela. Tandis que certaines des différences sont temporaires et liées à des retards et à des difficultés de mise en œuvre du programme après le tremblement de terre, d'autres portent sur les exigences spécifiques de la législation HOPE II et sont susceptibles de continuer. Les différences comprennent:

Décalage des rapports au niveau des usines. Typiquement, le temps entre une visite d'évaluation de conformité de *Better Work* et la date à laquelle l'usine reçoit le rapport final est d'environ 6 semaines, incluant une période d'une semaine durant laquelle l'usine peut réagir à l'ébauche du rapport avant qu'il soit finalisé. En Haïti il y a eu un tremblement de terre entre la visite d'évaluation et la finalisation du rapport conduisant à un décalage de quatre mois entre l'achèvement de toutes les visites d'évaluations et la réception des rapports par les usines. A l'avenir, les rapports d'usines seront livrés dès qu'ils seront terminés et non pas à toutes les usines simultanément.

Prestations de service-conseil. Sans personnel professionnel local en raison de retards dans le recrutement liés au tremblement de terre, *Better Work* a mené des prestations limitées de services-conseil. La différence essentielle est le retard dans l'établissement du comité patronal-syndical qui est généralement responsable du processus d'amélioration. La création de comités efficaces est un processus difficile qui prend beaucoup de temps dans un pays comme Haïti sans tradition de dialogue social ni syndicats actifs dans le secteur. Ceci est une priorité pour les mois à venir.

Rapport de remédiation publique. Dans les programmes typiques de *Better Work*, les résultats de conformité agrégés sont publiés à travers les rapports synthèse approximativement tous les six mois. Après qu'une usine ait reçu une seconde visite d'évaluation de conformité par *Better Work*, elle dispose d'environ 12 mois pour remédier aux points de non-conformité. Le rapport synthèse inclut le nom de l'usine et les résultats de non-conformité les plus significatifs. En Haïti, la législation HOPE II exige des rapports publics par usine débutant avec la première visite d'évaluation, montrant les résultats de conformité et les mesures de remédiation.

Comme expliqué ci-dessus, le cycle d'amélioration de *Better Work* a débuté en Haïti alors que l'ensemble des usines était toujours à se relever de la catastrophe qui a frappé Haïti et particulièrement sa capitale, en début d'année 2010. Malgré une reprise des activités de production peu de temps après le séisme du 12 janvier, plusieurs usines ont fait face à une diminution de la main-d'œuvre qui n'est pas revenue au travail. Egalement, des usines ont dû concentrer leurs activités dans 1-2 bâtiments puisque les autres avaient été endommagés, alors que d'autres ont dû se relocaliser. Des usines ont été durement touchées et l'ensemble du parc industriel textile haïtien a nécessité des activités de soutien pour se relever.

Le séisme a également retardé les activités de mise en œuvre du programme *Better Work*, dont le recrutement de l'équipe des conseillers aux entreprises. Entre-temps, le chef de projet de *Better Work Haïti* a pris l'initiative d'engager directement toutes les entreprises dans des activités spécifiques du cycle régulier des prestations de service-conseil qui ont priorisé la Santé et Sécurité au Travail (SST), identifiées comme besoin important dans les évaluations d'usines et qui sont clairement aussi importants pour les gérants et les travailleurs.

Ces services-conseils initiaux ont offert aux entreprises une opportunité d'apporter des améliorations concrètes dans certaines catégories avant que le nouveau cycle d'évaluations de conformité ne commence.

Cependant, ils n'ont ni spécifiquement répondu à chaque catégorie de non-conformité ni se sont-ils concentrés sur les objectifs plus larges de *Better Work* afin de créer des opportunités de dialogue social et résoudre les problèmes entre les gérants et les travailleurs au niveau de l'entreprise. Les plans d'amélioration ont été principalement préparés par les gérants en impliquant les travailleurs de manière limitée. C'est l'une des priorités principales de *Better Work Haïti* dans les six prochains mois de travailler avec les usines pour mettre en place des Comités consultatifs conjoints pour l'amélioration de la performance (CCAP). Les représentants de travailleurs seront élus par des travailleurs pour développer, prioriser et suivre les améliorations dans l'usine.

Le présent rapport est basé sur les plans d'améliorations développés par les usines sur la base de l'évaluation de conformité initiale. Les points d'amélioration les plus communément retenus sont:

1. Préparation aux urgences (par exemple gestion des sorties de secours);
2. Produits chimiques et substances dangereuses (par ex. étiquetage, inventaire et entreposage);
3. Protection des travailleurs (par ex. tapis amortissant, port du masque et protège-aiguille);
4. Services médicaux et premier secours (par ex. boîte de premiers soins, présence du médecin et des infirmières);
5. Installations collectives (par ex. toilettes, aire de repas/repos, fourniture du savon);
6. Milieu de travail (par ex. réduction du bruit).

Pareillement, puisque les points de non-conformité sous la composante « discrimination » concernaient presque exclusivement, voire entièrement, le matériel de recrutement (formulaire de demande d'emploi), *Better Work Haïti* a demandé aux usines concernées de réviser ce matériel. Un certain nombre de plans d'améliorations sont allés au-delà des questions de SST et ont inclus entre autres les questions liées à la durée du travail et à la rémunération. *Better Work* se félicite de l'approche proactive adoptée par un certain nombre d'usines et continuera à renforcer son soutien afin d'apporter des solutions aux catégories de non-conformité à long terme.

2.3. Séminaire de formation sur la Santé et la Sécurité au Travail

Le 9 septembre 2010, un consultant international de *Better Work* a offert un séminaire en matière de santé et sécurité au travail à dix-huit usines : A + Garments, DKDR, Genesis, Global Manufacturers Corporation, Haitian International, Horizon, Interamerican Tailor, Interamerican Wovens, Interamerican Knits, Palm Apparel, SISA, Island Apparel, Modas Gloria Apparel, Magic Sewing, Multi Wear, et One World Apparel. Ce séminaire visait à sensibiliser les directeurs aux dangers existants dans les usines, à encourager la formation de Comité de SST au sein de l'usine et la rédaction d'une politique SST. Ce séminaire a été suivi par des visites de formation en chaque usine. Le spécialiste en SST ainsi que les conseillers aux entreprises *Better Work* ont alors rencontré les Comités de SST existants, ou la direction dans le cas de l'absence dudit comité, et ont formé les personnes participantes à l'identification des dangers au sein de l'usine et à la recherche de solutions afin de réduire les risques, les accidents, les cas de maladie, etc. Au terme de la visite, les participants ont été encouragés à former des Comités de SST si ce n'était déjà fait, et à rédiger un plan d'action concret pour remédier aux situations à risques qu'ils ont eux-mêmes identifiées au cours de la visite. Cette visite a permis aux participants de mettre en pratique la théorie couverte au cours du séminaire et de les sensibiliser à réaliser des évaluations de façon autonome. Les réactions des participants à ce séminaire ont été très positives.

Tableau 4 : Évaluation de la formation SST par les participants

	Décevant	OK	Bien	Très bien	Excellent
Contenu de la formation			2	10	10
Méthode de formation			1	9	12
Documentation		3	6	8	5
Formateur		1		7	13
Organisation			3	10	9
Applicabilité du contenu			4	8	9

Section III: Le détail des informations par usine

3.1. Liste des usines

Le tableau 2 énumère toutes les usines dans le secteur textile et de l'habillement en Haïti précisant leur statut en 2009 au moment des évaluations de *Better Work* et leur statut actuel en septembre 2010. Les usines qui ne sont pas incluses dans le présent rapport sont marquées en couleur.

Tableau 2: Liste des usines⁹

Nom de l'usine	Enregistrée et évaluée en 2009	Statut en 2010	Commentaires	Participation à la formation SST
Aplus Garments	x	Ne pas active	Fermé temporairement depuis juin 2010, ne fait pas part des services conseils. Envoyé personnel à la formation SST. Aucune activité depuis la formation.	x
CODEVI	x	Active		
DKDR Haiti	x	Active		x
Fox River Caribe Inc	x	Active		
Genesis	x	Ne pas active	Pas de participation aux services-conseil dû à la relocalisation dans un nouveau bâtiment. Enregistrée au programme en 2010 et va participer aux services-conseil à l'avenir.	x
Interamerican Wovens	x	Active		x
Interamerican Tailor	x	Active		x
Island Apparel	x	Active		x
Johan Company	x	Active		
Magic Sewing	x	Active		x
Modas Gloria Apparel	x	Active		x
Multi Wear S.A.	x	Active		x
One World Apparel	x	Active		x
Pacific Sports Haiti	x	Active		x
Palm Apparel	x	Active		x
Premium Apparel	x	Active		x
Quick Response Manufacturing	x	Ne pas active	Fermée en 2010 et ré-ouverte sous le nom d'Horizon, ne participe pas aux services conseils	
Sewing International	x	Active		x
Textrade	x	Ne pas active	Fermée en mai 2010	
Team Manufacturing	x	Ne pas active	Fermée en décembre 2009	
Willbes Haitian	x	Active		

⁹ Aucune usine a rempli les conditions énoncées sous le paragraphe B du statut de la législation HOPE II.

Global Manufacturers & Contractors		Récemment enregistrée	Participation à la formation, enregistrée pour les services formation et conseils.	x
Interamerican Knits		Récemment enregistrée	Participation à la formation, enregistrée pour les services formation et conseils.	x
Jean Richard Sajous Entreprise		Ne pas enregistrée	Participation à la formation, pas encore enregistré pour les services formation et conseils.	x
Horizon		Récemment enregistrée	Voir ci-dessus (Quick Response Manufacturing).	x

3.2. Résultats par usine

Cette section présente les résultats des efforts entrepris par les usines pour remédier aux catégories de non-conformité présentés dans le rapport synthèse de *Better Work*. Les efforts présentés sont basés sur une auto-évaluation des usines, qui seront à vérifier par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation en automne 2010.

Les efforts rapportés ci-dessous sont en grande partie le résultat des services-conseils limités de *Better Work* offerts à la direction de l'usine. Dans le futur, les prestations services-conseils visent à faciliter une approche participative de résolution de problèmes pour répondre aux besoins de conformité au niveau de l'usine en promouvant le dialogue social entre la direction et des représentants des travailleurs choisis par les travailleurs.

Tel qu'exigé dans la législation HOPE II, les informations suivantes sont fournies pour chacune des usines participantes :

- Besoins de conformité par catégorie de conformité et par point de conformité;
- Remédiations prioritaires identifiées par l'usine;
- Efforts accomplis par l'usine pour remédier aux besoins de conformité.

Dans ce rapport, les efforts entrepris par les usines sont auto-évalués. *Better Work* est en train de vérifier le changement actuel dans les usines comme le programme commence son second tour d'évaluations des besoins de conformité. Les prochains rapports vont inclure les résultats de la vérification par *Better Work*, indiquant quelles usines sont en conformité, dans quelle catégorie des progrès ont été faits ou pas.

CODEVI

Location : Ounaminthe

Nr. travailleurs: 3924

Rendez-vous avec *Better Work Haïti* : 23 juin

CODEVI s'est engagé dans un processus de correction des points de non-conformité tout de suite après la réception de son rapport d'évaluation. Lors de la rencontre d'introduction du processus d'amélioration, le chef de projet de *Better Work Haïti* a rencontré l'équipe chargée de la mise en place des mesures correctives et des mécanismes d'auto-évaluation afin de réduire au minimum les points de non-conformités lors des évaluations futures.

Déficiences		Priorités de remédiations identifiées par l'usine	Efforts accomplis pour remédier aux déficiences
Catégorie de conformité	Point de conformité		
Compensation	Salaire Minimum	Paiement du salaire minimum pour les ouvriers à la pièce	L'entreprise attend la consultation avec le Gouvernement concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Rémunération des heures supplémentaires	Les ouvriers doivent être payés les heures supplémentaires avec une majoration de 50%.	L'entreprise attend la consultation de <i>Better Work</i> avec les partenaires tripartites concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Congés payés	Le département de sécurité doit recevoir le jour de congé chaque semaine	L'entreprise attend qu'une décision soit prise avec les partenaires tripartites comme il y a une disparité entre les dispositions du code du travail (salaire minimum) et la pratique encouragée par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (salaire moyen) à payer aux travailleurs pour des jours congés.
	Information sur les salaires, utilisation et déduction	Informers les ouvriers sur le système de paiement	Les ingénieurs du service de paie ont organisé des rendez-vous conjointement avec le personnel des RH pour expliquer le système de paiement aux ouvriers.
Santé et Sécurité au travail (SST)	Produits chimiques et substances dangereuses	Étiquetage de tous les produits chimiques et des substances dangereuses	
		Stockage et entreposage des substances chimiques dangereuses approprié	
	Inventaire concernant la sécurité de chaque produit chimique		
Installations adéquates de lavage et des produits de nettoyage en cas d'exposition à des produits chimiques dangereux	Les ouvriers disposent d'installations adéquates de lavage et des produits de nettoyage en cas d'exposition à des produits chimiques dangereux		
Préparation aux urgences	Nettoyage et ouverture des sorties de secours pendant l'horaire de travail	Les sorties de secours sont ouvertes pendant l'horaire de travail	
	Installation des équipements de lutte contre les incendies	L'usine a installé des équipements de lutte contre les incendies	
Services médicaux et premiers secours			

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

	Installations collectives	Installation des toilettes adéquates et accessibles sur le lieu de travail, particulièrement s'assurer que toutes les toilettes existantes soient fonctionnelles Installations sanitaires adéquates pour se laver les mains ainsi que du savon approprié	L'usine a installé des toilettes adéquates et accessibles Le lieu de travail a été équipé avec des installations sanitaires adéquates pour se laver les mains ainsi que du savon approprié
	Protection des travailleurs	Les travailleurs debout devraient pouvoir s'asseoir à intervalles réguliers et /ou avoir des tapis amortissant pour se tenir Installation des protections appropriées sur toutes les pièces mobiles des machines et équipements (protecteurs d'aiguilles) Installation correcte des fils, des commutateurs et des prises électriques	Tous les travailleurs qui passent plusieurs heures par jour debout ont reçu des tapis amortissant Tous les fils et prises électriques sont installés correctement et bien maintenus.
Durée du travail	Heures supplémentaires	Les heures supplémentaires ne devraient pas excéder 2 heures par jour et 80 heures par trimestre	
	Heures régulières	Établissement de listes qui reflètent fidèlement les heures de travail fournies Respect du repos prescrit aux mères allaitantes	Chaque jour, la direction contrôle à la porte d'entrée que les ouvriers poinçonnent à l'entrée et à la sortie de l'usine pour enregistrer les heures travaillées. La direction a eu des rendez-vous avec des travailleuses enceintes pour s'assurer de la bonne utilisation de ce repos.

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

DKDR Haiti S.A.

Location : Port-au-Prince

Nr. travailleurs : 841

Rendez-vous avec *Better Work Haïti* : 5 mai, 6 juillet, 31 août, 14 septembre

DKDR a soumis deux plans d'amélioration depuis la rencontre d'introduction. Le directeur a montré une attitude positive face au processus d'amélioration alors qu'il s'était d'abord montré sceptique lors de la rencontre de sortie au moment de l'évaluation.

Déficiences		Priorités de remédiations identifiées par l'usine	Efforts accomplis pour remédier aux déficiences
Catégorie de conformité	Point de conformité		
Discrimination	Sexe	Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination en rapport au genre, à la religion ou à l'opinion politique	Le matériel de recrutement a été revu et corrigé
Liberté syndicale et négociation collective	Fonctionnement des syndicats		
Compensation	Salaire Minimum	Paiement du salaire minimum pour les ouvriers à la pièce	L'entreprise attend la consultation avec le Gouvernement concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Rémunération des heures supplémentaires	Les ouvriers doivent être payés les heures supplémentaires avec une majoration de 50%.	L'entreprise attend la consultation de <i>Better Work</i> avec les partenaires tripartites concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Congés payés	Le département de sécurité doit recevoir le jour de congé chaque semaine	L'entreprise attend qu'une décision soit prise avec les partenaires tripartites comme il y a une disparité entre les dispositions du code du travail (salaire minimum) et la pratique encouragée par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (salaire moyen) à payer aux travailleurs pour des jours congés.
	Information sur les salaires, utilisation et déduction		
	Sécurité sociale et autres avantages		
Contrats et ressources humaines	Licenciement		
Santé et Sécurité au travail (SST)	Systèmes de gestion de la SST	Participation dans un séminaire sur SST, suivi par une visite d'usine Création d'un comité SST	Suite au séminaire sur la SST offert en septembre, toutes les usines seront accompagnées au cours des prochains mois afin d'élaborer des systèmes de gestion de la SST. Un comité de SST sera mis en place ou renforcé au cours des prochains mois sous la supervision des conseillers BW. Une politique de SST sera également rédigée.
	Produits chimiques et substances dangereuses	Création d'un inventaire hebdomadaire des substances dangereuses Étiquetage des substances chimiques dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et des matières dangereuses a été complété Tous les produits chimiques ou dangereux sont clairement identifiés

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

		<p>Stockage et entreposage des substances chimiques dangereuses approprié</p> <p>Consignes de sécurité pour les substances dangereuses et produits chimiques</p> <p>Formation des travailleurs qui manipulent les produits chimiques et les substances dangereuses</p>	<p>Les produits chimiques et les matières dangereuses sont bien rangés dans un endroit mis sous clé. Sur la porte les fiches MSDS sont présentes.</p> <p>BW a mis en contact le DG avec une autre usine coréenne pour l'achat des installations de lavage en cas d'exposition à des produits chimiques ou dangereux</p>
	Préparation aux urgences	Installation d'un système de détection de feu	C'était en cours lors de notre dernière visite.
	Services médicaux et premiers secours	Préparation des boîtes de premiers soins disponibles en quantités suffisantes et faciles d'accès	Les boîtes de premiers soins disposent du matériel nécessaire et une personne responsable est désignée pour chacune des boîtes
	Installations collectives	<p>S'assurer que toutes les toilettes existantes fonctionnent</p> <p>Expansion et bonne maintenance de l'espace pour le repas</p> <p>Maintenance du lieu de travail propre</p> <p>Disponibilité du savon approprié dans les installations sanitaires</p>	
	Protection des travailleurs	<p>Les travailleurs debout devraient pouvoir s'asseoir à intervalles réguliers et /ou avoir des tapis amortissant pour se tenir</p> <p>Préparation des protecteurs d'aiguilles et protection de la courroie</p> <p>Installation correcte des fils, des commutateurs et des prises électriques</p> <p>Affichage des consignes de sécurité appropriées</p>	<p>Le DG a commandé les pièces manquantes de Corée du Sud.</p> <p>Le DG a demandé à BW de lui fournir des affiches de sensibilisation sur la sécurité.</p>
	Milieu de travail	Réparation, réinstallation et nettoyage des extracteurs d'air	Au moment de notre 2 ^e visite, la direction avait pris la décision d'effectuer les réparations (fissures) suite au tremblement de terre puisque l'administration du parc industriel tardait à amorcer les travaux sur l'ensemble du parc.
Durée du travail	Heures supplémentaires		
	Heures régulières		
	Congés		

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

Fox River Caribe Inc.

Location : Port-au-Prince

Nr. travailleurs : 47

Rendez-vous avec *Better Work Haïti* : 10 mai, 15 juillet

Fox River Caribe a initié des activités d'amélioration suite à la rencontre de sortie prévue lors de l'évaluation.

Déficiences		Priorités de remédiations identifiées par l'usine	Efforts accomplis pour remédier aux déficiences
Catégorie de conformité	Point de conformité		
Compensation	Salaire Minimum	Paiement du salaire minimum pour les ouvriers à la pièce	L'entreprise attend la consultation avec le Gouvernement concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Congés payés	Le département de sécurité doit recevoir le jour de congé chaque semaine	L'entreprise attend qu'une décision soit prise avec les partenaires tripartites comme il y a une disparité entre les dispositions du code du travail (salaire minimum) et la pratique encouragée par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (salaire moyen) à payer aux travailleurs pour des jours congés.
	Information sur les salaires, utilisation et déduction		
	Sécurité sociale et autres avantages		
Contrats et ressources humaines	Licenciement		
	Contrats de travail		
Santé et Sécurité au travail (SST)	Systèmes de gestion de la SST	Participation au séminaire sur la SST à titre d'introduction sur le thème suivi d'une visite en usine pour former le Comité SST ou pour soutenir sa formation.	Suite au séminaire sur la SST offert en septembre, toutes les usines seront accompagnées au cours des prochains mois afin d'élaborer des systèmes de gestion de la SST. Un comité de SST sera mis en place au cours des prochains mois sous la supervision des conseillers BW. Une politique de SST sera également rédigée.
	Produits chimiques et substances dangereuses	Étiquetage de tous les produits chimiques et des substances dangereuses	Effectué
		Stockage et entreposage des substances chimiques dangereuses approprié	Effectué
Inventaire concernant la sécurité de chaque produit chimique		Effectué	
	Installations adéquates de lavage et des produits de nettoyage en cas d'exposition à des produits chimiques dangereux	Évaluait les coûts d'un tel investissement lors de notre dernière visite	
	Préparation aux urgences	Installation des lumières sur les sorties de secours	L'installation des lumières sur les sorties de secours est terminée

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

		Construction d'un nouvel escalier d'accès au sorties de secours	La construction d'un nouvel escalier d'accès au sorties de secours est terminée L'usine a contracté une agence PROSTI pour installer des équipements contre les incendies et d'en assurer la maintenance mensuelle
	Services médicaux et premiers secours	Préparation des boîtes de premiers soins disponibles en quantités suffisantes et faciles d'accès	Des boîtes de premiers soins sont disponibles
	Installations collectives	Réparer les toilettes Disponibilité du savon approprié dans les installations sanitaires	Les toilettes existantes qui étaient hors fonction lors de l'évaluation ont été réparées Le savon est maintenant disponible
	Protection des travailleurs	Les travailleurs debout devraient pouvoir s'asseoir à intervalles réguliers et /ou avoir des tapis amortissant pour se tenir Masques anti poussières Consignes de sécurité appropriées	Disponibilité des tapis amortissant Disponibilité des masques anti poussières Affichage des consignes de sécurité appropriées effectué par l'agence PROSTI
	Milieu de travail		
Durée du travail	Heures régulières		

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

Interamerican Tailor S.A.

Location : Port-au-Prince

Nr. travailleurs : 952

Rendez-vous avec *Better Work Haïti* : 13 mai, 22 juillet, 26 août

Le Groupe Apaid réfléchit actuellement au recrutement d'un gestionnaire de la conformité sociale pour l'ensemble de son parc industriel.

Déficiences		Priorités de remédiations identifiées par l'usine	Efforts accomplis pour remédier aux déficiences
Catégorie de conformité	Point de conformité		
Discrimination	Sexe	Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination en rapport au genre, à la religion ou à l'opinion politique	Effectué
	Religion et opinion politique	Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination en rapport au genre, à la religion ou à l'opinion politique	Effectué
Compensation	Salaire Minimum	Paiement du salaire minimum pour les ouvriers à la pièce	L'entreprise attend la consultation avec le Gouvernement concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Rémunération des heures supplémentaires	Les ouvriers doivent être payés les heures supplémentaires avec une majoration de 50%.	L'entreprise attend la consultation de <i>Better Work</i> avec les partenaires tripartites concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Congés payés	Le département de sécurité doit recevoir le jour de congé chaque semaine	L'entreprise attend qu'une décision soit prise avec les partenaires tripartites comme il y a une disparité entre les dispositions du code du travail (salaire minimum) et la pratique encouragée par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (salaire moyen) à payer aux travailleurs pour des jours congés.
	Information sur les salaires, utilisation et déduction		
	Sécurité sociale et autres avantages		
Santé et Sécurité au travail (SST)	Systèmes de gestion de la SST	Participation au séminaire sur la SST à titre d'introduction sur le thème suivi d'une visite en usine pour former le Comité SST ou pour soutenir sa formation	Suite au séminaire sur la SST offert en septembre, toutes les usines seront accompagnées au cours des prochains mois afin d'élaborer des systèmes de gestion de la SST. Un comité de SST sera mis en place ou renforcé au cours des prochains mois sous la supervision des conseillers BW. Une politique de SST sera également rédigée.
	Produits chimiques et substances dangereuses	Étiquetage de tous les produits chimiques et des substances dangereuses	

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

	Préparation aux urgences	Affichage et marquage des sorties de secours Installation d'équipement adéquat pour la lutte contre les incendies	
	Services médicaux et premiers secours	Préparation des boîtes de premiers soins disponibles en quantités suffisantes et faciles d'accès	
	Installations collectives	Installation et réparation des toilettes ; Propreté du lieu de travail	
	Protection des travailleurs		
	Milieu de travail		
Durée du travail	Heures supplémentaires		
	Heures régulières		

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

Interamerican Wovens S.A.

Location : Port-au-Prince

Nr. travailleurs : 571

Rendez-vous avec *Better Work Haïti* : 22 juillet, 26 août

Le Groupe Apaid réfléchit actuellement au recrutement d'un gestionnaire de la conformité sociale pour l'ensemble de son parc industriel.

Déficiences		Priorités de remédiations identifiées par l'usine	Efforts accomplis pour remédier aux déficiences
Catégorie de conformité	Point de conformité		
Discrimination	Sexe	Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination en rapport au genre, à la religion ou à l'opinion politique	
	Religion et opinion politique	Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination en rapport au genre, à la religion ou à l'opinion politique	
Liberté syndicale et négociation collective	Fonctionnement des syndicats		
Compensation	Sécurité sociale et autres avantages		
Contrats et ressources humaines	Licenciement		
Santé et Sécurité au travail (SST)	Systèmes de gestion de la SST	Participation au séminaire sur la SST à titre d'introduction sur le thème suivi d'une visite en usine pour former le Comité SST ou pour soutenir sa formation.	Le comité de santé et sécurité au travail était établi le 20/03/2010 Suite au séminaire sur la SST offert en septembre, toutes les usines seront accompagnées au cours des prochains mois afin d'élaborer des systèmes de gestion de la SST. Une politique de SST sera également rédigée.
	Produits chimiques et substances dangereuses	Installations adéquates de lavage en cas d'exposition à des produits chimiques dangereux Consignes de sécurité pour les substances dangereuses et produits chimiques	L'entreprise a installé des stations de lavage pour les yeux sur le lieu de travail Les consignes de sécurité pour les substances dangereuses et produits chimiques sont disponibles in tous les endroits où les produits sont utilisés.
	Services médicaux et premiers secours		
	Installations collectives		

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

	Protection des travailleurs	<p>Les travailleurs debout devraient pouvoir s'asseoir à intervalles réguliers et /ou avoir des tapis amortissant pour se tenir</p> <p>Installation des protections appropriées sur toutes les pièces mobiles des machines et équipements (protecteurs d'aiguilles);</p>	<p>L'entreprise fournit tapis amortissant pour tous les ouvriers debout et a un programme ergonomique dans le lieu de travail dès juin 2010.</p> <p>Les protecteurs d'aiguilles sont installés sur 90% des machines et l'entreprise installera le reste car des nouveaux modules seront formés.</p>
Durée du travail	Heures supplémentaires		
	Heures régulières		

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

Island Apparel S.A.

Location : Port-au-Prince

Nr. travailleurs : 1219

Rendez-vous avec *Better Work Haïti* : 21 juin, 24 août, 16 septembre

Suite à la réception du rapport d'évaluation, la direction de Island Apparel a pris la décision de créer un poste de gestion de la conformité. Ainsi une employée a été promue au titre de responsable de la conformité sociale de l'entreprise. Depuis la rencontre d'introduction, trois (3) plans d'amélioration ont été soumis à *Better Work Haïti*.

Déficiences		Priorités de remédiations identifiées par l'usine	Efforts accomplis pour remédier aux déficiences
Catégorie de conformité	Point de conformité		
Travail Forcé	Coercition	L'entreprise doit permettre aux travailleurs de circuler librement en tout temps	Des mémos ont été rédigés et des spots radio ont été faits de façon à renforcer le sentiment de libre circulation chez tous les travailleurs
Compensation	Salaire Minimum		L'entreprise attend la consultation avec le Gouvernement concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Rémunération des heures supplémentaires		L'entreprise attend la consultation de <i>Better Work</i> avec les partenaires tripartites concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Congés payés	Paiement correct du congé payé aux travailleurs	L'entreprise attend qu'une décision soit prise avec les partenaires tripartites comme il y a une disparité entre les dispositions du code du travail (salaire minimum) et la pratique encouragée par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (salaire moyen) à payer aux travailleurs pour des jours congés.
Contrats et ressources humaines	Contrats de travail		
	Licenciement		
	Discipline et conflits	Disciplines conformes aux prescriptions légales, sans harcèlement et traitements humiliants	L'usine a organisé un séminaire pour les employés, les superviseurs, les mécaniciens et le personnel de sécurité concernant la discrimination, le harcèlement et l'amélioration de la communication et la gestion adéquate des situations difficiles.
Santé et Sécurité au travail (SST)	Systèmes de gestion de la SST	Participation au séminaire sur la SST à titre d'introduction Rapport sur les accidents de travail évaluation de la situation générale de santé et de sécurité au sein de l'entreprise Formation d'un comité de santé et de sécurité au travail Politique écrite de Santé et de Sécurité au travail	Il y a suivis et documentation sur les accidents de travail, qui sont insérés dans les fichiers des employés. Une évaluation de la situation générale de santé et de sécurité est faite deux fois par mois. Ces visites sont documentées avec des photos ou des notes. Le comité de santé et de sécurité au travail était formé et se rencontre chaque mois et maintient un compte-rendu. La politique écrite de Santé et de Sécurité au travail est en train d'être finalisé avec l'expert de SST de <i>Better Work</i> .

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

Produits chimiques et substances dangereuses	Installations adéquates de lavage et des produits de nettoyage en cas d'exposition à des produits chimiques dangereux	Installations sanitaires d'urgence pour se laver les yeux sont placés dans chaque département où des produits dangereux sont utilisés. Les travailleurs ont reçu une formation sur l'utilisation de ces installations. Tous les tuyaux d'échappement sont installés et soufflent vers l'extérieur.
Préparation aux urgences	Sorties de secours suffisants Installation d'équipements adéquats de lutte contre les incendies Etablissement d'un plan d'évacuation efficace	L'usine a installé des sorties de secours dans chaque bâtiment. Tous les extincteurs et alarmes sont bien indiqués et sont installés à une hauteur adéquate pour faciliter leur utilisation. 12 employés ont participé à un cours de formation sur la prévention des incendies, la sécurité et les premiers secours. Le sol de l'usine a été réorganisé pour créer un plan d'évacuation plus efficace. Le sol a été peint pour faciliter une évacuation facile et rapide. Une route d'évacuation est établie dans la pièce d'entreposage.
Services médicaux et premiers secours	Information aux travailleuses enceintes ou allaitantes des risques de sécurité et de santé Personnel médical sur place Contrôles médicaux annuels	L'usine a commencé des rendez-vous avec les travailleuses enceintes ou allaitantes une fois par mois pour discuter des risques de sécurité et de santé. L'usine a recruté 4 infirmières et un médecin. Les infirmières sont basées dans chacun des bâtiments, et le médecin reste sur place 4 jours par semaine. Il y a un médecin gynécologue aussi une fois par mois. Depuis août, le médecin performe des contrôles médicaux annuels pour chaque employé qui travaille dans l'usine depuis au moins 3 mois. La documentation est insérée dans les fichiers des employés.
Installations collectives	Établissement d'un espace adéquat où les travailleurs peuvent prendre leurs repas	Construction d'un nouvel espace pour le repas qui donne plus de place pour s'asseoir. La cuisine et l'espace pour la livraison des repas sont en train d'être changés et peints. Un assistant garantit que les espaces soient propres.
Protection des travailleurs	Fourniture des équipements de protection personnelle Fourniture des tapis amortissant Installation des protections appropriées sur toutes les pièces mobiles des machines et équipements (protecteurs d'aiguilles);	Tous les travailleurs (les nettoyeurs et les coupeurs des fermetures éclair) ont reçu les EPP pour se protéger. Tous les employés debout ont reçu des tapis amortissant. Tous les employés ont soit des protecteurs d'aiguilles rattachées aux machines soit des lunettes de sécurité pour protéger les yeux.

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

	Milieu de travail	Amélioration de la ventilation dans l'usine	L'usine a commandé et reçu de nouveaux ventilateurs et l'installation a commencé.
Durée du travail	Heures supplémentaires	Heures supplémentaires de nuit avec une majoration de 100% au dessus du salaire normal	L'usine ne produit pas durant la nuit mais le cas échéant, les salariés toucheront une majoration de 100% de leur salaire normal.
	Heures régulières	Repos prescrit aux mères allaitantes	Toutes les mères allaitantes ont été informées au cours des rendez-vous mensuels de leur droit à prendre deux périodes de repos d'une 1/2 heure chacune pour l'allaitement.

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

Johan Company

Location : Port-au-Prince

Nr. travailleurs : 210

Rendez-vous avec *Better Work Haïti* : 15 juin, 17 septembre

Johan Company possède deux bâtiments dont l'un est consacré à la teinture. Lors de notre première visite d'introduction du processus d'amélioration, les activités de teinture étaient arrêtées et peu après les activités de production ont également été arrêtées en raison de l'absence temporaire de commandes. Nous avons rencontré le propriétaire le 17 septembre dernier qui informait que les activités de production avaient récemment reprises et que celles-ci étaient assurées jusqu'à la fin de l'année 2010. En raison des difficultés rencontrées, la compagnie n'a pas consacré beaucoup d'efforts de correction à ce stade.

Déficiences		Priorités de remédiations identifiées par l'usine	Efforts accomplis pour remédier aux déficiences
Catégorie de conformité	Point de conformité		
Compensation	Salaires Minimum		L'entreprise attend la consultation avec le Gouvernement concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Rémunération des heures supplémentaires		L'entreprise attend la consultation de <i>Better Work</i> avec les partenaires tripartites concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Congés payés		L'entreprise attend qu'une décision soit prise avec les partenaires tripartites comme il y a une disparité entre les dispositions du code du travail (salaire minimum) et la pratique encouragée par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (salaire moyen) à payer aux travailleurs pour des jours congés.
	Information sur les salaires, utilisation et déduction		
	Sécurité sociale et autres avantages		
Contrats et ressources humaines	Contrats de travail		
	Discipline et conflits		
Santé et Sécurité au travail (SST)	Systèmes de gestion de la SST	Participation au séminaire sur la SST à titre d'introduction	Suite au séminaire sur la SST offert en septembre, toutes les usines seront accompagnées au cours des prochains mois afin d'élaborer des systèmes de gestion de la SST. Un comité de SST sera mis en place ou renforcé au cours des prochains mois sous la supervision des conseillers BW. Une politique de SST sera également rédigée.

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

	Produits chimiques et substances dangereuses	<p>Étiquetage de tous les produits chimiques et des substances dangereuses</p> <p>Stockage et entreposage des substances chimiques dangereuses approprié</p> <p>Inventaire concernant la sécurité de chaque produit chimique</p> <p>Installations adéquates de lavage et des produits de nettoyage en cas d'exposition à des produits chimiques dangereux</p>	
	Préparation aux urgences	<p>Installation d'équipements adéquats de lutte contre les incendies</p> <p>Formation des ouvriers sur l'utilisation d'équipement pour la lutte contre les incendies</p> <p>Formation des ouvriers sur les procédures d'évacuation et sur les exercices d'incendie</p>	<p>En cours : l'usine a contracté « Internegoce » pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Installation d'un système de détection de feu et d'une alarme incendie ; - Vérification, ajout et réparation d'équipements pour la lutte contre les incendies afin d'assurer un extincteur par 100 pieds linéaires - Formation des ouvriers sur les procédures d'évacuation, sur les exercices d'incendie et sur l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.
	Services médicaux et premiers secours		
	Services sociaux		
	Protection des travailleurs		
Durée du travail	Heures supplémentaires		
	Heures régulières		

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

Magic Sewing Manufacturing S.A.

Location : Port-au-Prince

Nr. travailleurs : 302

Rendez-vous avec *Better Work Haïti* : 10 mai, 21 juillet, 15 septembre

Petite entreprise familiale qui lutte pour sa survie particulièrement aux lendemains du tremblement de terre. Si elle maintient ses activités de production, cette usine nécessitera de l'accompagnement soutenu de la part de *Better Work*.

Déficiences		Priorités de remédiations identifiées par l'usine	Efforts accomplis pour remédier aux déficiences
Catégorie de conformité	Point de conformité		
Discrimination	Sexe	Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination en rapport au genre, à la religion ou à l'opinion politique	
	Religion et opinion politique	Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination en rapport au genre, à la religion ou à l'opinion politique	
Compensation	Salaire Minimum		L'entreprise attend la consultation avec le Gouvernement concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Rémunération des heures supplémentaires		L'entreprise attend la consultation de <i>Better Work</i> avec les partenaires tripartites concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Congés payés		L'entreprise attend qu'une décision soit prise avec les partenaires tripartites comme il y a une disparité entre les dispositions du code du travail (salaire minimum) et la pratique encouragée par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (salaire moyen) à payer aux travailleurs pour des jours congés.
	Information sur les salaires, utilisation et déduction		
Santé et Sécurité au travail (SST)	Systèmes de gestion de la SST	Participation au séminaire sur la SST à titre d'introduction sur le thème suivi d'une visite en usine pour former le Comité SST ou pour soutenir sa formation.	Suite au séminaire sur la SST offert en septembre, toutes les usines seront accompagnées au cours des prochains mois afin d'élaborer des systèmes de gestion de la SST. Un comité de SST sera mis en place ou renforcé au cours des prochains mois sous la supervision des conseillers BW. Une politique de SST sera également rédigée.
	Produits chimiques et substances dangereuses	Étiquetage des substances dangereuses et des produits chimiques Acheter de l'eau stérilisée	Tout le volet relatif aux produits chimiques est en cours d'amélioration En raison du coût élevé de l'installation de lavage pour les yeux, la propriétaire fait l'achat de bouteilles d'eau stérilisées au cas où un travailleur serait mis en contact avec un produit dangereux

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

	Préparation aux urgences	Affichage des sorties de secours Equipements adéquats de lutte contre incendie	L'usine dispose de 4 portes de sorties qui semblent suffisantes pour une évacuation d'urgence des 260 travailleurs selon les propos tenus par la propriétaire Elle s'assure que les portes ne sont pas bloquées ou obstruées pendant les heures de travail L'usine a un contrat avec Pinson S .A. qui vérifie les extincteurs de feu plusieurs fois par mois. La dernière visite a eu lieu au début de mois de septembre.
	Services médicaux et premiers secours	Construction de l'infrastructure médicale Disponibilité des boîtes de premiers soins en quantités suffisantes	L'usine offre le service d'une infirmière sur place et le service médical en cabinet. La propriétaire a fait l'achat des boîtes de premiers soins, elle doit maintenant faire installer les boîtes au mur.
	Installations collectives	S'assurer que toutes les toilettes existantes soient fonctionnelles Bonne maintenance de l'espace pour le repas Fournir du savon	Toutes les toilettes sont fonctionnelles au moment de la visite. L'aire de repas est en construction puisque cette partie avait été endommagée au cours du tremblement de terre. Le savon est offert aux travailleurs
	Protection des travailleurs	Les travailleurs debout devraient pouvoir s'asseoir à intervalles réguliers et /ou avoir des tapis amortissant pour se tenir EPP pour les travailleurs (masques et lunettes de protection)	Les tapis ont été achetés Des cache-nez, des gants et des protections pour les yeux sont à la disposition des travailleurs
Durée du travail	Heures supplémentaires		
	Heures régulières		

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

Modas Gloria Apparel Ht

Location : Port-au-Prince

Nr. travailleurs : 700

Rendez-vous avec *Better Work Haïti* : 7 mai, 6 juillet, 31 août, 14 septembre

Le directeur de cette usine coréenne a dû se rendre en Corée pour raison de santé. Le plan d'amélioration repose sur deux employés nationaux qui nécessitent beaucoup de soutien et de renforcement.

Déficiences		Priorités de remédiations identifiées par l'usine	Efforts accomplis pour remédier aux déficiences
Catégorie de conformité	Point de conformité		
Liberté syndicale et négociation collective	Fonctionnement des syndicats		
Compensation	Salaires Minimum	Paiement du salaire minimum pour les ouvriers à la pièce	L'entreprise attend la consultation avec le Gouvernement concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Congés payés		L'entreprise attend la consultation de <i>Better Work</i> avec les partenaires tripartites concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Information sur les salaires, utilisation et déduction		
	Sécurité sociale et autres avantages		
Contrats et ressources humaines	Contrats de travail		
	Licenciement		
	Discipline et conflits		
Santé et Sécurité au travail (SST)	Systèmes de gestion de la SST	Participation au séminaire sur la SST à titre d'introduction sur le thème suivi d'une visite en usine pour former le Comité SST ou pour soutenir sa formation.	
	Produits chimiques et substances dangereuses	Création d'un inventaire des substances dangereuses Stockage et entreposage des substances chimiques dangereuses approprié Formation des travailleurs qui manipulent les produits chimiques et les substances dangereuses Installations adéquates de lavage et des produits de nettoyage en cas d'exposition à des produits chimiques dangereux	L'inventaire est fait en date du 15 août Les produits sont étiquetés Ils sont bien entreposés. Un document de formation a été rédigé en français et traduit en créole Une station de nettoyage des yeux a été aménagée près des travailleurs qui utilisent des matières dangereuses.

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

	Préparation aux urgences	Formation pour la lutte contre les incendies	Le 23 avril dernier, un cours de lutte contre les incendies a été offert par SECURITEC
	Services médicaux et premiers secours	Disponibilité des boîtes de premiers soins en quantités suffisantes	Les boîtes de premiers soins sont bien équipées et le contenu est bien énuméré sur les boîtes. Les personnes responsables sont clairement identifiées
	Installations collectives	Disponibilité de toilettes adéquates et accessibles Installations sanitaires adéquate pour se laver les mains ainsi que du savon approprié	
	Protection des travailleurs	Les travailleurs debout devraient pouvoir s'asseoir à intervalles réguliers et /ou avoir des tapis amortissant pour se tenir Installation des protections appropriées sur toutes les pièces mobiles des machines et équipements (protecteurs d'aiguilles)	L'entreprise a fait l'achat de tapis amortissant. Lors de nos visites en usine, environ 50% des travailleurs utilisaient les tapis mis à leur disposition ou travaillaient pieds nus. Un document de formation sur le port des EPP nous a été soumis
Durée du travail	Heures supplémentaires		
	Heures régulières		

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

Multiwear S.A.

Location : Port-au-Prince

Nr. travailleurs : 1817

Rendez-vous avec *Better Work Haïti* : 1 juillet, 19 août, 17 septembre

Multi Wear a eu recours à un consultant externe afin de soutenir l'équipe de direction à initier son plan d'amélioration et à développer des activités correctives. Aussi une personne a été embauchée et sera responsable d'assurer l'amélioration de la conformité sociale de l'entreprise autant pour les évaluations faites par *Better Work Haïti* que pour les audits menées par les acheteurs. Toute l'équipe de gestion est impliquée dans le processus initié.

Déficiences		Priorités de remédiations identifiées par l'usine	Efforts accomplis pour remédier aux déficiences
Catégorie de conformité	Point de conformité		
Travail forcé	Coercition	L'entreprise doit permettre aux travailleurs de circuler librement en tout temps	Le 23 août dernier l'équipe de direction de l'usine a tenu une rencontre afin de présenter la situation et définir un plan d'action pour y remédier. Des formations doivent être offertes aux superviseurs et des communications doivent être faites auprès des travailleurs afin d'éliminer tout potentiel de coercition avant la fin du mois de septembre.
Liberté syndicale et négociation collective	Fonctionnement des syndicats		
Compensation	Salaire Minimum		L'entreprise attend la consultation avec le Gouvernement concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Rémunération des heures supplémentaires		L'entreprise attend la consultation de <i>Better Work</i> avec les partenaires tripartites concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Congés payés		L'entreprise attend qu'une décision soit prise avec les partenaires tripartites comme il y a une disparité entre les dispositions du code du travail (salaire minimum) et la pratique encouragée par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (salaire moyen) à payer aux travailleurs pour des jours congés.
	Sécurité sociale et autres avantages		
Contrats et ressources humaines	Contrats de travail		
Santé et Sécurité au travail (SST)	Systèmes de gestion de la SST	Participation au séminaire sur la SST à titre d'introduction sur le thème suivi d'une visite en usine pour former le Comité SST ou pour soutenir sa formation.	Suite au séminaire sur la SST offert en septembre, toutes les usines seront accompagnées au cours des prochains mois afin d'élaborer des systèmes de gestion de la SST. Un comité de SST sera mis en place ou renforcé au cours des prochains mois sous la supervision des conseillers BW. Une politique de SST sera également rédigée.
	Produits chimiques et substances dangereuses	Création d'un comité d'urgence Création d'une liste exhaustive des substances chimiques dangereuses	L'étiquetage, l'entreposage, l'inventaire, les fiches MSDS des produits chimiques étaient en cours lors de notre dernière visite.

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

	Préparation aux urgences	<p>Marquage et affichage des sorties de secours</p> <p>Formation des travailleurs sur l'utilisation des sorties de secours et sur les procédures en cas d'urgence</p> <p>Acquisition des équipements pour la protection incendie</p> <p>Formation des travailleurs sur l'utilisation des extincteurs</p>	L'usine a recruté l'agence MARIMEX afin d'améliorer la préparation aux urgences notamment en marquant le plancher, identifiant les voies d'évacuation, augmentant la signalisation, et en formant les travailleurs.
	Services médicaux et premiers secours	<p>Contrôles médicaux annuels</p> <p>Formation des travailleurs sur le premiers secours</p>	Collaboration avec un fournisseur de services de santé
	Installations collectives		
	Protection des travailleurs		
	Milieu de travail		
Durée du travail	Heures supplémentaires		
	Heures régulières		

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

One World Apparel S.A.

Location : Port-au-Prince

Nr. travailleurs : 745

Rendez-vous avec *Better Work Haïti* : 14 mai, 15 juillet, 16 septembre

De toutes les usines participantes au programme *Better Work Haïti*, One World Apparel est la seule à avoir suivi la recommandation de consulter des travailleurs afin d'identifier leurs priorités d'actions correctives. Selon le propriétaire cette rencontre fut bénéfique et encourageante pour les mois à venir et particulièrement pour la mise en place du Comité Consultatif sur l'Amélioration de la Performance. Il semble selon les propos du propriétaire que la rencontre lui a permis de comprendre les différents besoins des travailleurs en fonction du rôle qu'ils ont dans l'entreprise.

Déficiences		Priorités de remédiations identifiées par l'usine	Efforts accomplis pour remédier aux déficiences
<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>		
Compensation	Salaires Minimum		L'entreprise attend la consultation avec le Gouvernement concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Congés payés		L'entreprise attend qu'une décision soit prise avec les partenaires tripartites comme il y a une disparité entre les dispositions du code du travail (salaire minimum) et la pratique encouragée par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (salaire moyen) à payer aux travailleurs pour des jours congés.
	Information sur les salaires, utilisation et déduction		
	Sécurité sociale et autres avantages		
Santé et Sécurité au travail (SST)	Systèmes de gestion de la SST	Registre des accidents du travail	Chef du personnel et l'infirmière travaillent ensemble pour garder un registre des accidents du travail et le soumettre chaque mois à l'OFATMA. Suite au séminaire sur la SST offert en septembre, toutes les usines seront accompagnées au cours des prochains mois afin d'élaborer des systèmes de gestion de la SST. Un comité de SST sera mis en place ou renforcé au cours des prochains mois sous la supervision des conseillers BW. Une politique de SST sera également rédigée.
	Produits chimiques et substances dangereuses	Corriger stockage, étiquetage et inventaire de produits chimiques	Tous les points liés aux produits chimiques ont été corrigés (inventaire, étiquetage, entreposage, et formation des usagers)
	Préparation aux urgences		
	Services médicaux et premiers secours		
	Installations collectives	Installation des distributeurs pour le savon dans chaque toilette	Du savon est maintenant disponible dans les toilettes
	Protection des travailleurs	Mesures pour éviter que les travailleurs n'aient à soulever de lourdes charges	L'usine a acheté des ceintures pour les travailleurs qui doivent soulever de lourdes charges

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

	Milieu de travail	Niveaux de bruit dans le milieu de travail	Le volume des haut-parleurs a été baissé dans l'attente de l'achat de haut-parleurs supplémentaires
Durée du travail	Heures supplémentaires		
	Heures régulières		

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

Pacific Sports Haiti S.A.

Location : Port-au-Prince

Nr. travailleurs : 1219

Rendez-vous avec *Better Work Haïti* : 11 et 14 mai, 21 juillet, 20 août, 13 septembre

Cette entreprise a élaboré un plan d'amélioration lui permettant d'apporter des corrections à presque la totalité de leurs points de non-conformité à l'exception de ceux liés à la rémunération.

Déficiences		Priorités de remédiations identifiées par l'usine	Efforts accomplis pour remédier aux déficiences
Catégorie de conformité	Point de conformité		
Discrimination	Sexe	Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination en rapport au genre, à la religion ou à l'opinion politique	Le matériel de recrutement a été revu et corrigé
Liberté syndicale et négociation collective	Fonctionnement des syndicats		
Compensation	Salaire Minimum		L'entreprise attend la consultation avec le Gouvernement concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Rémunération des heures supplémentaires		L'entreprise attend la consultation de <i>Better Work</i> avec les partenaires tripartites concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Congés payés		L'entreprise attend qu'une décision soit prise avec les partenaires tripartites comme il y a une disparité entre les dispositions du code du travail (salaire minimum) et la pratique encouragée par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (salaire moyen) à payer aux travailleurs pour des jours congés.
Contrats et ressources humaines	Licenciement		
Santé et Sécurité au travail (SST)	Produits chimiques et substances dangereuses	Stockage et entreposage des substances chimiques dangereuses approprié	Les produits chimiques sont stockés dans des tonneaux étiquetés
	Services médicaux et premiers secours		
	Installations collectives	Installations sanitaires adéquates pour se laver les mains	L'usine a installé deux stations de nettoyage pour les travailleurs utilisant ou manipulant les produits dangereux
	Protection des travailleurs	Les travailleurs debout devraient pouvoir s'asseoir à intervalles réguliers et /ou avoir des tapis amortissant pour se tenir Mesures pour éviter que les travailleurs n'aient à soulever de lourdes charges	L'usine a acheté des tapis amortissant pour les travailleurs debout L'usine a acheté un chariot élévateur

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

		Protecteurs d'aiguilles	Tous les employés ont soit les protecteurs d'aiguilles rattachés aux machines soit des lunettes de sécurité pour protéger les yeux.
Durée du travail	Heures supplémentaires		
	Heures régulières	Les employeurs qui demandent aux employés de travailler le dimanche doivent avoir l'autorisation de la Direction du Travail ; Périodes journalières de repos	L'usine demande l'autorisation du Ministère des Affaires Sociales

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

Palm Appareil S.A.

Location : Port-au-Prince

Nr. travailleurs : 1176

Rendez-vous avec *Better Work Haïti* : 12 mai, 10 septembre

Le Groupe Palm Appareil a été durement éprouvé lors du séisme avec l'effondrement d'une partie de son usine sise à Carrefour, Palm Appareil. Le Groupe Palm Appareil a relocalisé une partie de ses activités de production dans son autre usine située à Tabarre et a lancé des activités de production nocturnes. Quelque 400 travailleurs produisent la nuit dans l'usine de Palm Appareil afin d'éviter une trop grande diminution de sa capacité de production annuelle et éventuellement des pertes financières significatives. Malgré une volonté d'apporter des mesures correctives, force est de constater que les efforts de la compagnie ont été mis sur le maintien d'une production acceptable au cours des derniers mois et de se relever de cette dure épreuve.

Déficiences		Priorités de remédiations identifiées par l'usine	Efforts accomplis pour remédier aux déficiences
Catégorie de conformité	Point de conformité		
Compensation	Salaires Minimum		L'entreprise attend la consultation de <i>Better Work</i> avec les partenaires tripartites.
	Information sur les salaires, utilisation et déduction	Rendez-vous avec travailleurs dans les diverses sections	Des réunions se sont tenues avec les travailleurs afin de préciser les modalités de paiements des salaires. Tous les travailleurs auront été rencontrés à la fin du mois d'octobre.
	Sécurité sociale et autres avantages		
Contrats et ressources humaines	Contrats de travail		
Santé et Sécurité au travail (SST)	Systèmes de gestion de la SST	Participation au séminaire sur la SST à titre d'introduction sur le thème suivi d'une visite en usine pour former le Comité SST ou pour soutenir sa formation.	Suite au séminaire sur la SST offert en septembre, toutes les usines seront accompagnées au cours des prochains mois afin d'élaborer des systèmes de gestion de la SST. Un comité de SST sera mis en place ou renforcé au cours des prochains mois sous la supervision des conseillers BW. Une politique de SST sera également rédigée.
	Produits chimiques et substances dangereuses	Étiquetage en créole des substances chimiques dangereuses Stockage et entreposage des substances chimiques dangereuses appropriés Création d'un inventaire des substances chimiques dangereuses Formation des travailleurs qui manipulent les produits chimiques et les substances dangereuses Consignes de sécurité en créole pour les substances dangereuses et produits chimiques	EN COURS : Étiquetage en créole des substances chimiques dangereuses Stockage et entreposage des substances chimiques dangereuses appropriés Création d'un inventaire des substances chimiques dangereuses Formation des travailleurs qui manipulent les produits chimiques et les substances dangereuses Consignes de sécurité en créole pour les substances dangereuses et produits chimiques

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

	Préparation aux urgences	Formation pour 30 employés sur la lutte contre les incendies Marquage et affichage des sorties de secours avec des signaux jaunes Exercices de simulation d'urgence deux fois par an	Formation de 30 employés sur la lutte contre les incendies effectuée le 31 juillet; Le Marquage et affichage des sorties de secours est en cours Des exercices de simulation d'urgence auront lieu deux fois l'an. Une première simulation a été effectuée au 31 juillet. L'exercice de simulation ainsi que la formation ont été effectués avec la collaboration de l'acheteur.
	Services médicaux et premiers secours		
	Installations collectives		
	Protection des travailleurs		
	Milieu de travail		
Durée du travail	Heures supplémentaires		
	Heures régulières		

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

Premium Appareil S.A.

Location : Port-au-Prince

Nr. travailleurs : 1236

Rendez-vous avec *Better Work Haïti* : 13 mai, 22 juillet, 26 août, 17 septembre

Le Groupe Apaid réfléchit actuellement au recrutement d'un gestionnaire de la conformité sociale pour l'ensemble de son parc industriel.

Déficiences		Priorités de remédiations identifiées par l'usine	Efforts accomplis pour remédier aux déficiences
Catégorie de conformité	Point de conformité		
Discrimination	Sexe	Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination en rapport au genre, à la religion ou à l'opinion politique	Effectué
	Religion et opinion politique	Corriger le matériel de recrutement pour éviter tout soupçon de discrimination en rapport au genre, à la religion ou à l'opinion politique	Effectué
Compensation	Salaire Minimum		L'entreprise attend la consultation avec le Gouvernement concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Rémunération des heures supplémentaires		L'entreprise attend la consultation de <i>Better Work</i> avec les partenaires tripartites concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Congés payés		L'entreprise attend qu'une décision soit prise avec les partenaires tripartites comme il y a une disparité entre les dispositions du code du travail (salaire minimum) et la pratique encouragée par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (salaire moyen) à payer aux travailleurs pour des jours congés.
	Sécurité sociale et autres avantages	Paiement des cotisations pour la sécurité sociale (ONA)	Le paiement des cotisations pour la sécurité sociale (ONA) était effectué
Contrats et ressources humaines	Licenciement		
Santé et Sécurité au travail (SST)	Produits chimiques et substances dangereuses	Consignes de sécurité pour toutes les substances dangereuses Étiquetage de tous les produits chimiques et des substances dangereuses Stockage et entreposage des substances chimiques dangereuses appropriés	Le MSDS était mis dans la salle d'entreposage L'étiquetage est en cours. Les substances chimiques dangereuses sont stockées en manière appropriée
	Préparation aux urgences	Correcte affichage et marquage des sorties de secours	En cours : l'usine travaille afin d'avoir toutes les sorties de secours vers l'extérieur. Le marquage du point d'assemblage des ouvriers en cas d'urgence est aussi en cours. Les sorties de secours sont accessibles, dégagées et déverrouillées même pendant les heures supplémentaires.

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

		Installation d'équipements adéquats de lutte contre les incendies	Un alarme incendie a été installé. La maintenance des extincteurs a été effectuée par Marimex.
	Services médicaux et premiers secours		
	Installations collectives		
	Protection des travailleurs	Installation correcte des fils, des commutateurs et des prises électriques	En cours : la direction est en train de corriger l'installation des fils, des commutateurs et des prises électriques
	Milieu de travail	Nettoyage du lieu de travail	L'usine a recruté plusieurs agents de nettoyage pour améliorer le niveau de propreté de l'usine
Durée du travail	Heures supplémentaires		
	Heures régulières		

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

Sewing International S.A.

Location : Port-au-Prince

Nr. travailleurs : 1709

Rendez-vous avec *Better Work Haïti* : 12 mai, 10 septembre, 16 septembre

Le Groupe Palm Apparel (incluant Sewing International S.A.) a été durement éprouvé lors du séisme avec l'effondrement d'une partie de son usine sise à Carrefour, Palm Apparel. Le Groupe Palm Apparel a relocalisé une partie de ses activités de production dans son autre usine située à Tabarre et a lancé des activités de production nocturnes. Quelque 400 travailleurs produisent la nuit en l'usine de Palm Apparel afin d'éviter une trop grande diminution de sa capacité de production annuelle et éventuellement des pertes financières significatives. Malgré une volonté d'apporter des mesures correctives, force est de constater que les efforts de la compagnie au cours des derniers mois ont été mis sur le maintien d'une production acceptable.

Déficiences		Priorités de remédiations identifiées par l'usine	Efforts accomplis pour remédier aux déficiences
Catégorie de conformité	Point de conformité		
Liberté syndicale et négociation collective	Ingérence et discrimination		
Compensation	Salaire Minimum		L'entreprise attend la consultation avec le Gouvernement concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Congés payés		L'entreprise attend la consultation de <i>Better Work</i> avec les partenaires tripartites concernant la résolution du désaccord sur le droit.
	Information sur les salaires, utilisation et déduction		
	Sécurité sociale et autres avantages		
Contrats et ressources humaines	Contrats de travail		
Santé et Sécurité au travail (SST)	Systèmes de gestion de la SST	Politique écrite de SST	Suite au séminaire sur la SST offert en septembre, toutes les usines seront accompagnées au cours des prochains mois afin d'élaborer des systèmes de gestion de la SST. Un comité de SST sera mis en place ou renforcé au cours des prochains mois sous la supervision des conseillers BW. Une politique de SST sera également rédigée.
	Produits chimiques et substances dangereuses	Étiquetage des substances chimiques dangereuses Création d'un inventaire des substances chimiques dangereuses Formation des travailleurs qui manipulent les produits chimiques et les substances dangereuses Consignes de sécurité en créole pour les substances dangereuses et produits chimiques	EN COURS : Étiquetage des substances chimiques dangereuses ; Création d'un inventaire des substances chimiques dangereuses ; Formation des travailleurs qui manipulent les produits chimiques et les substances dangereuses ; Consignes de sécurité en créole pour les substances dangereuses et produits chimiques

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

	Préparation aux urgences	Création de nouvelles sorties de secours Marquage et affichage des sorties de secours avec des signaux jaunes à l'arrière de l'immeuble et le secteur de livraison de camions; Les sorties de secours sont accessibles, dégagées et déverrouillées	De nouvelles sorties de secours sont créées ; Le marquage et l'affichage des sorties de secours avec des signaux jaunes à l'arrière de l'immeuble et le secteur de livraison de camions a été fait. Les sorties de secours sont accessibles, dégagées et déverrouillées.
	Services médicaux et premiers secours	Contrôles médicaux pour les ouvriers qui travaillent dans des secteurs dangereux Contrôles médicaux annuels par l'OFATMA Nombre suffisant d'infirmières sur le lieu de travail	Les contrôles médicaux pour les ouvriers qui travaillent dans des secteurs dangereux sont en cours Contrôles médicaux annuels par l'OFATMA sont également en cours
	Installations collectives	Ajout de toilettes Disponibilité du savon approprié dans les installations sanitaires Salle pour le repas	Des toilettes supplémentaires sont ajoutées Le savon est fourni
	Protection des travailleurs		
Durée du travail	Heures supplémentaires		
	Heures régulières		

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

The Willbes Haitian S.A.

Location : Port-au-Prince

Nr. travailleurs : 2504

Rendez-vous avec *Better Work Haïti* : 7 mai, 6 juillet, 19 et 25 août

La direction des usines Willbes en Haïti, soutenue par la maison-mère en Corée du Sud, a recruté une équipe qui sera chargée de veiller à la conformité sociale des usines. Lors des rencontres avec l'équipe de direction, *Better Work* a eu l'occasion de rencontrer l'équipe nouvellement formée. Au moment d'écrire ce rapport une délégation coréenne est présentement en Haïti afin de former cette équipe.

Déficiences		Priorités de remédiations identifiées par l'usine	Efforts accomplis pour remédier aux déficiences
Catégorie de conformité	Point de conformité		
Liberté syndicale et négociation collective	Fonctionnement des syndicats		
Compensation	Salaire Minimum		L'entreprise attend la consultation de <i>Better Work</i> avec les partenaires tripartites
	Rémunération des heures supplémentaires	La direction s'assurera que le temps supplémentaire sera majoré de 50% et sera inclus dans le livre de paie afin de respecter les obligations légales	L'entreprise attend la consultation de <i>Better Work</i> avec les partenaires tripartites
	Congés payés		L'entreprise attend qu'une décision soit prise avec les partenaires tripartites comme il y a une disparité entre les dispositions du code du travail (salaire minimum) et la pratique encouragée par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (salaire moyen) à payer aux travailleurs pour des jours congés.
	Sécurité sociale et autres avantages	Contributions aux fonds de Sécurité Sociale (ONA)	Le registre de contributions est disponible mais comme l'ONA est fermé à cause du séisme, les contributions n'ont été pas versées.
Contrats et ressources humaines	Contrats de travail	Contrats de travail pour travailleurs migrants	Les contrats des travailleurs étrangers seront établis à la source, soit en Corée ou en République Dominicaine
	Procédures contractuelles		
	Discipline et conflits	Mesures disciplinaires conformes aux prescriptions légales	
Santé et Sécurité au travail (SST)	Systèmes de gestion de la SST	Politique SST écrite Formation d'un comité SST Registre des accidents du travail	Suite au séminaire sur la SST offert en septembre, toutes les usines seront accompagnées au cours des prochains mois afin d'élaborer des systèmes de gestion de la SST. Un comité de SST sera mis en place ou renforcé au cours des prochains mois sous la supervision des conseillers BW. Une politique de SST sera également rédigée.
	Produits chimiques et substances dangereuses	Inventaire, stockage et étiquetage des produits chimiques dangereux Tuyaux	L'inventaire, le stockage et l'étiquetage des produits chimiques dangereux a été fait Les EPP pour les travailleurs qui manipulent les produits chimiques sont fournis Un tuyau est installé dans la section d'entreposage de l'huile pour transférer l'huile automatiquement.

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par *Better Work* lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

		Protection des travailleurs qui manipulent les produits chimiques Formation sur l'utilisation des substances chimiques dangereuses et sur l'équipement de protection personnel	
	Préparation aux urgences	Sorties de secours suffisants Lumières pour signaler les sorties de secours Les sorties de secours sont accessibles, dégagées et déverrouillées Formation des travailleurs sur les procédures d'évacuation and l'utilisation de l'équipement de protection incendie	Dans chaque bâtiment il y a deux sorties de secours. Des lumières pour signaler les sorties de secours sont installées; Les sorties de secours sont accessibles, dégagées et déverrouillées Des formations aux travailleurs sur les procédures d'évacuation et l'utilisation des équipements de protection incendie sont en cours.
	Services médicaux et premiers secours	Contrôles médicaux annuels Formation des travailleurs sur les premiers secours	Tous les travailleurs ont reçu un contrôle médical gratuit.
	Installations collectives	Toilettes adéquates et accessibles Salle pour le repas	L'usine a contacté un plombier pour avoir toutes les toilettes adéquates et accessibles
	Protection des travailleurs	EPP pour les personnes travaillant au nettoyage des taches Chaises appropriées pour les travailleurs assis Tapis amortissant pour les travailleurs debout Protecteurs d'aiguilles Installation correcte des fils, des commutateurs et des prises électriques	Les EPP sont fournis aux personnes travaillant au nettoyage des taches Les chaises sont appropriées pour les travailleurs assis ; Des tapis amortissant pour les travailleurs debout sont fournis ; Les machines ont été inspectées et l'installation des protecteurs est en cours
Durée du travail	Heures supplémentaires	Heures supplémentaires doivent suivre le Code du Travail (80 heures par trimestre) Les employeurs qui demandent aux employés de travailler le dimanche doivent avoir l'autorisation de la Direction du Travail Corriger enregistrement des heures supplémentaires travaillées	Les heures supplémentaires ne doivent pas excéder 80 heures par trimestre. Ce sera respecté. A l'avenir s'il y a travail le dimanche, l'employeur demandera l'autorisation de la Direction du Travail.
	Heures régulières	Périodes journalières de repos	Le repos intercalaire destiné au repas est en train d'être révisé pour être en conformité au Code de Travail.

Les informations de la colonne "Efforts accomplis pour remédier aux déficiences" des tableaux sont basées sur une auto-évaluation des usines. Ces informations seront vérifiées par Better Work lors de nouvelles visites d'évaluation des usines menées d'ici la fin de l'année.

Section IV : Conclusions

Better Work Haïti a recruté et formé quatre conseillers aux entreprises. Le personnel du programme ainsi que des experts externes qui collaborent avec les programmes nationaux de *Better Work* en Jordanie et au Vietnam ont été impliqués dans la formation du personnel et la sensibilisation des usines en septembre 2010. Le spécialiste de *Better Work* sur les compétences d'évaluation de la conformité a travaillé avec l'équipe en Haïti en septembre également, et a relancé le nouveau cycle d'évaluation dans les usines. En novembre, le Directeur de formation de l'équipe *Better Work* Genève va visiter Haïti pour renforcer les capacités des conseillers aux entreprises pour délivrer des services-conseil en se concentrant sur la formation des Comité consultatifs conjoint pour l'amélioration de la performance (CCAP).

Les progrès observés dans la prestation de services-conseils dans les usines participant à *Better Work Haïti*, particulièrement en matière de SST, ont été très significatifs compte tenu du peu de temps qui s'est écoulé depuis le début de la prestation de ces services. La prochaine activité clé en matière de services-conseils sera l'établissement des comités consultatifs pour l'amélioration de la performance (CCAP) dans chaque usine. Ces CCAP orientent et gèrent le processus de changement sur le lieu de travail, grâce à la collaboration directe entre la direction et les ouvriers. Afin que ces CCAP jouent pleinement leur rôle, il est très important d'établir une relation entre la direction et les ouvriers basée sur la confiance réciproque. Les activités de services-conseils continueront à se concentrer sur la SST, et en particulier sur la création et le renforcement des comités de SST, sur la publication de politique sur la SST au sein de l'usine, et sur des auto-évaluations continues.

Les services de formation de *Better Work* seront proposés dès le premier trimestre 2011. Ils incluront les services de formation internes offerts par les conseillers aux entreprises et des services de formation externes. Par ailleurs, *Better Work Haïti* collaborera avec la Société financière internationale à travers son programme de formation "Business Edge", qui se concentre sur la formation des cadres de façon générale. La formation offerte conjointement par SFI-Business Edge/Sofitraining et *Better work Haïti* abordera précisément la gestion des ressources humaines.

En terme de participation des parties prenantes, *Better Work Haïti* est conseillé par un Comité consultatif de projet (CCP) tripartite qui est un sous-comité de la commission HOPE, et qui comprend deux représentants de chaque secteur : le gouvernement (Ministère des affaires sociales et du travail et Ministère de Commerce et de l'Industrie) ; le secteur privé (l'Association des Industries d'Haïti) ; les organisations syndicales (Coordination Syndicale Haïtienne et UACSH). Le CCP se réunit sur une base mensuelle en 2010 et sur une base trimestrielle dès le début de 2011. En outre, les 18 et 19 novembre 2010, *Better Work Haïti* organise un forum des acheteurs à Port-au-Prince. Ce forum est une occasion pour établir un dialogue direct entre les parties prenantes du programme *Better Work Haïti*.

Annexe 1. Législation HOPE II (“Reporting requirements)

SEC. 15403. LABOR OMBUDSMAN AND TECHNICAL ASSISTANCE IMPROVEMENT AND COMPLIANCE NEEDS ASSESSMENT AND REMEDIATION PROGRAM.

[...] (D) BIENNIAL REPORT. —The biennial reports referred to in subparagraph (C)(i) are a report, by the entity operating the TAICNAR Program, that is published (and available to the public in a readily accessible manner) on a biennial basis, beginning 6 months after Haiti implements the TAICNAR Program under this paragraph, covering the preceding 6-month period, and that includes the following:

(i) The name of each producer listed in the registry described in paragraph (2)(B)(i) that has been identified as having met the conditions under subparagraph (B).

(ii) The name of each producer listed in the registry described in paragraph (2)(B)(i) that has been identified as having deficiencies with respect to the conditions under subparagraph (B), and has failed to remedy such deficiencies.

(iii) For each producer listed under clause (ii) —

(I) a description of the deficiencies found to exist and the specific suggestions for remediating such deficiencies made by the entity operating the TAICNAR Program;

(II) a description of the efforts by the producer to remediate the deficiencies, including a description of assistance provided by any entity to assist in such remediation; and

(III) with respect to deficiencies that have not been remediated, the amount of time that has elapsed since the deficiencies were first identified in a report under this subparagraph.

(iv) For each producer identified as having deficiencies with respect to the conditions described under subparagraph (B) in a prior report under this subparagraph, a description of the progress made in remediating such deficiencies since the submission of the prior report, and an assessment of whether any aspect of such deficiencies persists. [...]