



**BETTER WORK**  
*Haiti*

# **Better Work Haïti: industrie de l'habillement** **3ème rapport de synthèse semestriel dans le** **cadre de la loi HOPE II**

**Rédigé le 16 octobre 2011**

## Remerciements

Better Work reçoit le soutien financier du Département du travail des États-Unis. Des fonds pour les activités additionnelles proviennent du Programme Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Le programme international Better Work est financé par les organisations suivantes :

1. Le gouvernement australien
2. Le ministère fédéral pour la coopération et le développement économique, Allemagne
3. La société financière internationale (fonds provenant de IrishAid et The Walt Disney Company)
4. Le gouvernement des Pays-Bas
5. Le secrétariat d'État suisse à l'économie (SECO)
6. Financements de la United States Council Foundation, Inc. Grâce aux contributions de plusieurs entreprises sélectionnées membres de la Fondation USCIB

*Cette publication ne reflète pas nécessairement les vues ou la politique des organisations et agences précédemment citées ; la mention de marques, de produits commerciaux ou d'organisations ne signifie pas que ceux-ci approuvent le contenu du document.*

## Table des matières

<b>Remerciements</b> .....	<b>2</b>
<b>Liste des acronymes</b> .....	<b>5</b>
<b>Section I : Introduction et méthodologie</b> .....	<b>6</b>
1.1 Structure du rapport .....	6
1.2. Contexte .....	6
1.3. La méthodologie d'évaluation de la conformité de Better Work .....	8
<b>Section II : résultats</b> .....	<b>11</b>
2.1. Résultats des évaluations de conformité (troisièmes visites d'évaluation) .....	11
2.2 Effort de conformité.....	13
2.3. Résultats détaillés.....	16
1. Normes fondamentales du travail.....	16
2. Conditions de travail .....	18
<b>Section III : les prestations de services conseils et de formation de Better Work Haïti.....</b>	<b>25</b>
3.1 Les prestations de services conseils de Better Work Haïti.....	25
3.2 Formations en usine de Better Work Haïti.....	25
<b>Section IV : prochaines étapes</b> .....	<b>27</b>
<b>Section V : détails des informations par usine</b> .....	<b>30</b>
5.1 Liste des usines.....	30
5.2 Résultats des usines .....	31
<b>Annexe 1. Exigences de reporting de la législation HOPE II</b> .....	<b>110</b>

## Liste des tableaux

Tableau 1 : cadre d'évaluation de la conformité de Better Work.....	9
Tableau 2 : nombre de travailleurs dans les usines inscrites au programme Better Work Haïti.....	32
Tableau 3 : liste des usines.....	32
<i>Informations détaillées 1 : sécurité sociale et autres avantages.....</i>	19
<i>Informations détaillées 2 : contrats d'embauche.....</i>	19
<i>Informations détaillées 3 : services de santé et premiers soins.....</i>	20
<i>Informations détaillées 4 : protection des travailleurs.....</i>	21
<i>Informations détaillées 5 : installations collectives.....</i>	21
<i>Informations détaillées 6 : préparation aux urgences.....</i>	22
<i>Informations détaillées 7 : heures régulières.....</i>	23

## Liste des acronymes

<b>PC</b>	Point de conformité
<b>CTMO-HOPE</b>	Commission Tripartite de Mise en œuvre de la loi HOPE
<b>EA</b>	Economic Advisor (conseiller d'entreprise)
<b>HELP</b>	Haiti Economic Lift Programme (Programme pour améliorer l'économie en Haïti)
<b>HOPE</b>	Haitian Hemispheric Opportunity Through Partnership Encouragement (Loi sur les opportunités hémisphériques d'Haïti par l'encouragement au partenariat)
<b>MoLSA</b>	Ministry of Labour and Social Affairs (Ministère du Travail et des Affaires Sociales)
<b>OFATMA</b>	Office d'Assurance de Travail, de Maladie et de Maternité
<b>ONA</b>	Office Nationale d'Assurance vieillesse
<b>SST</b>	Santé et sécurité au travail
<b>CCAP</b>	Comité Consultatif pour l'Amélioration de la Performance
<b>EPP</b>	Équipement personnel de protection
<b>TAICNAR</b>	Technical Assistance Improvement and Compliance Needs Assessment and Remediation (amélioration de l'assistance technique et évaluation et appui pour la mise en place de mesures correctives en matière de conformité)

# Section I : Introduction et méthodologie

## 1.1 Structure du rapport

---

Ce rapport est le troisième rapport élaboré par le programme Better Work Haïti dans le cadre de la législation HOPE II. Il a pour but de décrire les efforts qu'ont accomplis les usines participant au programme Better Work, depuis la publication le 16 octobre 2010 du premier rapport semestriel dans le cadre de la législation HOPE II. Il présente les efforts fournis en vue d'améliorer la conformité aux normes fondamentales internationales du travail ainsi qu'à la législation nationale du travail.

La première partie de ce rapport présente un aperçu de la législation HOPE et les origines du programme Better Work en Haïti. Cette partie décrit également la méthodologie de Better Work, ainsi que les rapports produits dans le cadre du programme Better Work et de la législation HOPE.

La deuxième partie du rapport fait ressortir les résultats des évaluations de conformité provenant de la troisième série d'évaluations d'usine ayant eu lieu entre juin et septembre 2011. Cette partie présente également l'effort de conformité, en décrivant les changements en matière de conformité entre le cycle précédent d'évaluation et le cycle en cours.

La troisième partie du rapport décrit les prestations de service conseil et de formation offerts par Better Work Haïti entre avril et octobre 2011.

La quatrième partie du rapport souligne les priorités du programme Better Work Haïti pour les mois à venir.

Enfin, la dernière partie du rapport décrit les efforts effectués par les usines pour remédier aux besoins de conformité identifiés dans les évaluations de conformité de Better Work Haïti. Comme exigé par la législation HOPE II, les informations suivantes sont fournies pour chaque usine participante : les besoins en conformité pour chaque catégorie de conformité et pour chaque point de conformité, les priorités en matière d'amélioration, les efforts mis en œuvre par l'usine afin de remédier aux besoins de conformité et vérifiés lors de la troisième visite d'évaluation, et enfin, concernant les domaines de non-conformité qui n'ont pas été corrigés, le temps écoulé depuis le premier rapport public.

## 1.2. Contexte

---

### La législation HOPE II et le projet TAICNAR

Le Congrès des États-Unis a introduit la loi HOPE II en 2008 pour permettre à l'industrie haïtienne du textile et de l'habillement de bénéficier du régime de franchise douanière, et pour mettre 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 pour un nombre limité de vêtements importés d'Haïti vers les États-Unis, si 50% de la valeur des intrants et/ou des coûts de transformation des vêtements sont originaires d'Haïti, des États-Unis ou d'un autre pays bénéficiant d'un accord de libre échange avec les États-Unis. Ce pourcentage passe à 55% la quatrième année de la mise en œuvre de la loi HOPE II, et à 60% la cinquième année.

Pour bénéficier de la loi HOPE II, Haïti a dû établir un Médiateur indépendant (Ombudsman) nommé par le Président de la République en consultation avec le secteur privé et les organisations syndicales. Haïti devait de plus travailler avec le Bureau international du Travail (BIT) afin de développer un programme destiné à évaluer et promouvoir la conformité aux normes internationales du travail et à 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 Programme*, ou TAICNAR selon l'acronyme anglais. Enfin, Haïti devait développer un système pour garantir la participation de tous les producteurs bénéficiant des tarifs préférentiels de HOPE II au programme TAICNAR.

Le programme TAICNAR est composé de deux éléments. Le premier consiste en un accompagnement technique qui a pour but de renforcer les structures légales et administratives pour améliorer la conformité de l'industrie. L'ampleur de cet accompagnement est vaste, et englobe 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 se concentre sur l'évaluation de la conformité aux normes fondamentales du travail et à la législation nationale du travail ; pour ce faire, le programme soutient les efforts de remédiation et publie des rapports sur les progrès de chaque usine inscrite 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, la loi précise que le traitement préférentiel peut être refusé aux producteurs qui ne font pas suffisamment d'efforts pour se mettre en conformité avec les normes fondamentales du travail et la législation nationale du travail.

Better Work Haïti met en œuvre le programme TAICNAR en collaboration avec la Commission HOPE II, une commission présidentielle tripartite composée de trois membres du gouvernement haïtien, de trois membres provenant du secteur privé, et de trois membres provenant des organisations de travailleurs. Cette commission est supervisée par un président, et pilotée par un directeur exécutif et un consultant. Depuis août 2011, la Commission Hope agit comme comité consultatif du projet de Better Work Haïti.

Il n'existe à l'heure actuelle aucun facteur externe restreignant la mise en œuvre du programme Better Work Haïti. Toutefois, depuis l'élection de Michel Joseph Martelly en avril 2011 suite à la présidentielle de novembre 2010, aucun nouveau gouvernement n'a été créé. Cette situation, tout en ne compromettant pas la mise en œuvre du programme Better Work Haïti, la ralentit néanmoins car le Ministère du Travail et des Affaires Sociales ne présente ni vision claire, ni leadership.

### **Liberté d'association dans l'industrie de l'habillement haïtienne**

Le 15 septembre 2011, un groupe de travailleurs de l'industrie du vêtement en Haïti a créé un nouveau syndicat, SOTA, avec le soutien de Batay Ouvriye, une organisation syndicale locale qui se bat pour les droits et la protection des travailleurs ainsi que pour la justice sociale. Batay Ouvriye apportait déjà son soutien à sa filiale SOKOWA dans l'usine CODEVI, qui jusqu'à récemment constituait le seul syndicat du secteur de l'habillement en Haïti. Au cours de la semaine du 26 septembre, six membres du Secrétariat exécutif de SOTA, qui étaient également des travailleurs à temps plein, ont été licenciés dans trois usines différentes de Port-au-Prince.

Cette situation inquiète vivement Better Work, qui suit les événements de près. Better Work est conscient du besoin de garder une porte ouverte pour permettre le dialogue avec toutes les parties. Better Work va par conséquent organiser des visites d'observation dans les usines impliquées afin de

mieux comprendre la situation. Étant donné l'importance de l'industrie du vêtement dans l'économie globale du pays, il est dans l'intérêt de toutes les parties prenantes de résoudre ces conflits rapidement et de manière équitable ; il est également important pour tous que le droit national et les normes fondamentales touchant à la liberté syndicale soient à l'avenir respectés par toutes les parties.

### **1.3. La méthodologie d'évaluation de la conformité de Better Work**

---

#### **Le cadre d'évaluation de la conformité de Better Work**

Le programme Better Work évalue la conformité des usines aux normes fondamentales internationales du travail et à la législation nationale du travail. Après les évaluations, un rapport détaillé est partagé avec l'usine ; celui-ci présente les résultats dans les huit catégories de normes du travail, une moitié étant consacrée aux normes internationales et l'autre à la législation nationale.

Les normes fondamentales du travail : adoptée en 1998, la Déclaration de l'OIT sur les Droits et Principes Fondamentaux au Travail incite les États membres à respecter et à promouvoir les principes et les droits dans quatre grandes catégories, qu'ils aient ratifié ou non les Conventions pertinentes. Ces catégories sont : la liberté d'association et la négociation collective, l'élimination du travail forcé 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.

La législation nationale du travail : les quatre catégories restantes évaluent la conformité aux normes édictées par la législation nationale du travail, et varient donc d'un pays à l'autre. Ces catégories regroupent la rémunération, les contrats et les ressources humaines, la santé et la sécurité au travail, et la durée du temps de travail.

Chacune des huit catégories se divise en des composantes clés, appelées points de conformité. Ces sous-catégories thématiques restent les mêmes pour les évaluations dans tous les programmes pays. Cependant, chaque point de conformité comporte des questions spécifiques, qui peuvent varier d'un pays à l'autre. La liste détaillée des points de conformité pour chacune des catégories est indiquée dans le tableau 1.

L'outil d'évaluation de la conformité comporte des notes d'orientation internes qui précisent la norme juridique applicable pour l'évaluation de la conformité. Dans les cas où les normes juridiques n'apportent pas de clarifications suffisantes pour permettre l'évaluation de la conformité, des lignes directrices internes ont été développées afin de garantir la cohérence des décisions de conformité.

**Tableau 1 : Le cadre d'évaluation de la conformité de Better Work**

	Catégories de conformité		Points de conformité
Normes fondamentales du travail	1	Travail des enfants	1. Enfants travailleurs 2. Pires formes 3. Travail dangereux 4. Documentation et protection des jeunes travailleurs
	2	Discrimination	5. Race et origines 6. Religion et opinions politiques 7. Genre 8. Autres discriminants
	3	Travail forcé	9. Coercition 10. Travail non rémunéré 11. Travail forcé et heures supplémentaires 12. Travail en prison
	4	Liberté d'association et négociation collective	13. Actions des syndicats 14. Interférence et discrimination 15. Négociation collective 16. Grèves
Conditions de travail	5	Rémunération	17. Salaires minimum 18. Rémunération des heures supplémentaires 19. Salaire majoré 20. Mode de paiement 21. Information sur les salaires, utilisation et déduction 22. Congés payés 23. Sécurité sociale et autres avantages
	6	Contrats et ressources humaines	24. Contrats de travail 25. Licenciement 26. Discipline et conflits 27. Procédures contractuelles
	7	Santé et sécurité au travail	28. Systèmes de gestion de la SST 29. Produits chimiques et substances dangereuses 30. Protection des travailleurs 31. Environnement de travail 32. Services médicaux et premiers soins 33. Installations collectives 34. Hébergement des travailleurs 35. Préparation aux urgences
	8	Temps de travail	36. Heures régulières 37. Heures supplémentaires 38. Congés

### Évaluer la non-conformité

Dans les rapports synthèse qui sont publiés, Better Work donne des résultats agrégés de non-conformité pour l'industrie participante, comme illustré sur dans le tableau 1. Les besoins en conformité sont présentés pour chacune des sous-catégories (points de conformité, PC) des huit grandes catégories de normes du travail. Une usine qui est en non-conformité sur n'importe lequel des aspects d'une sous-catégorie est jugée en non-conformité dans cette sous-catégorie. En ce qui concerne les chiffres présentés dans les rapports synthèse, par exemple, un taux de non-conformité de 100% signifie que toutes les usines participantes ont enregistré au moins une infraction dans ce domaine.

Le taux de non-conformité ne permet pas à lui seul de décrire entièrement les problèmes spécifiques observés par les conseillers d'entreprise durant les évaluations. Des tableaux présentant les résultats de non-conformité plus détaillés sont également présentés dans la Section II (voir les tableaux avec les informations détaillées). Ces tableaux permettent aux lecteurs de pleinement apprécier les enjeux

spécifiques en matière de conformité identifiés lors des évaluations des usines. Dans la section « Informations détaillées », les tableaux présentent le nombre d'usines qui sont en non-conformité pour chaque question surlignée.

Better Work ajuste occasionnellement l'approche utilisée pour évaluer les problèmes couverts dans l'outil d'évaluation de la conformité. Ces ajustements sont généralement réalisés dans le but de traiter les problèmes soulevés lors des consultations avec les experts du BIT, ou lors des discussions avec les parties prenantes, notamment le Ministère du Travail et des Affaires Sociales. Certains des changements dans les niveaux de non-conformité de ce rapport résultent de ces ajustements de l'approche. Ces cas sont clairement identifiés dans le texte de ce rapport.

### **Publication des rapports Better Work**

Le programme Better Work publie des rapports transparents et équitables. Dans chaque pays qui participe au programme Better Work, des rapports de synthèse à l'échelle de l'industrie sont préparés sur la base des rapports d'évaluation individuels des usines, et sont publiés deux fois par an. L'expérience montre que ces publications encouragent l'amélioration continue et réduisent les risques de pertes des acquis en matière de conformité. Collecter et rapporter ces données au fil du temps permettront aux usines de prouver leur détermination à améliorer les conditions de travail.

Le premier rapport de synthèse de Better Work Haïti a été publié en juillet 2010. Il présente des informations de conformité agrégées provenant des évaluations usines que le programme a organisé entre octobre et décembre 2009. Better Work a publié un deuxième rapport en octobre 2010, qui répondait aux exigences de la législation HOPE II (voir SEC 15403 (D), Rapport semestriel sur la législation HOPE II, annexe 1). Better Work a publié un troisième rapport en avril 2011, qui répondait aux exigences de la législation HOPE II mentionnées plus haut.

Le présent rapport ainsi que tous les rapports à venir comprennent à la fois les données consolidées de conformité de l'industrie ainsi qu'une analyse détaillée au niveau des usines des besoins en conformité, mais également les priorités de remédiation identifiées par les usines et les efforts concrets visant à remédier aux besoins de conformité.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Les rapports produits dans le cadre de la législation HOPE II présentent deux différences avec les autres rapports produits par Better Work : ils comprennent (1) les noms des usines et les informations de conformité issues de la première évaluation (les programmes Better Work dans les autres pays nomment les usines après 1 année d'engagement et 2 évaluations) ; et (2) présentent des informations plus détaillées sur les besoins en conformité et les efforts de remédiation.

## Section II : résultats

### 2.1. Résultats des évaluations de conformité (troisièmes visites d'évaluation)

---

#### Résultats de non-conformité

Le tableau 1 présente les résultats de non-conformité pour les 23 usines évaluées en Haïti ; il montre à la fois les taux de non-conformité et le nombre d'usines en non-conformité entre parenthèses. De nombreuses améliorations ont été entreprises pour gérer les problèmes spécifiques qui avaient été soulevés lors du deuxième rapport semestriel d'avril 2011. Celles-ci sont illustrées dans le tableau 2 qui démontre l'effort de conformité, c'est-à-dire le changement dans les taux de conformité entre la dernière visite d'évaluation et la visite actuelle. Les tableaux individuels par usine de la Section V montrent également les changements importants ayant eu lieu entre temps.

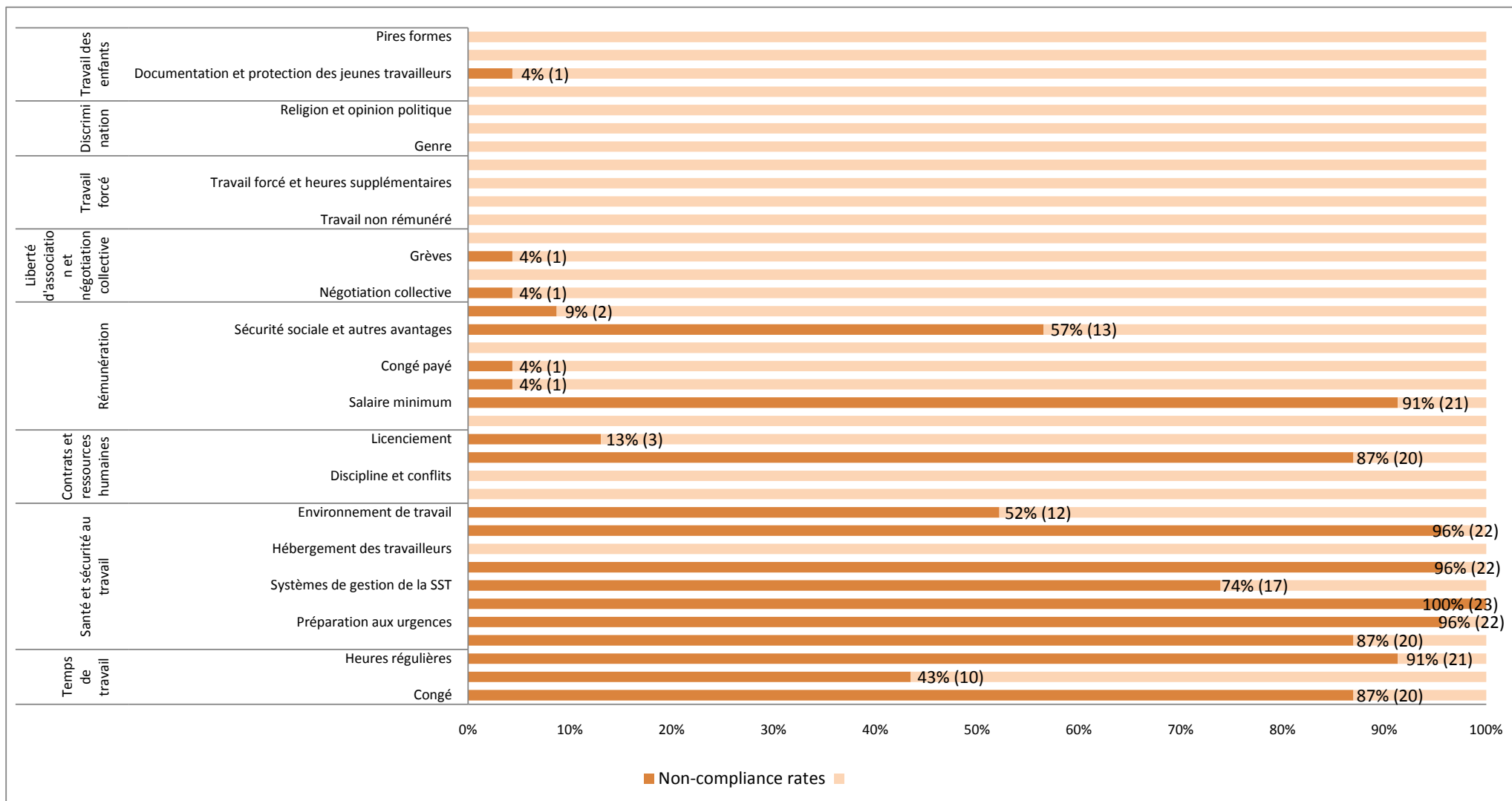
Il est important de souligner que certains domaines restent très difficiles à évaluer et à vérifier de manière indépendante. Les points suivants sont particulièrement pertinents dans le contexte haïtien.

Premièrement, il est difficile d'identifier le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Des comportements indésirables à caractère sexuel peuvent ne pas être perçus comme du harcèlement sexuel par les travailleuses, et par conséquent ne pas être signalés. De même, les perceptions culturelles de la sexualité peuvent influencer la manière dont le harcèlement sexuel est identifié. Enfin, étant donné le caractère sensible du problème, les travailleuses victimes de harcèlement sexuel sont souvent réticentes à en faire part, par crainte de stigmatisation ou de représailles.

Deuxièmement, l'évaluation de la liberté d'association comporte des limitations. Le respect de la liberté syndicale ne se mesure pas par la présence ou l'absence de syndicats dans l'usine. De fait, un travailleur peut avoir la liberté d'adhérer à un syndicat, et choisir de ne pas le faire. En Haïti cependant, le manque d'accès qu'ont les organisations syndicales aux usines peut limiter le droit des travailleurs à rejoindre un syndicat. Better Work a également connaissance d'allégations d'ingérence ou de discrimination à l'encontre des travailleurs souhaitant créer un syndicat dans des usines de vêtements, rapportées par des organisations syndicales nationales et internationales tout comme par des ONG haïtiennes. Better Work est déterminé à travailler avec les parties prenantes pour développer un environnement propice à l'exercice de la liberté syndicale.

La non-conformité mise à jour par les évaluations de Better Work Haïti reste concentrée dans les catégories Santé et sécurité au travail (SST), et Temps de travail.

**Tableau 1 : taux de non-conformité<sup>3</sup>**



<sup>3</sup> une usine qui est en non-conformité sur n'importe lequel des aspects d'une sous-catégorie est jugée en non-conformité dans cette sous-catégorie.

## 2.2 Effort de conformité

---

Le graphique 2 montre l'effort de conformité pendant la période couverte par le présent rapport, c'est-à-dire les changements en matière de non-conformité exprimés en point de pourcentage pour chaque point de conformité (PC) entre le dernier rapport de synthèse rendu public en avril dernier et le présent rapport<sup>2</sup>. L'effort de conformité ne s'applique qu'aux usines inscrites au programme Better Work Haïti pour les deux périodes de couvertes par les rapports.

Un effort de conformité positif indique une amélioration de la conformité. Un effort de conformité de 0% indique qu'il n'y a eu aucun changement concernant la non-conformité. Un résultat négatif signifie que la non-conformité a augmenté.

Comme illustré dans le graphique 2, on note des améliorations importantes entre les secondes et troisièmes séries de visites d'évaluation de Better Work Haïti. On note en particulier que tous les problèmes de discrimination précédemment identifiés, qui se rapportaient principalement aux supports de recrutement, ont été résolus ; on ne trouve plus de non-conformité pour cette catégorie. Ce résultat ne signifie pas forcément qu'il n'y a pas de cas de discrimination liés au genre, comme par exemple des cas de harcèlement sexuel non signalés ; comme expliqué plus haut dans ce rapport, ce point est très sensible et difficile à évaluer. On note également des améliorations concernant d'autres normes fondamentales comme le travail des enfants et le travail forcé.

Better Work Haïti reste concentré sur la SST, et les conseillers d'entreprise ont été formés préalablement à la période couverte par ce rapport, afin d'évaluer plus efficacement les problèmes de SST et les systèmes de SST dans les usines. Les systèmes de gestion de la SST ont enregistré de meilleurs taux de conformité suite aux conseils donnés aux usines concernant la mise en place de politiques écrites de SST et la création de comités SST. On note également un effort de conformité positif dans le domaine des installations collectives ; les efforts des usines se sont concentrés sur la réparation des toilettes défectueuses, ainsi que sur la création d'espaces de restauration permettant d'accueillir tous les travailleurs (et notamment l'introduction d'un roulement des pauses déjeuner quand l'espace repas était trop petit pour recevoir tous les travailleurs en même temps). Ces deux sujets ont été spécifiquement abordés lors des comités consultatifs sur la SST que les conseillers ont animés dans les usines. Dans le domaine de la protection des travailleurs, malgré les efforts importants engagés par les usines pour fournir des équipements personnels de protection et qui ont été très bien accueillis par les travailleurs, les taux de non-conformité ont augmenté. Tous les travailleurs n'ont pas reçu un équipement, et bon nombre d'entre eux n'ont pas été formés à son utilisation.

Pour avancer, Better Work va se concentrer sur la mise en œuvre d'une communication efficace travailleurs-direction pour aider à conduire le processus de changement, la conformité dans le

---

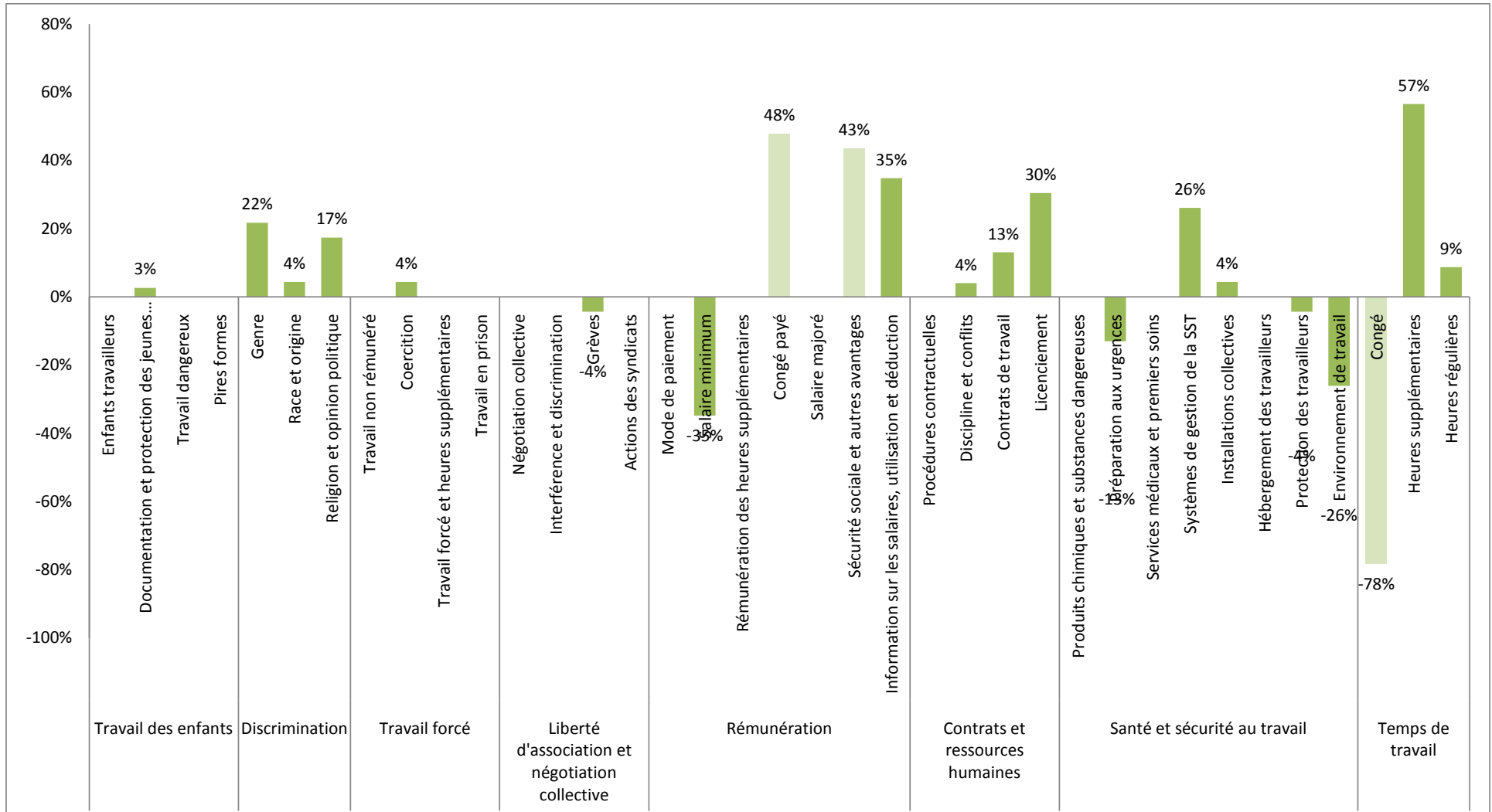
<sup>2</sup> Il faut noter que l'effort de conformité étant un indicateur agrégé pour toutes les usines ayant été évaluées au moins deux fois par Better Work Haïti, il est sensible aux changements simultanés dans le cadre de la non-conformité. Par exemple, si une usine passe de l'état non conforme à l'état conforme et que dans le même temps une usine qui n'avait pas de résultat de non-conformité est maintenant en non-conformité sur le même PC, les deux usines présenteront un résultat inchangé dans l'effort de conformité.

domaine de la SST ne pouvant très souvent provenir que d'un travail commun entre les travailleurs et la direction. Un élément clé de cet effort sera la mise en place de comités consultatifs pour l'amélioration de la performance (CCAP) ; il s'agit de comités consultatifs au niveau de l'entreprise dont les objectifs sont (1) d'aider l'entreprise à se conformer au droit du travail haïtien et aux normes internationales fondamentales du travail, et (2) d'améliorer la coopération au travail. Ces comités sont composés à parts égales de représentants des travailleurs et de la direction, et représentent la principale entité avec qui Better Work Haïti travaille avec les usines participantes sur les activités d'amélioration. Pour des informations détaillées sur la formation des CCAP en Haïti, veuillez consulter la section 3.1 Prestations de services conseils de Better Work Haïti.

En matière de rémunération, les points suivants sont à noter :

- Salaire minimum : la non-conformité a augmenté de 35%. Ce changement dans la non-conformité s'explique dans certains cas par l'évaluation de Better Work Haïti, qui considère que les changements fréquents de type de vêtements à fabriquer ne constituent plus une justification pour les travailleurs ne gagnant pas au moins 250 Gourdes par jour sur la base de leur rémunération à la pièce. De plus, le niveau du salaire minimum ayant augmenté peu avant la deuxième série d'évaluations (octobre 2010), Better Work Haïti avait alors toléré une certaine souplesse dans l'évaluation du nombre de travailleurs atteignant l'objectif de production. Le niveau de 250 Gourdes étant entré en vigueur depuis près d'un an lors de la troisième série de visites d'évaluation, Better Work Haïti a abandonné cette approche.
- Congés payés : ce PC enregistre un effort de conformité très important de 48%. Ce résultat s'explique cependant essentiellement par les changements apportés aux lignes directrices de Better Work Haïti pour évaluer le paiement adéquat des travailleuses pendant les pauses consacrées à l'allaitement. Si ce point était auparavant évalué dans le PC Congés payés, il se retrouve maintenant sous le PC Congés, dans la catégorie Temps de travail (qui enregistre d'ailleurs un changement négatif de conformité de -78%).
- Sécurité sociale et autres avantages : de même, l'effort de conformité positif (43%) est le résultat de changements apportés aux lignes directrices d'évaluation de Better Work Haïti. Dans le rapport précédent, Better Work avait trouvé tous les employeurs en non-conformité dans le domaine des contributions au système d'assurance maternité et maladie de l'OFATMA. Cependant, le système d'assurance ne fonctionnant pas totalement, le présent rapport de Better Work Haïti juge la conformité sur ce point en regardant si les employeurs collectent, font suivre et règlent les contributions pour les travailleurs qui ont expressément demandé de s'inscrire au programme volontaire d'assurance maternité. Cela explique la chute du taux de non-conformité.

Graphique 2 : effort de conformité



\* les colonnes plus claires représentent un effort de conformité qui est partiellement ou entièrement dû aux changements apportés aux lignes directrices d'évaluation de Better Work

## 2.3. Résultats détaillés

---

### 1. Normes fondamentales du travail

#### A. TRAVAIL DES ENFANTS

Il y a un résultat de non-conformité dans cette catégorie, qui touche les points Documentation et Protection des jeunes travailleurs. Une usine n'a pas de système suffisamment solide permettant de vérifier l'âge des travailleurs avant leur embauche.

#### B. DISCRIMINATION

On ne trouve pas de résultat de non-conformité dans cette catégorie. Tous les problèmes touchant à la discrimination, en particulier dans les supports de recrutement, qui avaient été identifiés dans les rapports de synthèses précédents, ont été traités et résolus. Ceci étant, il se peut qu'il y ait encore des cas de discrimination, notamment lié au genre et de harcèlement sexuel. Better Work s'engage à ce que ces problèmes, s'ils existent, soient signalés. Il existe cependant plusieurs obstacles à cela, comme la difficulté à identifier le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, la non-signalisation du harcèlement par les travailleuses par peur de stigmatisation, de représailles, ou par manque de sensibilisation au problème, ou encore les différentes perceptions culturelles de la sexualité qui peuvent influencer la manière dont le harcèlement sexuel est identifié.

#### C. TRAVAIL FORCÉ

On ne trouve pas de résultats de non-conformité dans cette catégorie. Les cas de contraintes rapportés dans le précédent rapport ont été rapidement traités suite aux recommandations pressantes de Better Work Haïti d'agir immédiatement. Les conseillers d'entreprise effectuent un suivi pour s'assurer du maintien à long terme des actions de remédiation.

#### D. LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Dans la catégorie liberté d'association et négociation collective, il existe deux résultats de non-conformité. Le premier résultat concerne la négociation collective. Dans l'industrie du vêtement haïtienne, seule une usine, CODEVI, possède une convention collective. Un extrait de la convention collective<sup>3</sup> prévoit des heures de travail journalières de 6:30 à 11:00 et de 11:45 à 16:30, du lundi au vendredi. Par conséquent, conformément à la convention collective, le temps de travail normal est de 9.25 heures par jour, cinq jours par semaine, soit un total de 46.25 heures par semaine. La journée de travail de 9.25 heures va à l'encontre de l'article 96 du Code du travail haïtien, qui limite la journée de travail à 8 heures par jour.

---

<sup>3</sup> La convention collective n'a pas été examinée d'un point de vue juridique par le gouvernement d'Haïti. Suite à l'évaluation, Better Work Haïti a discuté des problèmes liés à la convention collective avec l'usine dans le cadre des prestations de services conseils. La direction a expliqué que l'usine appliquerait la convention collective de manière à être en accord avec la législation du travail, en payant au taux des heures supplémentaires toutes les heures travaillées au-delà des heures régulières de travail spécifiées par la législation. Better Work va continuer à se concentrer sur cette question lors de ses prestations de services conseils, ainsi que pour l'évaluation à venir.

Concernant le point de conformité Grèves, on trouve un résultat de non-conformité touchant un employeur qui a puni des travailleurs pour avoir pris part à une grève. Dans cette usine, une grève s'est déroulée en mai 2011. Cette grève a été considérée comme illégale dans le cadre du droit du travail haïtien car elle a duré plus d'une heure, il n'y a pas eu de préavis de 48 heures, et certains participants à la grève ont jeté des cailloux sur les fenêtres de l'usine. Certaines des dispositions qui rendent cette grève illégale ne sont pas conformes aux normes internationales du travail. Suite à cette grève, quelque 140 travailleurs ont été licenciés. La grève a duré 12 jours. Bien que présents, les fonctionnaires de police ne sont pas intervenus, pas plus qu'ils n'ont stoppé la grève. Les travailleurs concernés ont entamé une procédure de recours juridique. Better Work va suivre de près l'évolution de la situation.

Même si le rapport ne mentionne pas de résultats de non-conformité sous la section Actions des syndicats, Better Work Haïti constate des difficultés très importantes liées au droit des travailleurs à former, à rejoindre et à participer librement à des syndicats indépendants dans l'industrie du vêtement en Haïti. Les conseillers d'entreprise ont exploré cette catégorie de manière approfondie avec les travailleurs, pour essayer de comprendre pourquoi les usines de Port-au-Prince n'ont pas de syndicat. En fonction de l'âge des travailleurs, les raisons derrière ce manque de syndicalisation semblent différentes. D'un côté, bon nombre de jeunes travailleurs expliquent qu'ils connaissent mal le syndicalisme, et qu'ils ne voient pas de valeur ajoutée à rejoindre un syndicat. Les travailleurs plus âgés se souviennent des violences et des pertes d'emploi massives du début des années 90, quand les relations professionnelles étaient très tendues en Haïti, et ne souhaitent pas revivre cette période.

En l'absence de représentants syndicaux dans les usines, il semble que les travailleurs aient identifié d'autres manières de communiquer leur mécontentement à la direction, comme par exemple en ralentissant les activités de production, en stoppant brièvement la production et en scandant leurs revendications d'une même voix, ou en désignant un ou plusieurs travailleurs pour transmettre leurs revendications. On voit donc que dans de nombreux cas, les travailleurs sont prêts à mener des actions collectives, et ont mis en place des mécanismes ponctuels permettant de résoudre les problèmes. Les propriétaires des usines ont mis en place des mécanismes visant à encourager une meilleure communication dans les usines pour soulever questions et problèmes. De plus, Better Work Haïti n'a pas identifié de preuve démontrant des représailles de la part des employeurs suite à une action collective. Néanmoins, des inquiétudes existent quant aux relations entre direction et travailleurs, qui ne traiteraient pas suffisamment les revendications des travailleurs, et qui pourraient servir à surveiller les activités des travailleurs.

Dans la base de données du BIT, aucune plainte n'a été portée auprès du comité de liberté syndicale de l'OIT depuis 2004. Le dernier cas touchant des travailleurs qui voulaient s'organiser dans l'industrie du vêtement en Haïti remonte à 1999, et a depuis été classé.

Lors des premières visites d'évaluation de Better Work Haïti, aucun résultat de non-conformité n'a été noté sous le PC Action des syndicats, faisant référence à l'accès des syndicats aux usines. Dans le cadre des politiques adoptées pendant les grèves générales d'août 2009 sur le salaire minimum, les autorités de SANOPi ont exigé que toutes les personnes soient munies d'un badge pour entrer dans la zone. Better Work Haïti a tout d'abord estimé cette mesure indûment restrictive. De nouvelles consultations de la politique de SANOPi avec des experts du BIT ont clarifié le fait que ces dispositions ne violaient pas, telles que, les conventions internationales concernant la liberté d'association. Selon les normes internationales, les usines et les autorités de SANOPi ne peuvent pas raisonnablement empêcher les représentants syndicaux d'accéder aux lieux de travail sur lesquels le syndicat a des membres. Cependant, s'il n'y a pas de membres du syndicat sur le lieu de travail, l'accès peut donner lieu à des restrictions plus importantes. Better Work Haïti n'a pas de preuve de non-conformité concernant l'accès des syndicats dans les dernières visites d'évaluation.

## 2. Conditions de travail

### E. RÉMUNERATION

Dans la catégorie Rémunération, les résultats de non-conformité se concentrent sur les points de conformité Salaire minimum, et Sécurité sociale et autres avantages.

Vingt-et-une usines sur 23 (91%) ne sont pas en conformité sur le point Salaires minimum. Tous les problèmes de conformité sont liés à la fixation de la cible de production pour les travailleurs à la pièce. Cette évaluation fait suite à l'interprétation officielle de la loi donnée en juillet 2010 par la Commission présidentielle tripartite concernant la mise en œuvre de la législation HOPE (CTMO-HOPE), qui stipule que si la rémunération à la pièce doit être calculée de manière à ce que les ouvriers puissent gagner 200 gourdes par jour, le salaire minimum officiel pour ces travailleurs ne pouvait pas être inférieur à 125 gourdes, ces chiffres devant passer respectivement à 250 et 150 gourdes après le 1er octobre 2010. CTMO-HOPE avait de plus précisé que la cible de production était fixée pour les travailleurs employés pour au moins trois mois et pour ceux qui utilisaient le même équipement pendant au moins trois mois.

Voici comment Better Work a mis en œuvre cette interprétation de la loi : tout d'abord, les usines sont évaluées pour voir si tous les travailleurs à temps plein (y compris les ouvriers à la pièce mais sans inclure les apprentis) gagnent un minimum de 150 gourdes par jour (depuis octobre 2010). Ensuite, Better Work procède à une évaluation des cibles de production pour s'assurer qu'elles permettent aux travailleurs de gagner au moins 250 gourdes dans une journée de huit heures (à compter d'octobre 2010). Le personnel de Better Work Haïti a de plus fait une estimation du pourcentage de salariés gagnant au moins 250 gourdes par jour. Cette proportion est calculée une fois soustraites les personnes embauchées récemment, ou qui sont récemment passées sur de nouvelles machines (depuis 3 mois ou moins).

Sur les 21 usines présentant des problèmes de conformité relatifs aux cibles de production, 22% des ouvriers atteignent leur cible et gagnent au moins 250 gourdes par jour pour des heures de travail ordinaires. Ces résultats sont en amélioration par rapport au dernier rapport où 12% des travailleurs avaient réussi à atteindre leurs objectifs.

Les deuxièmes visites d'évaluation de Better Work Haïti se sont déroulées en octobre 2010 ou peu après, ce qui représentait le moment fixé pour la hausse à 250 gourdes du salaire minimum pour les ouvriers payés à la pièce. Les usines qui ont été évaluées juste après la période instaurant la hausse du salaire versaient toujours l'ancien salaire minimum de 200 gourdes, et ont été notées en conformité. Les usines qui n'avaient pas actualisé le salaire minimum à 250 gourdes sur la période qui a suivi sont notées en non-conformité dans le dernier cycle de visites.

Dans le PC Rémunération des heures supplémentaires, les 4% de non-conformité sont principalement dus à la négociation collective en vigueur dans une usine, CODEVI. À cause des dispositions prévues dans l'accord collectif, l'employeur n'a pas rémunéré les travailleurs 50% au-dessus de leur salaire normal toutes les heures supplémentaires normalement effectuées. La non-conformité dans ce PC s'explique également par le fait que les travailleurs de cette usine ont fait des heures supplémentaires le samedi afin d'atteindre leur quota de production hebdomadaire. Les travailleurs ne sont pas rémunérés pour les heures effectuées le samedi ; ils sont rémunérés en fonction du quota de production qu'ils n'ont pas réussi à atteindre pendant la semaine.

Les 4% de non-conformité dans le PC Congés payés s'expliquent par le fait qu'une usine l'employeur n'a pas rémunéré correctement les jours de repos hebdomadaires des travailleurs.

Dans le PC Sécurité sociale et autres avantages, 13 usines ne sont pas en conformité. Ce point est développé plus en détails dans le tableau Informations détaillées ci-dessous :

**Informations détaillées 1 : Sécurité sociale et autres avantages**

<i>Questions</i>	<i>Nombre d'usine en non-conformité</i>
L'employeur collecte-t-il auprès de tous les travailleurs les contributions obligatoires de sécurité sociale pour l'ONA ?	7
L'employeur transmet-il les contributions des travailleurs à l'ONA ?	9
L'employeur verse-t-il à l'ONA la contribution employeur obligatoire ?	11
L'employeur transmet-il les contributions des travailleurs à l'OFATMA ?	0
L'employeur collecte-t-il auprès de tous les travailleurs les contributions obligatoires pour l'OFATMA ?	0
L'employeur verse-t-il 3% du salaire de base des travailleurs à l'OFATMA pour l'assurance pour accidents professionnels ?	5
L'employeur verse-t-il 3% du salaire de base des travailleurs à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie ?	0
L'employeur paie-t-il aux travailleurs leur supplément de salaire annuel ou leur bonus ?	1

Comme noté précédemment, les questions concernant les contributions auprès de l'OFATMA ont changé dans les évaluations. Le Code du travail exige que les employeurs collectent, transmettent et versent des contributions à l'OFATMA pour les assurances maternité et maladie. Better Work Haïti évaluait auparavant les usines en se basant sur ce principe. Cependant, comme il n'y a pas à l'heure actuelle en Haïti de système d'assurance maladie qui fonctionne, et comme les travailleuses souscrivent à l'assurance maternité sur une base volontaire, Better Work Haïti a revu ses lignes directrices pour les évaluations, et détermine la conformité à ce point si l'employeur collecte, transfère et verse des contributions pour les travailleuses qui ont demandé à souscrire au programme d'assurance maternité. D'une manière générale, les travailleuses ne savent pas qu'elles peuvent souscrire à ce programme d'assurance maternité, et les employeurs ne collectent, ne transfèrent et ne versent donc pas de contribution à l'OFATMA. Better Work conseille actuellement les employeurs pour les inciter à informer les travailleuses sur les avantages du système d'assurance maternité volontaire. Si ces programmes d'assurances venaient à fonctionner complètement, Better Work adapterait son évaluation en fonction.

Deux usines ont des résultats de non-conformité sur des questions au sein du PC Informations sur les salaires, utilisation et déduction ; dans les deux cas, les usines tenaient deux registres.

**F. CONTRATS ET RESSOURCES HUMAINES**

Le taux le plus élevé de non-conformité dans la catégorie Contrats et ressources humaines concerne les contrats de travail ; 20 usines sur 23 enregistrent des besoins de conformité sur au moins une des questions (taux de non-conformité moyen de 87%). Le tableau Informations détaillées explore ce PC plus en détails :

**Informations détaillées 2 : Contrats de travail**

<i>Questions</i>	<i>Nombre d'usine en non-conformité</i>
Les contrats sont-ils conformes au Code du travail, à la convention collective et aux règles internes ?	12
Les contrats de travail précisent-ils les termes et les conditions de travail ?	2
Les règlements intérieurs sont-ils conformes aux prescriptions légales ?	17

Est-ce que les travailleurs comprennent les termes et conditions du contrat de travail ?	2
Est-ce que tous ceux qui travaillent pour l'entreprise, tant sur les lieux qu'à domicile, ont un contrat ?	0

Dans 17 usines, le règlement intérieur n'était pas conforme aux prescriptions légales. Dans ces usines, le règlement intérieur stipule que la pause déjeuner est inférieure ou égale à une heure, et il n'y a pas de disposition concernant les pauses du matin ou de l'après-midi. Cela n'est pas conforme au Code du travail, qui stipule une pause journalière de 90 minutes. Le règlement intérieur peut prévoir une pause journalière différente sous deux conditions : les travailleurs sont consultés et donnent leur accord pour modifier la période de pause quotidienne, et le changement est approuvé par le MoLSA. Dans la plupart des usines en non-conformité, le MoLSA a donné son accord sur le règlement intérieur, mais aucune preuve de la consultation des travailleurs n'a été apportée aux conseillers d'entreprise suite à leur demande. Dans douze usines, les contrats n'étaient pas en conformité avec le Code du travail ou avec le règlement intérieur de l'usine.

### G. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Toutes les usines évaluées sont en non-conformité sur au moins une des questions concernant le PC Services médicaux et premiers soins, et 22 usines sur 23 sont en non-conformité sur les points Protection des travailleurs, Installations collectives et Préparation aux urgences. Chacun de ces PC sont détaillés dans les tableaux Informations détaillées suivants :

#### *Informations détaillées 3 : Services médicaux et premiers soins*

<i>Questions</i>	<i>Nombre d'usine en non-conformité</i>
Les travailleurs qui ont été exposés à des risques avérés liés au travail ont-ils eu des visites médicales gratuites ?	13
Les travailleurs ont-ils une visite médicale dans les trois mois qui suivent leur embauche, ainsi que des contrôles médicaux annuels ?	21
L'employeur informe-t-il les travailleuses enceintes ou allaitantes des risques de sécurité et de santé ?	0
L'entreprise a-t-elle une infirmerie et du personnel médical sur place ?	22
L'employeur s'est-il assuré qu'il y a suffisamment de boîtes de premiers soins facilement accessibles sur le lieu de travail ?	4
L'employeur a-t-il formé des travailleurs aux premiers soins ?	17

Vingt-deux usines sur vingt-trois n'ont pas le nombre requis d'infirmiers ou de visites médicales hebdomadaires ou ne disposent pas d'un médecin sur place comme le demande le Code du travail. De plus dans 21 usines, les travailleurs n'ont subi ni examen médical dans les trois mois de leur embauche, ni contrôle médical annuel. Cette situation se retrouve également dans des usines ayant souscrit à une assurance médicale privée. De plus, 13 usines ont été évaluées en non-conformité avec l'obligation de faire passer aux travailleurs exposés à des dangers liés à leur travail des contrôles médicaux gratuits, même si conformément aux dispositions juridiques, les travailleurs exposés à des risques professionnels ont droit à deux examens médicaux par an.

**Informations détaillées 4 : Protection des travailleurs<sup>4</sup>**

<b>Questions</b>	<b>Nombre d'usine en non-conformité</b>
Les travailleurs sont-ils sanctionnés s'ils quittent d'eux-mêmes des emplacements professionnels dont ils estiment qu'ils représentent un danger imminent et sérieux pour leur vie ou leur santé ?	0
Des consignes de sécurité appropriées sont-elles affichées sur le lieu de travail ?	3
Les fils, les commutateurs et les prises électriques sont-ils installés correctement, reliés à la terre et maintenus en état ?	2
Les matériaux, les outils, les commutateurs et les commandes sont-ils à la portée des travailleurs ?	0
Des protections appropriées sont-elles installées et maintenues en état sur toutes les pièces mobiles des machines et équipements ?	19
Les travailleurs debout sont-ils correctement équipés ?	11
Les salariés disposent-ils de chaises adaptées ?	0
Des mesures suffisantes ont-elles été mises en place pour éviter que les travailleurs n'aient à soulever de lourdes charges ?	1
Les travailleurs sont-ils efficacement formés et encouragés à utiliser l'équipement personnel de protection qui leur est fourni ?	7
Les travailleurs sont-ils formés efficacement à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements ?	13
L'employeur fournit-il aux travailleurs tous les vêtements et équipements personnels de protection nécessaires ?	12

Si les usines continuent à concentrer leurs efforts sur les questions relatives à la protection des travailleurs dans leurs plans d'amélioration, comme le montrent les tableaux sur la situation dans les usines de la section V, ce PC conserve néanmoins un fort taux de non-conformité. Dans 19 usines, les protections (gaines de protection des aiguilles, protection pour les yeux, ceintures de protection, etc.) ne sont toujours pas correctement installées ou convenablement maintenues en état sur les parties mobiles des machines et des équipements. Dans 11 usines, les travailleurs en position debout ne disposent pas de tapis antifatigue, de repose-pied ou de chaise qu'ils peuvent utiliser en cas de fatigue. Des équipements personnels de protection ont été achetés dans les six derniers mois ; les conseillers d'entreprise ont cependant observé que les travailleurs n'ont pas été formés à la bonne utilisation des équipements personnels de protection et à la bonne utilisation des machines. Souvent, les travailleurs ne voient pas les risques, et par conséquent ne comprennent pas la valeur des équipements personnels de protection.

**Informations détaillées 5 : Installations collectives<sup>5</sup>**

<b>Questions</b>	<b>Nombre d'usine en non-conformité</b>
Y-a-t-il des toilettes adéquates et accessibles sur le lieu de travail ?	22
Y-a-t-il sur le lieu de travail des installations sanitaires adéquates pour se laver les mains ainsi que du savon ?	13

<sup>4</sup> Comme expliqué dans la partie Méthodologie, quand les normes juridiques n'étaient pas suffisamment claires, des lignes directrices ont été développées pour garantir la cohérence des décisions de conformité.

<sup>5</sup> Comme expliqué précédemment, les normes juridiques sont complétées par des lignes directrices spécifiques qui définissent le caractère adéquat des installations collectives.

<b>L'employeur fournit-il gratuitement et en quantités suffisantes de l'eau potable aux travailleurs ?</b>	2
<b>Le lieu de travail est-il pourvu de toutes les installations requises ?</b>	0
<b>Le lieu de travail possède-t-il un espace adéquat pour les repas ?</b>	15
<b>Le lieu de travail est-il propre et ordonné ?</b>	0

Vingt-deux des vingt-trois usines ne sont pas en conformité en ce qui concerne la mise à disposition de toilettes adéquates et accessibles, car elles ne respectent pas le Code du travail qui prévoit une toilette pour 15 travailleuses et une pour 25 travailleurs. Ces exigences sont assez élevées, et pour certaines usines, impliquent de construire un bâtiment séparé réservé aux toilettes. Il est important de souligner que la majorité des chefs d'usines de production textile en Haïti loue les bâtiments qu'ils occupent. Treize usines ne possèdent pas d'infrastructure appropriée pour se laver les mains, ne mettent pas de papier et de savon dans les toilettes, comme cela est souvent expliqué par les travailleurs.

15 usines sont encore en non-conformité en ce qui concerne la mise à disposition d'un espace de restauration permettant à tous les travailleurs de prendre des repas assis. Ce fait est particulièrement notable dans les usines situées dans le parc industriel de SONAPI, où il n'existe que très peu d'espace disponible pour créer un espace de restauration. Les directeurs louant des bâtiments qui appartiennent au gouvernement haïtien, la plupart d'entre eux ont demandé au directeur général du parc d'améliorer les infrastructures. Cependant, les améliorations faites à ce jour restent limitées. En avril 2011, certains dirigeants des usines se trouvant dans le parc industriel SONAPI ont organisé une réunion avec le Ministre du Commerce et de l'Industrie, responsable du parc industriel de SONAPI, et le directeur général de SONAPI, afin d'exprimer leurs demandes, notamment à la lumière des besoins en conformité mis en avant par les rapports d'évaluation de Better Work Haïti.

#### **Informations détaillées 6 : Préparation aux urgences<sup>6</sup>**

<b>Questions</b>	<b>Nombre d'usine en non-conformité</b>
<b>Les issues de secours et voies d'évacuations sont-elles clairement marquées et affichées sur le lieu de travail ?</b>	10
<b>Les issues de secours sont-elles accessibles, dégagées et déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires ?</b>	7
<b>Y a-t-il suffisamment d'issues de secours ?</b>	2
<b>L'employeur organise-t-il régulièrement des exercices de simulation d'urgence ?</b>	12
<b>L'entreprise a-t-elle un système de détection des incendies et un système d'alarme ?</b>	5
<b>L'entreprise possède-t-elle des équipements adéquats de lutte contre les incendies ?</b>	4
<b>L'employeur a-t-il formé un nombre approprié de travailleurs à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies ?</b>	14

Concernant le PC Préparation aux urgences, le domaine de non-conformité le plus courant touche le nombre insuffisant de travailleurs ayant été formés à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies. Dans douze usines, les employeurs n'ont organisé aucun exercice périodique de simulation d'urgence. Les domaines en forte amélioration par rapport aux évaluations précédentes sont la si-

<sup>6</sup> Comme expliqué précédemment, des lignes directrices internes spécifiques précisent le caractère adéquat ou non des actions de préparation aux urgences quand les normes juridiques ne sont pas suffisamment claires ou détaillées.

gnalisation des issues de secours et l'installation d'équipements adaptés de lutte contre les incendies.

En ce qui concerne les produits chimiques et dangereux, les grands besoins en conformité concernent la mise à disposition d'équipements permettant de se laver et de produits nettoyants en cas d'exposition à des substances chimiques dangereuses (13 usines), et un mauvais étiquetage des substances chimiques et dangereuses (12 usines).

Le taux moyen de non-conformité de 74% pour les systèmes de gestion de la SST représente une amélioration considérable par rapport au dernier rapport de synthèse, où toutes les usines étaient en non-conformité. Cependant, 16 usines ne possèdent toujours pas de politique de SST écrite.

Le taux moyen de non-conformité du point Environnement de travail est de 52% ; ce taux s'explique principalement par les températures inacceptables sur le lieu de travail.

## H. TEMPS DE TRAVAIL

Le PC Heures supplémentaires s'est nettement amélioré par rapport au dernier rapport de synthèse (43%). Dans huit usines, l'employeur n'a pas respecté les limites fixées pour les heures supplémentaires. Dans ces cas précis, les travailleurs ont fait plus de 80 heures supplémentaires sur une période de trois mois, dépassant la limite fixée par le Code du travail. Certaines usines n'ont pas demandé l'autorisation au Ministère du Travail d'effectuer des heures supplémentaires (3 usines) ou de travailler le dimanche (4 usines), comme l'exige le Code du travail. De nombreux directeurs d'usine ont présenté des lettres adressées au MoLSA demandant l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires et/ou de travailler le dimanche ; au moment de l'évaluation cependant, ils attendaient toujours l'autorisation du MoLSA. Dans ces cas précis, les usines étaient en conformité car elles avaient demandé l'autorisation conformément à la loi.

La non-conformité concernant les Heures normales de travail est également en recul, mais reste néanmoins à 91%.

### Informations détaillées 7 : Heures régulières

Questions	Nombre d'usine en non-conformité
La durée normale quotidienne du travail dépasse-t-elle les limites légales ?	2
La durée hebdomadaire régulière de travail dépasse-t-elle 48 heures?	2
L'employeur garde-t-il des listes qui reflètent les heures de travail fournies ?	4
L'employeur accorde-t-il les 1h30 de pauses journalières ?	20
L'employeur accorde-t-il les pauses nécessaires aux mères allaitantes ?	0
L'employeur donne-t-il aux travailleurs au moins un jour de repos par semaine ?	0

Vingt usines sur vingt-trois ne sont pas en conformité en ce qui concerne la pause journalière de 90 minutes prescrite par le Code du travail. Il n'existe aucune pause le matin ou l'après-midi, et la pause déjeuner ne dépasse pas une heure. Comme mentionné dans la section Informations détaillées 2 Contrats d'embauche, le règlement intérieur peut prévoir une pause journalière différente sous deux conditions : les travailleurs sont consultés et donnent leur accord pour modifier la période de pause quotidienne, et le changement est approuvé par le MoLSA. Dans trois usines, le règlement intérieur était correct, mais il n'était pas appliqué. Ce problème sera traité avec les usines dans le cadre des prestations de services conseils dans les prochains mois.

La non-conformité dans le CP Congés semble avoir fortement augmenté, mais est la conséquence d'un changement dans les lignes directrices de Better Work Haïti concernant la disposition relative aux pauses pour allaitement, comme mentionné plus haut. Ce résultat était auparavant enregistré sous le point Congés payés de la catégorie Rémunération. Cependant, le problème principal étant que les pauses ne sont pas proposées, les lignes directrices d'évaluation ont été revues, et la non-conformité est maintenant mesurée sous le PC Temps de travail. Ce changement explique le changement négatif dans la conformité pour ce PC.

## Section III : les prestations de services conseils et de formation de Better Work Haïti

Pour le cycle d'amélioration couvert dans ce rapport, les prestations de services conseils ont été principalement mises en œuvre par le biais d'une série de sessions de formation (voir les explications plus détaillées sur les formations ci-dessous). Les comités conjoints direction-travailleurs ne fonctionnant pas encore dans les usines, les conseillers d'entreprise ont conseillé les entreprises sur le développement et l'identification de priorités, et sur la création de plans d'amélioration.

### 3.1 Les prestations de services conseils de Better Work Haïti

---

L'équipe de Better Work Haïti a terminé le deuxième cycle d'évaluation à la fin du mois de février 2011 ; il lui restait donc trois mois et demi pour proposer des prestations de services conseils. Durant cette période, les prestations de services conseils se sont encore une fois principalement concentrées sur la santé et la sécurité au travail (SST) et sur les compétences de management des cadres de niveau intermédiaire. Dans le domaine de la SST, les conseillers d'entreprises ont conseillé aux directeurs d'usine : d'acheter des équipements personnels de protection et de mettre en place des formations pour inciter les travailleurs à utiliser ces équipements, de mettre en place des comités SST et de premiers soins, de former les travailleurs aux premiers soins et à la lutte contre les incendies, de rédiger une politique SST, etc. Dans le domaine des compétences managériales, l'accent a été mis sur le soutien aux responsables RH, afin de traiter en particulier les besoins de conformité touchant les documents de recrutement, et pour renforcer leurs capacités (voir les informations de formation ci-dessous).

Better Work Haïti a également élaboré une stratégie pour renforcer ses prestations de services conseils en mettant en place d'ici à la fin 2011 des comités consultatifs pour l'amélioration de la performance dans trois usines pilote. Afin d'aider au renforcement de capacités dans cette activité, le programme a choisi deux organisations reconnues en Haïti pour mettre en place la formation soit Sofitraining, un centre de formation haïtien spécialisé dans les compétences managériales qui a travaillé avec l'IFC pour proposer leur programme Business Edge en Haïti et le centre de promotion de la femme ouvrière (CPFO), une ONG haïtienne possédant une expertise sur les questions liées aux femmes et des formations en compétences sociales (soft skills). À la fin de la formation, les deux organisations se regrouperont pour proposer une session de formation commune aux représentants de la direction et à ceux des travailleurs. Ces deux organisations ont été sélectionnées après consultations des parties prenantes nationales et des représentants syndicaux internationaux. Un consultant international assurera la formation des formateurs qualifiés de Sofitraining et de la CPFO en novembre, avant que ces derniers ne débutent leur travail.

### 3.2 Formations en usine de Better Work Haïti

---

#### A. AUTO-ÉVALUATION DES DANGERS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Depuis septembre 2010, les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti forment les membres des comités SST sur la manière de mener une auto-évaluation des dangers dans l'usine. L'objectif de la formation est d'augmenter la sensibilité des membres du comité aux différents dangers qu'ils pourraient rencontrer dans l'usine, et d'en faire des acteurs du changement. La formation commence par donner des informations sur les différents dangers des usines de vêtements. Les membres se ras-

semblent en petits groupes, chaque groupe étant équipé d'un appareil photo et ayant un département précis à évaluer. Ils ont tous 15 minutes pour se déplacer à travers leur département et pour identifier les dangers. À leur retour, les groupes regardent les photos et expliquent les dangers. Ils doivent pour chaque danger identifier une action corrective à mettre en œuvre. Ils sont incités à répéter l'activité sans la présence de Better Work Haïti afin de réduire en permanence les dangers sur le lieu de travail.

## **B. DES MANAGERS EFFICACES**

Une formation intitulée « Devenir des managers plus efficaces » et visant à renforcer les capacités des cadres intermédiaires a été proposée par Sofitraining aux usines. Dix participants provenant de 7 usines ont participé à la formation.

## **C. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

En mai 2011, Better Work Haïti a proposé aux responsables RH des usines, en collaboration avec IFC Business Edge, une formation de 50 heures comportant cinq modules de gestion des RH. Vingt participants provenant de 15 usines ont participé à la formation, qui était orientée vers le développement d'outils et les applications concrètes. La formation a couvert les sujets suivants : la planification des ressources humaines, la mise en place d'un système de Rémunération & Avantages, le recrutement des postes clés de direction, l'organisation des activités de formation et de développement, la fidélisation des meilleurs employés.

## **D. ÉVÈNEMENT EXCEPTIONNEL: JOURNÉE DE SENSIBILISATION À LA SST**

Le samedi 30 avril, Better Work Haïti, - en partenariat avec l'association des industries d'Haïti (ADIH), a accueilli pour la première fois plus de 1600 travailleurs d'usines de vêtements pour une première foire unique en son genre sur le thème de la santé et la sécurité au travail ; la journée s'est déroulée dans le parc industriel de SONAPI à Port-au-Prince. La foire, qui faisait partie des événements organisés par le Bureau international du Travail dans le cadre de la journée mondiale 2011 sur la santé et la sécurité au travail, a rassemblé des travailleurs et des cadres de 19 usines dans la capitale du pays ; son but était de promouvoir une meilleure compréhension des risques et des mesures préventives que managers comme travailleurs peuvent prendre dans leurs usines.

Des vidéos éducatives ont été diffusées tout au long de la journée, et les travailleurs ont pu gagner des prix en participant à des questionnaires sur des sujets de SST. De plus, 200 travailleurs ont participé à une session de formation sur la SST animée par Better Work Haïti. Plusieurs organisations partenaires en Haïti ont également proposé des contrôles médicaux gratuits.

## Section IV : prochaines étapes

### PRESTATIONS DE SERVICES CONSEILS

#### Mise en place des comités consultatifs pour l'amélioration de la performance

Les conseillers d'entreprise avaient appris pendant le précédent cycle d'évaluations que des rencontres entre représentants de la direction et des travailleurs avaient lieu quand il était nécessaire de résoudre une situation qui ne satisfaisait pas les travailleurs. Il n'existe par contre aucune structure permanente pour le moment. Better Work Haïti propose à chaque usine de mettre en place une structure permanente de dialogue social pour travailler sur le plan d'amélioration de l'usine. Le programme lancera à l'automne 2011 un projet pilote avec trois usines, et soutiendra chacune d'entre elles dans la mise en place d'un comité consultatif pour l'amélioration de la performance (CCAP). Sur la base de cette expérience et en fonction des leçons qui en auront été tirées, six autres CCAP seront mis en place en 2012.

Comme mentionné plus haut, deux organisations haïtiennes viendront en aide à Better Work Haïti pour former la direction et les travailleurs dans les domaines de la communication, de la médiation, et sur les capacités de négociations, entre autres, afin de renforcer leurs capacités à mieux coopérer au travail. Des formateurs sélectionnés provenant de Sofitraining et de la CFPO seront formés par un consultant international, qui s'appuiera sur des documents de formation développés par Better Work. Des formations avec la direction et les travailleurs des trois premières usines débuteront à la fin de 2011. Six autres usines suivront cette formation en 2012.

Il sera difficile de développer le dialogue social en Haïti, car il n'existe pour l'instant aucune pratique commune dans les usines haïtiennes. Le soutien des organismes de formation est vital, et les conseillers d'entreprise devront concentrer leurs efforts dans ce domaine pour aider les managers comme les travailleurs à développer la confiance. Comme le montrent les expériences passées de Better Work, changer les attitudes et non seulement les comportements peut être un processus couteux en temps et difficile.

### SERVICES DE FORMATION

#### Préparation aux urgences

Les activités de préparation aux urgences devraient débuter rapidement dans toutes les usines participantes. L'objectif général est d'améliorer la conformité de l'industrie au niveau national, les taux de non-conformité moyens avoisinant les 85% dans les rapports d'évaluation précédents. Les objectifs spécifiques visent à améliorer la sensibilisation des managers comme des travailleurs à l'importance des procédures de préparation aux urgences, et à les aider dans la mise en place d'une structure organisationnelle de préparation aux urgences dans l'usine. Les activités seront organisées par une agence haïtienne qui possède une expertise en matière de préparation aux urgences, et dureront neuf mois. Après une évaluation permettant d'identifier les faiblesses d'une usine dans le domaine de la préparation aux urgences, un rapport sera présenté à la direction avec des recommandations d'amélioration. Des visites de suivi sont prévues afin d'aider les managers dans leur plan d'amélioration. Les usines seront incitées à créer un comité de préparation aux urgences, ainsi qu'à rédiger une politique. Un exercice d'urgence sera organisé avec le comité nouvellement créé et formé.

## **Gestion des Ressources Humaines**

Better Work Haïti vient de recruter une conseillère d'entreprise qui possède une expertise en gestion des RH. Sa première tâche consiste à organiser le suivi des formations réalisées récemment par Sofitraining, afin de venir en aide aux responsables RH pour la mise en œuvre de leur plan d'amélioration ; elle les aidera également à consolider les capacités des départements de RH.

## **Santé et sécurité au travail**

Les conseillers d'entreprise effectuent leur travail de conseil auprès des directions, pour qu'elles fournissent des équipements personnels de protection, et forment les travailleurs à l'utilisation de ces équipements qui sont fournis pour accroître leur propre sécurité.

Les prestations de services conseils vont également centrer leurs efforts de manière à inciter les directeurs d'usine à se mettre en conformité avec la législation du travail dans le domaine des contrôles médicaux gratuits obligatoires pour les travailleurs, ainsi que sur les infrastructures médicales et la présence d'un personnel médical sur le site de l'usine.

## **Formation des travailleurs**

Better Work a la conviction que le fait que des travailleurs connaissent mieux leurs droits et responsabilités, à la fois sur le lieu de travail et autour de celui-ci, a des conséquences positives sur les conditions de travail et la coopération au travail. Better Work, en collaboration avec la fondation Levi Strauss, a développé un kit de formation sur les compétences de la vie courante à l'intention des travailleurs de l'industrie du vêtement. La formation se compose d'une série de sessions de formation en salle d'une heure fortement participatives. Tous les supports ont été conçus pour être adaptés à un environnement peu alphabétisé, pour tenir compte des différences liées au genre, et pour convenir à un groupe cible comportant une forte proportion de jeunes travailleuses. La formation est centrée sur les besoins des participants. Elle est animée en fonction des styles d'apprentissage des apprenants, et comporte différentes activités faciles et récréatives.

Better Work Haïti pilotera ces nouvelles sessions de formation à la mi-octobre. Les formateurs ont été sélectionnés avec attention et formés sur des compétences spécifiques de manière à pouvoir assurer efficacement la formation des travailleurs. D'une manière générale, étant donné le temps qu'il faut pour adapter les formations travailleurs aux contextes spécifiques et pour que ces dernières puissent surmonter les obstacles culturels, les formations Better Work pour les travailleurs débutent après le début de la formation pour les gestionnaires.

Les usines devront permettre à environ 20-25 travailleurs de participer à chaque session pour tester ces formations. Les sessions pourront se dérouler pendant des pauses déjeuner rallongées. Better Work Haïti cherchera également à identifier des pairs éducateurs parmi les travailleurs participant à la formation pilote. Ces travailleurs suivront une formation supplémentaires sur les supports, et pourront ensuite formés leurs pairs dans les usines. Ainsi, les messages et leçons importantes de la vie quotidienne pourront être communiquées à un plus grand nombre de travailleurs.

La première bande-dessinée de Better Work Haïti, qui traite des problèmes de SST, sera bientôt publiée. Cette bande-dessinée s'adresse aux travailleurs et sera distribuée dans les usines. Une formation de courte durée sera organisée afin d'augmenter la sensibilisation aux questions de SST sur le lieu de travail, et pour informer les travailleurs sur les services médicaux gratuits auxquels ils ont droit.

## **Liberté d'association**

Better Work, soucieux des développements récents concernant le licenciement de représentants syndicaux suite à la création d'un nouveau syndicat, a commencé une mission d'observation dans les usines concernées afin de mieux comprendre ce qu'il s'est passé. Étant donnée l'importance de l'industrie du vêtement pour l'économie globale du pays, il est dans l'intérêt de toutes les parties prenantes que ces conflits soient résolus rapidement et de manière équitable, et que la législation nationale et les normes internationales touchant à la liberté d'association soient à l'avenir respectées par toutes les parties.

## Section V : détails des informations par usine

### 5.1 Liste des usines

En juin 2011, 24 usines étaient inscrites auprès de Better Work Haïti. Sur les 28 usines inscrites en juin 2010, 3 ont fermé et 2 autres ont fusionné en une nouvelle usine. Le programme a mis en place des services d'évaluation et de conseil dans les usines participantes, suite au cycle de six mois en place dans le pays. Depuis le début des services proposés par le programme, 15 usines ont déjà été évaluées trois fois, tandis que 13 autres ont été évaluées deux fois. Au moment du troisième cycle d'évaluation, une usine était fermée temporairement et déménageait en-dehors du parc industriel de SONAPI. Par conséquent, 23 usines ont été évaluées.

**Tableau 1 : Nombres de travailleurs dans les usines inscrites dans le programme Better Work Haïti**

	juin 2010	décembre 2010	juin 2011
<b>Nombre total de travailleurs dans les usines inscrites dans le programme de BWH</b>	22 598	27 264	27 000
<b>dont, nombre de travailleuses</b>	14 ,796	16 978	15 783

Le tableau 3 énumère toutes les usines du secteur du vêtement haïtien, en précisant leur statut actuel.

**Tableau 3 : liste des usines**

Nom de l'usine	Statut
ASTRO EMBROIDERY & SCREEN PRINTING	Production interrompue temporairement pour permettre le déménagement du parc industriel
CODEVI	Inscrite en 2009
DKDR Haiti S.A.	Inscrite en 2009
Fairway Apparel S.A.	Inscrite en 2010
Fox River Caribe INC	Inscrite en 2009
Genesis S.A.	Inscrite en 2009
Global Manufacturers & Contractors S.A.	Inscrite en 2010
Horizon Manufacturing S.A.	Inscrite en 2010
InterAmerican Knits S.A. <sup>7</sup>	Inscrite en 2010
Interamerican Tailor S.A.	Fusion avec One World Apparel S.A.
Interamerican Wovens S.A.	Inscrite en 2009
Island Apparel S.A.	Inscrite en 2009
Johan Company	Inscrite en 2009
LUCOTEX MANUFACTURING CO	Inscrite en 2010
Magic Sewing MFG. S.A.	Inscrite en 2009

<sup>7</sup> Interamerican Knits expédie sous le nom Interamerican Wovens.

Modas Gloria Apparel S.A	Inscrite en 2009
Multiwear S.A.	Inscrite en 2009
One World Apparel S.A.	Inscrite en 2009
PACIFIC SPORTS HAITI S.A.	Inscrite en 2009
Palm Apparel S.A.	Inscrite en 2009
PREMIUM APPAREL S.A./AGA GROUP	Inscrite en 2009
Sew Rite Manufacturing <sup>8</sup>	Inscrite en 2010
Sewing International S.A.	Inscrite en 2009
The Willbes Haitian I S.A.	Hors services
The Willbes Haitian II S.A.	Inscrite en 2010
The Willbes Haitian III S.A.	Inscrite en 2010
The Willbes Haitian V/AZTECA.	Hors services

## 5.2 Résultats des usines

Cette section présente les efforts entrepris par les usines pour remédier aux résultats de non-conformité présentés dans les derniers rapports semestriels HOPE II (octobre 2010 et avril 2011). Conformément au cycle de Better Work Haïti, une fois reçu le rapport d'évaluation les usines doivent identifier leurs priorités d'amélioration et les détailler dans un plan d'amélioration. Better Work travaille avec les usines par le biais de prestations de services conseils qui documentent les progrès effectués par rapport à ces priorités dans le rapport de progression. Les tableaux de la situation and les usines présentés dans cette section donnent des informations détaillées provenant du plan d'amélioration et du rapport de progression de chaque usine.

Comme l'exige la législation HOPE II, les informations suivantes sont fournies pour chacune des usines qui ont été évaluées deux fois par Better Work Haïti:

- besoins de conformité par catégorie de conformité et par point de conformité : les points noirs (●) représentent une non-conformité identifiée lors des évaluations initiales et la non-conformité qui n'a pas fait l'objet d'action corrective de la part des usines. les points à moitié noirs (◐) représentent des domaines où des améliorations ont eu lieu, mais qui restent en non-conformité;
- actions correctives prioritaires identifiées par l'usine;
- efforts accomplis par l'usine pour remédier aux besoins de conformité tels qu'ils ont été vérifiés lors de la troisième visite d'évaluation;
- concernant les domaines de non-conformité qui n'ont pas été corrigés, le temps qui s'est écoulé depuis le premier rapport public.

Dans ce rapport, les efforts entrepris par ces usines ont été vérifiés par les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti lors des troisièmes séries de visites d'évaluation des usines.

<sup>8</sup> Sew Rite expédie sous le nom de Lucotex.

## CODEVI

**Emplacement** Ouanaminthe  
**Nombre de travailleurs** 4390  
**Date d'inscription** 24 septembre 2009

### Services conseils et formations

La réunion introductive pour la direction s'est tenue en avril 2011. Services conseils les 23-24 mai et 14-15-16 juin. Les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti ont animé une rencontre avec le comité SST afin d'identifier les besoins en formation des membres du comité SST. Les membres ont ensuite suivi une formation sur les bonnes et mauvaises pratiques en matière de SST. De plus, une visite de l'usine a été organisée avec les membres du comité SST afin d'identifier les dangers pour la SST dans l'usine.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Les formulaires de recrutement doivent être corrigés pour ne plus mentionner le statut marital.	Les formulaires ont été corrigés et sont maintenant utilisés pour les procédures de recrutement.	
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Les conditions de travail doivent être les mêmes pour tous les travailleurs, indépendamment de leur race et de leur origine.	Des panneaux appropriés seront affichés pour une meilleure compréhension.	
	Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

4	<b>Liberté d'association et négociation collective</b>	Négociation collective	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	La convention collective doit être revue pour respecter les exigences du Code du travail haïtien	
		Interférence et discrimination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Actions des syndicats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
5	<b>Rémunération</b>	Mode de paiement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Salaires minimum	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Revoir le salaire journalier	Le salaire journalier a été revu lors de l'évaluation effectuée en février ; il est passé de 150 Gourdes à 157.50 Gourdes, et a été revu de nouveau de 157.50 Gourdes à 173.60 Gourdes suite aux services conseils fournis par les conseillers d'entreprise de BWH.
		Rémunération des heures supplémentaires	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<sup>9</sup>	6 mois
		Congés payés	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<sup>10</sup>	6 mois
		Salaire majoré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Sécurité sociale et autres avantages	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Les contributions à l'office national d'assurance vieillesse (ONA) doivent être versées tous les mois.	Les contributions à l'ONA sont payées.
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Les travailleurs doivent mieux comprendre leur feuille de paie	Les travailleurs ont suivi une formation sur la feuille de paie.
6	<b>Contrats et ressources humaines</b>	Procédures contractuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Discipline et conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Contrats de travail	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Revoir les contrats	Les contrats écrits ont été revus

<sup>9</sup> NB : durant la deuxième visite d'évaluation, l'usine rémunérait convenablement les heures supplémentaires. Lors de la troisième visite, elle était de nouveau en non-conformité sur ce même point.

<sup>10</sup> NB : durant la deuxième visite d'évaluation, l'usine rémunérait convenablement les jours de repos hebdomadaires. Lors de la troisième visite, elle était de nouveau en non-conformité sur ce même point.

	Licenciement	○	○	○			
<b>7 Santé et sécurité au travail</b>	Produits chimiques et substances dangereuses	●	●	◐	Tous les bâtiments doivent posséder un inventaire des produits chimiques et substances dangereuses, et entreposer et étiqueter convenablement les produits chimiques.	Deux bâtiments disposent d'inventaires pour les produits chimiques, et les FDS sont affichées. Cependant, dans le bâtiment FW1 où des produits chimiques sont utilisés, il n'y a pas d'inventaire ; aucune FDS n'est affichée dans la zone de détachage du bâtiment MD.	12 mois
	Préparation aux urgences	●	◐	○	Installer des équipements de lutte contre les incendies dans tous les départements.	De équipements de lutte contre les incendies sont maintenant disponibles dans tous les départements.	
	Services médicaux et premiers soins	●	●	●			12 mois
	Systèmes de gestion de la SST	○	●	●			6 mois
	Installations collectives	●	◐	◐	Avoir suffisamment de toilettes en état de fonctionnement.	L'usine a rajouté 8 toilettes, et 8 autres sont en construction. Cependant, pour se conformer au Code du travail haïtien, CODEVI devra installer plus de toilettes.	12 mois
	Hébergement des travailleurs	○	○	○			
	Environnement de travail	○	○	● <sup>11</sup>			
<b>8 Temps de travail</b>	Protection des travailleurs	●	◐	◐			12 mois
	congés	○	○	○			
	Heures supplémentaires	●	◐	●	Obtenir du Ministère du Travail l'autorisation de faire des heures supplémentaires, y compris le dimanche.	Le Ministère a donné son autorisation.	12 mois
	Heures régulières	●	◐	●	Modifier les rapports de présence pour qu'ils rendent compte de toutes les heures travaillées.	Le département des technologies a revu le système de présence, mais les enregistrements du temps de travail ne montrent toujours pas le temps travaillé le samedi et le dimanche.	12 mois

<sup>11</sup> NB : lors de la troisième visite d'évaluation, la température de l'atelier dépassait la température acceptable.

## DKDR Haiti S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 1538  
**Date d'inscription** 9 octobre 2009

### Services conseils et formations

Participation à l'événement de SST de BWH le 30 avril (81 travailleurs). Participation à la formation de Sofitraining sur la gestion des RH de mai à juillet 2011. Services conseils les 14 et 17 mai.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Le formulaire de recrutement a été revu et corrigé	
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

<b>4 Liberté d'association et négociation collective</b>	Négociation collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	Interférence et discrimination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	Actions des syndicats	<input checked="" type="radio"/> <sup>12</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>5 Rémunération</b>	Mode de paiement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	Salaires minimum	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	12 mois
	Rémunération des heures supplémentaires	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	Congés payés	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	Salaire majoré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	Sécurité sociale et autres avantages	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	12 mois
	Information sur les salaires, utilisation et déduction	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<b>6 Contrats et ressources humaines</b>	Procédures contractuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	Discipline et conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	Contrats de travail	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	6 mois

<sup>12</sup> Lors des premières visites d'évaluation par Better Work Haïti, il n'y avait pas de résultats de non-conformité sous le PC Action des syndicats faisant référence à l'accès des syndicats aux usines. Dans le cadre des politiques adoptées pendant les grèves générales d'août 2009 sur le salaire minimum, les autorités de SANOPi ont exigé que toutes les personnes soient munies d'un badge pour entrer dans la zone. Better Work Haïti a tout d'abord estimé cette mesure indûment restrictive. De nouvelles consultations de la politique de SANOPi au sein de l'OIT ont clarifié le fait que ces dispositions ne violaient pas, telles que, les conventions internationales concernant la liberté d'association. Dans le cadre des normes internationales, les usines et les autorités de SANOPi ne peuvent pas raisonnablement empêcher les représentants syndicaux d'accéder aux lieux de travail sur lesquels le syndicat a des membres. Cependant, s'il n'y a pas de membres du syndicat sur le lieu de travail, l'accès peut donner lieu à des restrictions plus importantes. Better Work Haïti n'a pas mis à jour de preuves de non-conformité concernant l'accès des syndicats dans les dernières visites.

	Licenciement	●	○	○			
<b>7 Santé et sécurité au travail</b>	Produits chimiques et substances dangereuses	●	◐	◐	Tenir un inventaire des substances dangereuses et identifier et étiqueter correctement tous les conteneurs de produits chimiques.  Fournir des masques adéquats aux personnes en charge du détachage.	La plupart des produits chimiques sont étiquetés. Il en reste cependant certains qui doivent encore être étiquetés.  L'usine a fourni des masques aux personnes en charge du détachage.	12 mois
	Préparation aux urgences	●	◐	◐	Signaliser convenablement les voies de secours et dégager toutes les issues de secours pendant les heures de travail.	Toutes les issues de secours ont été dégagées, mais certaines voies de secours ne sont pas encore signalisées clairement. Un exercice d'urgence a eu lieu dans l'usine en mai 2011.	12 mois
	Services médicaux et premiers soins	●	◐	◐	Créer une politique pour les femmes enceintes.  Embaucher des infirmiers supplémentaires.  Former les travailleurs aux premiers soins.	La direction est en train de mettre en place une politique pour les femmes enceintes, mais celle-ci n'a pas encore été publiée.  L'usine a formé 20 travailleurs aux premiers soins. Better Work recommande de former au moins 10% de la main d'œuvre.	12 mois
	Systèmes de gestion de la SST	●	◐	◐	Créer une politique écrite de SST.	La direction est en train d'élaborer une politique de SST.	12 mois
	Installations collectives	●	●	●			12 mois
	Hébergement des travailleurs	○	○	○			
	Environnement de travail	●	○	● <sup>13</sup>			

<sup>13</sup> NB : lors de la troisième visite d'évaluation, la température de l'atelier était supérieure à la température acceptable, le niveau sonore était supérieur au niveau acceptable et l'endroit n'était pas suffisamment éclairé.

	Protection des travailleurs	●	◐	◑	Donner des équipements personnels de protection aux travailleurs de la section détachage, et former les travailleurs à l'utilisation de ces équipements.	Certains travailleurs de la section détachage, mais pas tous, ont des masques.	12 mois
<b>Temps de travail</b>	congés	●	○	●			
	Heures supplémentaires	●	●	◑	Obtenir du Ministère du Travail l'autorisation de faire des heures supplémentaires le dimanche.	L'usine a envoyé une lettre demandant l'autorisation de travailler le dimanche.	12 mois
	Heures régulières	●	●	●	Accorder des pauses pour allaitement.	L'usine est encore en train d'élaborer une politique sur l'allaitement.	12 mois

## Fairway Appareil S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 511  
**Date d'inscription** 22 octobre 2010

### Services conseils et de formation

Les cadres intermédiaires et les responsables RH tout comme des travailleurs ont participé à l'événement de sensibilisation à la SST organisé par Better Work le 30 avril 2011, à l'occasion de la Journée mondiale sur la santé et la sécurité au travail.

Les conseillers d'entreprise de Better Work ont animé une formation sur les bonnes et les mauvaises pratiques en matière de SST pour 20 membres du comité SST. De plus, ils ont organisé une visite de l'usine avec les membres du comité SST afin d'identifier les dangers sur le lieu de travail. Les résultats de la visite de l'usine ont servi de base à la mise en œuvre du plan d'amélioration. Services conseils les 11 et 17 mai.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Le support de recrutement qui mentionnait auparavant le sexe du candidat a été corrigé.	
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

4	<b>Liberté d'association et négociation collective</b>	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Négociation collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Interférence et discrimination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
5	<b>Rémunération</b>	Actions des syndicats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Mode de paiement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Salaires minimum	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		6 mois
		Rémunération des heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Congés payés	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Des congés payés annuels doivent être payés aux travailleurs quand l'usine ferme pour les vacances en décembre.	L'usine va payer les congés non rémunérés de 2010 en même temps que les congés annuels de 2011 en décembre 2011.
		Salaire majoré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Sécurité sociale et autres avantages	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Verser la contribution employeur obligatoire à l'ONA.	L'usine a passé un accord avec l'ONA pour payer les contributions non versées d'ici à août 2011.
6	<b>Contrats et ressources humaines</b>	Information sur les salaires, utilisation et déduction	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mettre en place un système de paie correct.	L'usine a modifié son registre de paie et n'a donc plus de registres multiples.
		Procédures contractuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Discipline et conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Contrats de travail	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>		
7	<b>Santé et sécurité au travail</b>	Licenciement	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Produits chimiques et substances dangereuses	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Tenir à jour correctement l'inventaire des produits chimiques.  Fournir des douches oculaires.	L'usine a mis en place un système pour contrôler l'utilisation des produits chimiques sur le lieu de travail.  Des flacons pour lavages oculaires sont maintenant stockés à côté de la section de détachage.

	Préparation aux urgences	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			
	Services médicaux et premiers soins	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			6 mois
	Systèmes de gestion de la SST	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			6 mois
	Installations collectives	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Réparer toutes les toilettes et les conserver en bon état.	L'usine dispose de 15 toilettes en état de fonctionnement pour les femmes et de 5 pour les hommes.	6 mois
	Hébergement des travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Environnement de travail	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			<sup>14</sup>
	Protection des travailleurs	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Former les travailleurs à l'utilisation des protections sur les machines.	Les travailleurs sont formés et utilisent les protections.	6 mois
<b>8 Temps de travail</b>	congés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Heures supplémentaires	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Fixer une cible à un niveau pouvant être atteint sur les heures ordinaires de travail.	Les quotas ont baissé depuis que l'usine a un nouveau client avec un engagement à long terme.	6 mois
	Heures régulières	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			6 mois

<sup>14</sup> NB : lors de la troisième visite d'évaluation, la température de l'atelier et le niveau sonore dépassaient les valeurs acceptables.

## Fox River Caribe Inc.

<b>Emplacement</b>	Port-au-Prince
<b>Nombre de travailleurs</b>	36
<b>Date d'inscription</b>	29 septembre 2009

### Services conseils et formations

24 travailleurs de Fox River Caribe Inc. ont participé à l'événement de sensibilisation à la SST organisé par Better Work le 30 avril 2011 à l'occasion de la Journée mondiale sur la santé et la sécurité au travail. La participation à la formation leur permet de s'impliquer plus efficacement dans le comité SST. Services conseils le 24 mai.

Le personnel des ressources humaines a participé à une formation organisée par Sofitraining de mai à juillet 2011.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
4	Liberté d'association et négociation collective						
	Travail en prison	○	○	○			
	Négociation collective	○	○	○			
	Interférence et discrimination	○	○	○			
	Grèves	○	○	○			
5	Rémunération						
	Mode de paiement	○	○	○			
	Salaires minimum	●	◐	●			12 mois
	Rémunération des heures supplémentaires	○	○	○			
	Congés payés	●	○	○			
	Salaire majoré	○	○	○			
	Sécurité sociale et autres avantages	●	●	○			
Information sur les salaires, utilisation et déduction	●	○	○				
6	Contrats et ressources humaines						
	Procédures contractuelles	○	○	○			
	Discipline et conflits	○	○	○			
	Contrats de travail	●	●	◐	Modifier le règlement intérieur pour qu'il soit en conformité avec le Code du travail.	Le règlement intérieur a été modifié pour que la somme des pauses journalières atteigne une heure, ce qui reste cependant inférieur à ce qu'exige la législation. Il a été conseillé à l'usine de chercher un accord avec les travailleurs sur la pause d'une heure, et de faire approuver l'accord par le MAST.	12 mois

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
7 Santé et sécurité au travail	Licenciement	●	○	○			
	Produits chimiques et substances dangereuses	●	◐	○	Conserver un inventaire de tous les produits chimiques, étiqueter tous les conteneurs de produits chimiques et afficher des FDS dans tous les endroits où des produits chimiques sont entreposés et utilisés.	Les produits chimiques servant pour la chaudière sont étiquetés.	
	Préparation aux urgences	●	○	● <sup>15</sup>			
	Services médicaux et premiers soins	●	◐	◐	Créer un cabinet médical sur site et embaucher un infirmier.  Former les travailleurs aux premiers soins.	L'usine n'a pas besoin de cabinet sur site car elle n'a que 36 travailleurs. L'usine a pourtant organisé deux visites hebdomadaires d'infirmiers de DASH, et accorde des consultations médicales gratuites avec un docteur en cas de besoin.  L'usine a demandé à la Croix rouge de former les travailleurs aux premiers soins.	12 mois
	Systèmes de gestion de la SST	●	◐	◐	Rédiger une politique de SST et mettre en place un comité SST.	L'usine a créé un comité SST.	12 mois
	Installations collectives	●	◐	○	Construire un espace de restauration pour les travailleurs.	L'usine a construit un espace de restauration qui peut accueillir la plupart des travailleurs au moment du déjeuner.	
	Hébergement des travailleurs	○	○	○			
8 Temps de travail	Environnement de travail	●	○	○			
	Protection des travailleurs	●	◐	●	Prochain rapport de progression prévu pour octobre 2011.		12 mois
	congés	○	○	◐	L'usine doit avoir une politique concernant les pauses pour allaitement.		

<sup>15</sup> NB : lors de la troisième visite d'évaluation, l'usine n'organisait pas d'exercices d'urgence réguliers. Tous les autres problèmes avaient été résolus.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
	Heures supplémentaires	○	●	○	Obtenir du Ministère du Travail l'autorisation de faire des heures supplémentaires et de travailler le dimanche.	L'usine ne fait pas d'heures supplémentaires, ne travaille pas le samedi et le dimanche.	
	Heures régulières	●	●	●	Permettre des pauses quotidiennes conformément à la législation, ainsi que des pauses pour allaitement.	L'usine a cherché un accord avec les travailleurs sur la pause d'une heure et a demandé l'autorisation du Ministère du travail.	12 mois

## Genesis S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 1316  
**Date d'inscription** 28 octobre 2009

### Services conseils et formations

La réunion introductive pour la direction s'est tenue le 17 mars. Participation à l'événement de BWH sur la SST du 30 avril (12 travailleurs). Participation à la formation sur la gestion des RH animée par Sofitraining de mai à juillet 2011.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1</b>	<b>Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
<b>2</b>	<b>Discrimination</b>	Genre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
<b>3</b>	<b>Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé	
4	<b>Liberté d'association et négociation collective</b>	Négociation collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Interférence et discrimination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Actions des syndicats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5	<b>Rémunération</b>	Mode de paiement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Salaires minimum	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> <sup>i</sup>			
		Rémunération des heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Congés payés	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Salaire majoré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Sécurité sociale et autres avantages	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> <sup>ii</sup>			
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6	<b>Contrats et ressources humaines</b>	Procédures contractuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Discipline et conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Contrats de travail	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			
		Licenciement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7	<b>Santé et sécurité au travail</b>	Produits chimiques et substances dangereuses	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Garder un inventaire à jour des produits chimiques.  Afficher les FDS aux endroits où des produits chimiques sont entreposés et utilisés.	L'inventaire des produits chimiques est disponible.  Les FDS sont affichées.	
		Préparation aux	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Inspecter les extincteurs.	Une inspection a eu lieu en mai. Les preuves	

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
	urgences			Organiser des exercices d'évacuation.	concernant les exercices d'évacuation sont disponibles.	
	Services médicaux et premiers soins	●	●			
	Systèmes de gestion de la SST	●	●			
	Installations collectives	●	◐	Nettoyer et réparer les toilettes en place.	Toutes les toilettes fonctionnent.	
	Hébergement des travailleurs	○	○			
	Environnement de travail	●	○	Baisser le son du système sonore.	Les problèmes de son ont été résolus.	
	Protection des travailleurs	●	●			
<b>8</b>	<b>Temps de travail</b>					
	congés	○	○			
	Heures supplémentaires	●	◐	Obtenir une autorisation d'effectuer des heures supplémentaires.	Le MoLSA a donné son autorisation.	
	Heures régulières	●	●			

## Global Manufacturers & Contractors S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 2280  
**Date d'inscription** 19 septembre 2010

### Services conseils et formations

La réunion introductive pour la direction s'est tenue le 17 mars. Participation à l'événement de BWH sur la SST du 30 avril (16 travailleurs). Participation à la formation sur la gestion des RH animée par Sofitraining de mai à juillet 2011.

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation & protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Modifier le formulaire de recrutement pour ne pas faire référence à la religion ou aux opinions politiques.	Le formulaire a été corrigé.	
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
4 Liberté d'association et négociation collective	Négociation collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Interférence et discrimination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Actions des syndicats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5 Rémunération	Mode de paiement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaires minimum	●	● <sup>i</sup>			12 mois
	Rémunération des heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Congés payés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaire majoré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Sécurité sociale et autres avantages	●	● <sup>ii</sup>			12 mois
	Information sur les salaires, utilisation et déduction	●	<input type="radio"/>	Informers les travailleurs sur le paiement des salaires et les déductions.	Les travailleurs sont maintenant informés systématiques sur le paiement des salaires pendant le processus de recrutement. L'usine a également distribué des prospectus aux travailleurs pendant l'année.	
6 Contrats et ressources humaines	Procédures contractuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Discipline et conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Contrats de travail	●	●	Prochain rapport de progression prévu le 30 octobre.		12 mois
	Licenciement	●	<input type="radio"/>			
7 Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses	●	●	Prochain rapport de progression prévu le 30 octobre.		12 mois
	Préparation aux urgences	●	●			12 mois
	Services médicaux & premiers	●	●	Prochain rapport de progression prévu le		12 mois

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
	soins			30 octobre.		
	Systèmes de gestion de la SST	●	●	Prochain rapport de progression prévu le 30 octobre.		12 mois
	Installations collectives	●	◐	Réparer toutes les toilettes et les garder en bon état.  Fournir systématiquement du savon et du papier.	Les toilettes existantes sont conservées en bon état. Cependant, pour se conformer au Code du travail haïtien, l'usine devra installer plus de toilettes.  Savon et papier sont disponibles à tout moment.	12 mois
	Hébergement des travailleurs	○	○			
	Environnement de travail	●	◐	Installer une meilleure ventilation.	GMC a ouvert de nouvelles fenêtres pour une meilleure ventilation. Des ventilateurs sont également en cours d'installation.	12 mois
	Protection des travailleurs	●	◐	Traiter tous les dangers électriques.	Les installations électriques sont bien entretenues.	12 mois
<b>8</b>	<b>Temps de travail</b>					
	congés	●	●			12 mois
	Heures supplémentaires	●	●			12 mois
	Heures régulières	●	●			12 mois

## Horizon Manufacturing S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 371  
**Date d'inscription** 25 août 2010

### Services conseils et formations

La réunion introductive de la direction s'est tenue le 18 mars. Participation à l'événement de BWH sur la SST du 30 avril (32 travailleurs). Services conseils le 14 mai. Participation à la formation sur la gestion des RH de mai à juillet 2011.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2<sup>ème</sup> évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>4 Liberté d'association et négociation collec-</b>	Négociation collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2 <sup>ème</sup> évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
tive	Interférence et discrimination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Actions des syndicats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5 Rémunération	Mode de paiement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaires minimum	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> <sup>i</sup>			6 mois
	Rémunération des heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Congés payés	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaire majoré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Sécurité sociale et autres avantages	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Information sur les salaires, utilisation et déduction	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Modifier la feuille de paie pour que les travailleurs comprennent les calculs et les déductions.	La feuille de paie a été simplifiée.	
6 Contrats et ressources humaines	Procédures contractuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Discipline et conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Contrats de travail	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			6 mois
	Licenciement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7 Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> <sup>16</sup>			
	Préparation aux urgences	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> <sup>17</sup>			

<sup>16</sup> NB : lors de la deuxième visite d'évaluation de l'usine, l'usine n'étiquettait pas correctement les produits chimiques. Il n'y avait pas d'autres problèmes de non-conformité.

<sup>17</sup> NB : lors de la seconde visite d'évaluation, l'usine n'organisait pas d'exercices d'urgence réguliers. Il n'y avait pas d'autres problèmes de non-conformité.

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2 <sup>ème</sup> évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
	Services médicaux et premiers soins	●	◐	Les travailleurs exposés doivent bénéficier de contrôle médicaux gratuits.	L'usine a passé un accord avec l'OFATMA et 80% des travailleurs exposés ont passé des contrôles médicaux gratuits.	6 mois
	Systèmes de gestion de la SST	●	○	Envoyer les informations concernant les accidents du travail à l'OFATMA.	Les accidents ont été signalés à l'OFATMA.	
	Installations collectives	●	◐	Réparer les toilettes cassées.	Les toilettes ont été réparées. Cependant, pour se conformer au Code du travail haïtien, l'usine devra installer plus de toilettes.	6 mois
	Hébergement des travailleurs	○	○			
	Environnement de travail	○	● <sup>18</sup>			
	Protection des travailleurs	○	● <sup>19</sup>			
<b>8</b>	<b>Temps de travail</b>					
	congés	○	●			
	Heures supplémentaires	●	○	Obtenir du Ministère du Travail l'autorisation de faire des heures supplémentaires et de travailler le dimanche.	Une demande d'autorisation a été envoyée au Ministère du travail.	
	Heures régulières	●		Améliorer le système de présence pour le rendre plus fiable.	L'usine est en train de travailler sur un système de présence informatique.	6 mois

<sup>18</sup> NB : lors de la seconde visite d'évaluation, la température de l'atelier dépassait la température acceptable. Il n'y avait pas d'autres problèmes de non-conformité.

<sup>19</sup> NB : lors de la seconde visite d'évaluation, l'usine n'avait pas fourni d'équipements personnels de protection, ni organisé de formations à l'utilisation de ces derniers.

## InterAmerican Knits S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 509  
**Date d'inscription** 9 novembre 2010

### Services conseils et formations

La réunion introductive pour la direction s'est tenue le 17 mars. Participation à l'événement de BWH sur la SST du 30 avril (12 travailleurs). Services conseils les 12 mai et 1<sup>er</sup> juin. Participation à la formation sur la gestion des RH animée par Sofitraining de mai à juillet 2011.

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Retirer du formulaire de recrutement toute référence à la religion.	Le formulaire a été revu et corrigé.	
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>4 Liberté d'association et négociation collec-</b>	Négociation collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
tive	Interférence et discrimination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Actions des syndicats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5 Rémunération	Mode de paiement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaires minimum	●	● <sup>i</sup>			6 mois
	Rémunération des heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Congés payés	●	<input type="radio"/>			
	Salaire majoré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Sécurité sociale et autres avantages	●	● <sup>ii</sup>	Prochain rapport de progression prévu le 30 octobre.		6 mois
	Information sur les salaires, utilisation et déduction	●	<input type="radio"/>			
6 Contrats et ressources humaines	Procédures contractuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Discipline et conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Contrats de travail	●	●	Prochain rapport de progression prévu le 30 octobre.		6 mois
	Licenciement	●	<input type="radio"/>			
7 Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses	●	◐	Étiqueter toutes les substances chimiques dans l'usine.	Les produits chimiques stockés comme ceux utilisés sont correctement étiquetés.	6 mois
				Garder un inventaire à jour des substances chimiques.	L'inventaire des substances chimiques est disponible.	
	Préparation aux urgences	●	<input type="radio"/>	Inspecter les extincteurs et les positionner à proximité des zones sensibles.	Les extincteurs ont été inspectés.	
	Services médicaux et premiers soins	●	●			6 mois

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
	Systèmes de gestion de la SST	●	◐	Envoyer mensuellement à l'OFATMA un rapport sur les accidents.	Les rapports mensuels sont envoyés régulièrement.	6 mois
	Installations collectives	●	◐	Mettre systématiquement du savon et du papier dans les toilettes.	Savon et papier sont disponibles.	6 mois
				Avoir un système de traitement des eaux qui fonctionne correctement.	Le système de traitement des eaux fonctionne de manière fiable.	
	Hébergement des travailleurs	○	○			
	Environnement de travail	○	○			
	Protection des travailleurs	●	●			6 mois
<b>8 Temps de travail</b>	congés	●	●			6 mois
	Heures supplémentaires	●	○	Obtenir du Ministère du Travail l'autorisation de faire des heures supplémentaires.	Autorisation reçue pour le trimestre en cours.	
	Heures régulières	●	●			6 mois

## Interamerican Wovens S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 860  
**Date d'inscription** 28 octobre 2009

### Services conseils et formations

Réunion introductive pour la direction le 17 mars. Participation à l'événement de BWH sur la SST du 30 avril (14 travailleurs). Visite de suivi du plan d'amélioration (12 mai 2011). Visite du suivi du plan d'amélioration (20 mai 2011).

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Enlever toute information relative au genre du formulaire de recrutement.	Le formulaire a été corrigé.	6 mois
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Enlever toute information relative à la religion du formulaire de recrutement.	Le formulaire a été corrigé.	
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>4 Liberté d'association et négociation collective</b>	Négociation collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Interférence et discrimination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Actions des syndicats	<input checked="" type="radio"/> <sup>20</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>5 Rémunération</b>	Mode de paiement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaires minimum	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			6 mois
	Rémunération des heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Congés payés	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaire majoré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Sécurité sociale et autres avantages	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			12 mois
	Information sur les salaires, utilisation et déduction	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>6 Contrats et ressources humaines</b>	Procédures contractuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Discipline et conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Contrats de travail	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			6 mois
	Licenciement	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

<sup>20</sup> Lors des premières visites d'évaluation par Better Work Haïti, il n'y avait pas de résultats de non-conformité sous le PC Action des syndicats faisant référence à l'accès des syndicats aux usines. Après les grèves générales d'août 2009 sur le salaire minimum, les autorités du parc SANOPI ont restreint l'accès des représentants syndicaux. Dans les évaluations qui ont suivi, il a été précisé, après des consultations entre Better Work Haïti et le département normes du travail de l'OIT, que pour avoir un accès, il fallait une autorisation des autorités de SANOPI. Dans ce contexte, Better Work n'a découvert aucune preuve de non-conformité.

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
7 Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses	●	●	◐	Étiqueter les substances chimiques.  Garder un inventaire à jour des substances chimiques.  Installer des FDS aux endroits de stockage et d'utilisation.  Les FDS doivent être traduites en créole, et la police grossie.	Les produits chimiques se trouvant dans les endroits de stockage et d'utilisation sont maintenant étiquetés.  Il existe un inventaire à jour.	12 mois
	Préparation aux urgences	○	●	◐	Inspecter les extincteurs.  Mettre les extincteurs à proximité des zones à risque.	L'étiquette d'inspection est positionnée sur les extincteurs.	6 mois
	Services médicaux et premiers soins	●	●	●			
	Systèmes de gestion de la SST	●	◐	◐	Envoyer mensuellement à l'OFATMA un rapport sur les accidents.	Le rapport du mois d'avril a été envoyé.	12 mois
	Installations collectives	●	◐	◐	Mettre du savon dans les toilettes.  Avoir un système de traitement des eaux qui fonctionne correctement.	Il y avait du savon lors de la visite de l'usine.  Le système de traitement des eaux fonctionne, et se trouve dans une zone à accès réduit pour garantir une eau de bonne qualité aux travailleurs.	12 mois
	Hébergement des travailleurs	○	○	○			
	Environnement de travail	○	○	●			
	Protection des travailleurs	●	◐	◐	Donner aux travailleurs des équipements tels que des chariots élévateurs pour soulever des articles lourds.  Donner aux travailleurs des équipements personnels de protection et les former à leur utilisation.	Les travailleurs ont confirmé que les équipements étaient disponibles.  Lors de la visite de l'usine, nous avons pu constater que les équipements personnels de protection étaient correctement utilisés.	12 mois

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>8 Temps de travail</b>	congés	○	○	●			
	Heures supplémentaires	●	●	○	Obtenir une autorisation d'effectuer des heures supplémentaires	L'autorisation a été accordée.	
	Heures régulières	●	●	●			12 mois

## Island Appareil S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 1632  
**Date d'inscription** 9 septembre 2009

### Services conseils et formations

La réunion introductive de la direction s'est tenue le 18 mars. Participation à l'événement de BWH sur la SST du 30 avril (408 travailleurs). Formations : Devenir des managers plus efficaces, le 4 février. Gestion des RH de mai à juillet 2011. Services conseils : 25 mars, 24 mai.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Les travailleurs sont maintenant libres de quitter l'usine pendant l'heure du déjeuner.	
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
4	Liberté d'association et négociation collective						
	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Négociation collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Interférence et discrimination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5	Rémunération						
	Mode de paiement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaires minimum	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> <sup>i</sup>			
	Rémunération des heures supplémentaires	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Congés payés	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaire majoré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Sécurité sociale et autres avantages	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Information sur les salaires, utilisation et déduction	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6	Contrats et ressources humaines						
	Procédures contractuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Discipline et conflits	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Contrats de travail	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Accorder des pauses journalières conformément à la législation.	L'usine travaille sur un accord avec les travailleurs qui prévoit une pause d'une demi-heure au lieu de pauses journalières de 1,5 heures comme l'exige le Code du travail haïtien.	12 mois
	Licenciement	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
7	<b>Santé et sécurité au travail</b>						
	Produits chimiques et substances dangereuses	●	◐	○	Mettre à jour un inventaire des substances dangereuses. Identifier et étiqueter tous les conteneurs de produits chimiques sur le lieu de travail.	L'usine a mis en place un inventaire de tous les produits chimiques. Un formulaire spécial est attaché à chaque produit chimique pour indiquer la quantité initiale, la quantité utilisée et la dernière quantité pour chaque produit pour chaque mois.	
	Préparation aux urgences	●	◐	◐			12 mois
	Services médicaux et premiers soins	●	◐	◐	Accorder des contrôles médicaux gratuits aux travailleurs.	La plupart des travailleurs ont eu des contrôles médicaux cette année, effectués par un médecin privé qui se rendait dans l'usine tous les lundis, mercredis et vendredis.	12 mois
	Systèmes de gestion de la SST	●	◐	○	Envoyer mensuellement à l'OFATMA un rapport sur les accidents.	L'infirmier envoie régulièrement le rapport mensuel à l'OFATMA.	
	Installations collectives	●	◐	◐	Nettoyer et réparer les toilettes en place.	Les toilettes sont propres. L'usine a installé 12 toilettes supplémentaires. Cependant, pour se conformer au Code du travail haïtien, Island devra installer plus de toilettes.	12 mois
	Hébergement des travailleurs	○	○	○			
	Environnement de travail	●	○	● <sup>21</sup>	Prochain rapport de progression prévu le 30 octobre.		
Protection des travailleurs	●	○	● <sup>22</sup>				
8	<b>Temps de travail</b>						
	congés	○	○	●			

<sup>21</sup> NB : lors de la troisième visite d'évaluation, la température de l'atelier dépassait la température appropriée. Il n'y avait pas d'autres problèmes de non-conformité.

<sup>22</sup> NB : lors de la troisième visite d'évaluation, l'usine n'avait pas fourni de tapis anti-fatigue. Il n'y avait pas d'autres problèmes de non-conformité.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
	Heures supplémentaires	●	◐	○	Respecter les limites d'heures supplémentaires pour la sécurité du personnel.	Les gardiens de la sécurité n'effectuent plus d'heures supplémentaires.	
	Heures régulières	●	◐	◐	Accorder des pauses pour allaitement aux travailleuses.	Des pauses pour allaitement sont accordées. Des sessions d'informations sont organisées pour les travailleuses.	12 mois

## Johan Company

**Emplacement** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 217  
**Date d'inscription** 23 septembre 2009

### Services conseils et formations

Services conseils sur la manière de développer un plan d'amélioration (1<sup>er</sup> mai 2011). Le conseiller en entreprise s'est vu refuser l'accès bien qu'un rendez-vous ait été pris. Par conséquent, la visite a eu lieu le 14 mai 2011. Une mauvaise compréhension entre deux gestionnaires était à l'origine de ce non-accueil.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mettre en place un système permettant de vérifier l'âge des travailleurs avant leur embauche.	L'employeur a maintenant un système pour vérifier l'âge du travailleur qui inclut le certificat de naissance et une photo d'identité.	
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
4	<b>Liberté d'association et négociation collective</b>	Négociation collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Interférence et discrimination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Actions des syndicats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
5	<b>Rémunération</b>	Mode de paiement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Salaires minimum	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> <sup>i</sup>		
		Rémunération des heures supplémentaires	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Congés payés	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Salaire majoré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Sécurité sociale et autres avantages	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> <sup>ii</sup>	Verser les contributions employeur à l'OFATMA et l'ONA.	12 mois
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mettre en place un registre de paie sans fautes.	
6	<b>Contrats et ressources humaines</b>	Procédures contractuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Discipline et conflits	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
		Contrats de travail	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	S'assurer que tous les dossiers des travailleurs contiennent tous les documents requis.	12 mois
		Licenciement	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>		
7	<b>Santé et sécurité au travail</b>	Produits chimiques et substances dangereuses	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Créer un inventaire des produits chimiques. Étiqueter les substances chimiques. Inciter les travailleurs à porter les équipements personnels de protection et les former dans ce domaine.	12 mois

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
					Afficher les FDS dans l'usine aux endroits où sont utilisés des produits chimiques. Installer des stations de lavage là où les produits chimiques sont utilisés.		
	Préparation aux urgences	●	●	●	Se préparer aux urgences.		12 mois
	Services médicaux et premiers soins	●	●	◐	Permettre aux travailleurs exposés à des dangers liés à leur travail d'avoir des contrôles médicaux gratuits. Permettre aux nouveaux embauchés de passer une visite médicale gratuite. Organiser plus de visites des infirmiers et du médecin.	L'usine travaille avec l'OFATMA et DASH pour organiser des contrôles médicaux gratuits et des visites du médecin. Elle prévoit d'embaucher des infirmiers supplémentaires.	12 mois
	Systèmes de gestion de la SST	●	●	◐	Développer une politique de SST. Envoyer les informations concernant les accidents du travail à l'OFATMA.	La politique de SST sera prête le mois prochain. Les rapports vont être envoyés à l'OFATMA le mois prochain.	12 mois
	Installations collectives	●	●	◐	Avoir suffisamment de toilettes en état de fonctionnement. Fournir un espace de restauration aux travailleurs.	Des toilettes supplémentaires sont en construction. Le propriétaire de l'usine travaille sur un projet de cafétéria et pour proposer de la nourriture bon marché aux travailleurs.	12 mois
	Hébergement des travailleurs	○	○	○			
	Environnement de travail	○	●	○			
	Protection des travailleurs	●	●	◐	Donner des tapis antifatigue aux travailleurs debout. Les rails électriques doivent être retirés du sol. Donner des masques de protection aux travailleurs de la section détachage. Former les travailleurs au port des équipements personnels de protection et à l'utilisation en toute sécurité de l'équipement des machines. Installer des protections sur les machines.	Des tapis antifatigue ont été commandés. Le rail électrique a été retiré du sol.	12 mois

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>8 Temps de travail</b>	congés	○	○	●			
	Heures supplémentaires	●	●	○	Obtenir l'autorisation du MAST de faire des heures supplémentaires et de travailler le dimanche.		
	Heures régulières	●	●	●			12 mois

## Lucotex Manufacturing Co.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 47  
**Date d'inscription** 19 octobre 2010

### Services conseils et formations

Services conseils réalisées le 10 mai. BWH a organisé une formation sur la manière de faire une auto-évaluation des risques le 24 mai. Participation à l'événement de SST de BWH du 30 avril (41 travailleurs).

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>4 Liberté d'association et négociation col-</b>	Négociation collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
<b>lective</b>	Interférence et discrimination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Actions des syndicats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>5 Rémunération</b>	Mode de paiement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaires minimum	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> i			
	Rémunération des heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Congés payés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaire majoré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Sécurité sociale et autres avantages	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> ii	Prochain rapport de progression prévu le 30 octobre.		6 mois
	Information sur les salaires, utilisation et déduction	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>6 Contrats et ressources humaines</b>	Procédures contractuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Discipline et conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Contrats de travail	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Licenciement	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>7 Santé et sécurité au travail</b>	Produits chimiques et substances dangereuses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Préparation aux urgences	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			6 mois
	Services médicaux et premiers soins	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Prochain rapport de progression prévu le 30 octobre.		6 mois
	Systèmes de gestion de la SST	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Prochain rapport de progression prévu le 30 octobre.		6 mois
	Installations collectives	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nettoyer le lieu de travail.	Le lieu de travail était propre.	6 mois
	Hébergement des travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
8	Environnement de travail	●	◐	Installer un meilleur système de ventilation et améliorer le niveau lumineux.	Lucotex a ouvert une nouvelle fenêtre afin d'améliorer la ventilation et l'éclairage du lieu de travail.	6 mois
	Protection des travailleurs	●	●	Prochain rapport de progression prévu le 30 octobre.		6 mois
	Temps de travail					
	congés	○	○			
	Heures supplémentaires	●	○			
	Heures régulières	●	◐	Améliorer le système de présence pour le rendre plus fiable.	La direction utilise le formulaire de production journalière des travailleurs à la pièce pour enregistrer les heures des travailleurs.	6 mois

## Magic Sewing Manufacturing S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 322  
**Date d'inscription** 1 octobre 2009

### Services conseils et formations

Réunion introductive pour la direction et suivi des actions menées depuis l'évaluation (13 avril 2011). Participation à l'événement SST de BWH du 30 avril (61 travailleurs), réunion de suivi/tour de l'usine pour valider les améliorations (14 mai 2011).

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
1	<b>Travail des enfants</b>						
	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
2	<b>Discrimination</b>						
	Genre	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Enlever toute information relative au genre du formulaire de recrutement.	Le formulaire a été corrigé.	
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3	<b>Travail forcé</b>						
	Religion et opinions politiques	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Enlever toute information relative à la religion du formulaire de recrutement.	Le formulaire a été corrigé.	
	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé	
4	Liberté d'association et négociation collective	Négociation collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Interférence et discrimination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Actions des syndicats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5	Rémunération	Mode de paiement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Salaires minimum	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>		12 mois	
		Rémunération des heures supplémentaires	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Congés payés	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Salaire majoré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Sécurité sociale et autres avantages	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mettre à jour les paiements destinés à l'ONA et l'OFATMA et faire suivre les contributions obligatoires à l'ONA et l'OFATMA.	L'usine a effectué des paiements à l'ONA pour les mois impayés. Le dernier reçu date de février 2011. Le paiement du mois de mars n'avait pas encore été envoyé, mais le conseiller d'entreprise a vu le chèque. Le paiement à l'OFATMA est à jour.	
6	Contrats et ressources humaines	Information sur les salaires, utilisation et déduction	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Inclure toutes les heures de travail (régulières et supplémentaires) dans le registre de paie.	Le registre de paie montre maintenant les heures supplémentaires effectuées.	
		Procédures contractuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Discipline et conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Contrats de travail	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Faire des contrats pour les travailleurs et les inclure dans le dossier de chaque travailleur.	Les contrats sont faits.	6 mois
		Licenciement	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Envoyer un avertissement écrit au travail ayant commis une faute, et l'inclure dans leur dossier.	L'usine travaille sur un formulaire d'avertissement qui inclura également le motif du licenciement.	6 mois

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé	
7	Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses	●	◐	◐	Lors du licenciement des travailleurs, inclure le motif du licenciement dans le dossier.  Tenir à jour un inventaire des produits chimiques. Afficher les FDS dans les endroits où les produits chimiques sont entreposés et utilisés. Prévoir des stations de lavage oculaire pour un lavage rapide des yeux.  Former les travailleurs à l'utilisation des produits chimiques.	L'usine tient à jour un inventaire des produits chimiques. Les FDS sont disponibles mais ne sont pas encore affichées dans les endroits où sont entreposés et utilisés les produits chimiques. L'endroit de la station de lavage oculaire n'a pas encore été fixé car un nouvel équipement va bientôt être livré et la disposition n'a pas encore été finalisée.	12 mois
			Préparation aux urgences	●	◐	◐	Installer un système d'alarme à incendie dans le bâtiment de la découpe. S'assurer que tous les extincteurs sont inspectés dans les deux bâtiments. Ouvrir une nouvelle issue dans le bâtiment de la découpe et signaler toute les voies d'évacuation.	L'usine a acheté une alarme à incendie, mais ne l'a pas encore installée. Les extincteurs ont été inspectés (date de la dernière inspection : mai 2011). Une porte de secours a été ouverte dans le bâtiment de la découpe, mais la direction de la porte doit être inversée.
	Services médicaux et premiers soins	●	◐	●			12 mois	
	Systèmes de gestion de la SST	●	◐	◐	Développer une politique de SST. Envoyer les informations concernant les accidents du travail à l'OFATMA.	L'usine est en train de rédiger une politique de SST.	12 mois	
	Installations collectives	●	◐	●			12 mois	
	Hébergement des travailleurs	○	○	○				
	Environnement de travail	○	○	○				
Protection des travailleurs	●	◐	◐	Donner des équipements personnels de protection (gants, masques, ceintures de soutien) aux travailleurs, et les former à leur utilisation.	Des masques ont été donnés aux détacheurs et l'usine va commander des ceintures de soutien pour les travailleurs.	12 mois		

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
					Donner des tapis antifatigue aux travailleurs debout dans le bâtiment de la découpe. Installer des protections sur les machines (protections des yeux sur les machines à point d'arrêt, protections de courroie sur les machines à coudre) et former les travailleurs à l'utilisation des protections.	Les travailleurs debout ont des tapis antifatigue.	
8	<b>Temps de travail</b>						
	congés	○	○	●			
	Heures supplémentaires	●	●	●	Obtenir du Ministère du Travail l'autorisation de faire des heures supplémentaires.	L'administration de l'usine est en train de rédiger la lettre.	12 mois
	Heures régulières	●	●	●	Accorder des pauses pour allaitement conformément à la législation. Enregistrer les temps de travail de manière à montrer les heures réellement travaillées. Respecter les périodes de pause quotidiennes.	L'usine est en train de développer une politique pour les femmes enceintes.	12 mois

## Modas Gloria Apparel S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 920  
**Date d'inscription** 8 octobre 2009

### Services conseils et formations

Réunion introductive pour la direction pour discuter des résultats de l'évaluation et finaliser le plan d'amélioration (17 mai 2011).

Participation à l'événement de SST de BWH le 30 avril (35 travailleurs).

Participation à la formation sur la gestion des RH animée par Sofitraining de mai à juillet 2011.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
4	<b>Liberté d'association et négociation collective</b>	Négociation collective	○	○	○		
		Interférence et discrimination	○	○	○		
		Grèves	○	○	○		
		Actions des syndicats	● <sup>23</sup>	○	○		
5	<b>Rémunération</b>	Mode de paiement	○	○	○		
		Salaires minimum	●	○	● <sup>i</sup>		
		Rémunération des heures supplémentaires	○	○	○		
		Congés payés	●	◐	○		
		Salaire majoré	○	○	○		
		Sécurité sociale et autres avantages	●	◐	○		
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	●	○	○		
6	<b>Contrats et ressources humaines</b>	Procédures contractuelles	○	○	○		
		Discipline et conflits	●	○	○		
		Contrats de travail	●	●	●		12 mois
		Licenciement	●	○	○		

<sup>23</sup> Lors des premières visites d'évaluation par Better Work Haïti, il n'y avait pas de résultats de non-conformité sous le PC Action des syndicats faisant référence à l'accès des syndicats aux usines. Après les grèves générales d'août 2009 sur le salaire minimum, les autorités du parc SANOPI ont restreint l'accès des représentants syndicaux. Dans les évaluations qui ont suivi, il a été précisé, après des consultations entre Better Work Haïti et le département normes du travail de l'OIT, que pour avoir un accès, il fallait une autorisation des autorités de SANOPI. Dans ce contexte, Better Work n'a découvert aucune preuve de non-conformité.

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
7	Santé et sécurité au travail	●	◐	●			12 mois
	Produits chimiques et substances dangereuses	●	◐	●			12 mois
	Préparation aux urgences	●	◐	● <sup>24</sup>			12 mois
	Services médicaux et premiers soins	●	◐	●			12 mois
	Systèmes de gestion de la SST	●	◐	○			
	Installations collectives	●	◐	◐	Fournir une eau potable sûre	Un système de traitement des eaux utilisant de l'eau prétraitée est disponible.	12 mois
	Hébergement des travailleurs	○	○	○			
	Environnement de travail	○	○	● <sup>25</sup>			
8	Protection des travailleurs	●	◐	◐	Donner aux travailleurs des équipements appropriés pour soulever des articles lourds.  Installer des protections oculaires pour les machines à point d'arrêt.  Donner des tapis antifatigue aux travailleurs debout.	Des équipements adaptés ont été donnés aux travailleurs.  Au moment de la visite de l'usine, certaines machines étaient équipées de protection.  Au moment de la visite de l'usine, certains travailleurs disposaient de tapis antifatigue.	12 mois
	Temps de travail						
	congés	○	○	●			
	Heures supplémentaires	●	●	○			
	Heures régulières	●	◐	○			

<sup>24</sup> NB : l'usine avait commencé à proposer des examens médicaux aux travailleurs lors de la deuxième évaluation, mais ne le faisait plus lors de la troisième évaluation.

<sup>25</sup> NB : lors de la deuxième visite d'évaluation, la température et le niveau sonore de l'atelier dépassaient les niveaux acceptables. Il n'y avait pas d'autres problèmes de non-conformité.

## Multiwear S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 1966  
**Date d'inscription** 5 octobre 2009

### Services conseils et formations

Participation à l'événement de SST de BWH le 30 avril (392 travailleurs). Services conseils le 14 mai. Participation à la formation de Sofitraining sur la gestion des RH de mai à juillet 2011.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Les travailleurs sont maintenant libres de quitter l'atelier à tout moment.	
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
4	Liberté d'association et négociation collective						
	Travail en prison	○	○	○			
	Négociation collective	○	○	○			
	Interférence et discrimination	○	○	○			
	Grèves	○	○	○			
5	Rémunération						
	Actions des syndicats	● <sup>26</sup>	○	○			
	Mode de paiement	○	○	○			
	Salaires minimum	●	○	○			
	Rémunération des heures supplémentaires	●	◐	○			
	Congés payés	●	◐	○			
	Salaire majoré	○	○	○			
Sécurité sociale et autres avantages	●	●	● <sup>ii</sup>			12 mois	
6	Contrats et ressources humaines						
	Information sur les salaires, utilisation et déduction	○	○	○			
	Procédures contractuelles	○	○	○			
	Discipline et conflits	○	○	○			
	Contrats de travail	●	◐	◐	Afficher le règlement intérieur sur le lieu de travail.	D'une manière générale, le règlement a été affiché, mais il n'est	12 mois

<sup>26</sup> Lors des premières visites d'évaluation par Better Work Haïti, il n'y avait pas de résultats de non-conformité sous le PC Action des syndicats faisant référence à l'accès des syndicats aux usines. Après les grèves générales d'août 2009 sur le salaire minimum, les autorités du parc SANOPI ont restreint l'accès des représentants syndicaux. Dans les évaluations qui ont suivi, il a été précisé, après des consultations entre Better Work Haïti et le département normes du travail de l'OIT, que pour avoir un accès, il fallait une autorisation des autorités de SANOPI. Dans ce contexte, Better Work n'a découvert aucune preuve de non-conformité.

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
						toujours pas présent dans le bâtiment 37.	
7	<b>Santé et sécurité au travail</b>						
	Licenciement	○	○	○			
	Produits chimiques et substances dangereuses	●	◐	◑	Améliorer la ventilation sur les points de stockage et d'utilisation des produits chimiques et afficher les FDS à proximité.	Les FDS sont affichées et la ventilation fonctionne mieux.	12 mois
	Préparation aux urgences	●	◐	◑	Inspecter les extincteurs dans les bâtiments 37, 38 et 39.  Installer un système d'alarme à incendie dans les bâtiments 37 et 39.  Mener périodiquement des exercices d'urgence.	Les extincteurs ont des étiquettes d'inspection.  L'alarme incendie est testée et fonctionne.  Un exercice d'urgence a été réalisé.	12 mois
	Services médicaux et premiers soins	●	◐	◑	Demander un contrôle médical annuel ou avant embauche à l'OFATMA.	Des contrôles médicaux ont été demandés pour les nouveaux travailleurs.	12 mois
	Systèmes de gestion de la SST	●	◐	○	Envoyer mensuellement à l'OFATMA un rapport sur les accidents.	Les rapports sont régulièrement envoyés à l'OFATMA.	
	Installations collectives	●	◐	●			12 mois
	Hébergement des travailleurs	○	○	○			
8	<b>Temps de travail</b>						
	Environnement de travail	●	●	●			12 mois
	Protection des travailleurs	●	◐	●			12 mois
	congés	○	○	●			
	Heures supplémentaires	●	◐	◑	Obtenir du Ministère du Travail l'autorisation de faire des heures supplémentaires.	L'autorisation a été obtenue pour le trimestre en cours.	12 mois
Heures régulières	●	◐	●			12 mois	

## One World Apparel S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 1640  
**Date d'inscription** 27 octobre 2009

### Services conseils et formations

Aucun rapport de progression n'a été rédigé en mai 2011 car One World Apparel a fusionné avec Interamerican Tailors, et était par conséquent très occupée à organiser la transition et le déménagement dans un nouveau bâtiment. La réunion introductive pour la direction s'est tenue le 17 mars. Participation à l'événement de BWH sur la SST (30 travailleurs). Participation à la formation sur la gestion des RH.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
4	Liberté d'association et négociation collective						
	Travail en prison	○	○	○			
	Négociation collective	○	○	○			
	Interférence et discrimination	○	○	○			
	Grèves	○	○	○			
5	Rémunération						
	Mode de paiement	○	○	○			
	Salaires minimum	●	○	● <sup>i</sup>			
	Rémunération des heures supplémentaires	○	○	○			
	Congés payés	●	◐	○			
	Salaire majoré	○	○	○			
	Sécurité sociale et autres avantages	●	◐	● <sup>ii</sup>			12 mois
	Information sur les salaires, utilisation et déduction	●	○	○			
6	Contrats et ressources humaines						
	Procédures contractuelles	○	○	○			
	Discipline et conflits	○	○	○			
	Contrats de travail	○	●	●			6 mois
7	Santé et sécurité au travail						
	Produits chimiques et substances dangereuses	●	◐	●			12 mois
	Préparation aux urgences	●	◐	●			12 mois

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
	Services médicaux et premiers soins	●	●	●			12 mois
	Systèmes de gestion de la SST	●	◐	●			12 mois
	Installations collectives	●	◐	●			12 mois
	Hébergement des travailleurs	○	○	○			
	Environnement de travail	●	○	○			
	Protection des travailleurs	●	◐	●			12 mois
<b>8</b>	<b>Temps de travail</b>						
	congés	○	○	●			
	Heures supplémentaires	●	●	○			
	Heures régulières	●	◐	●			12 mois

## Pacific Sports S.A.

<b>Emplacement</b>	Port-au-Prince
<b>Nombre de travailleurs</b>	1070
<b>Date d'inscription</b>	11 novembre 2009

### Services conseils et formations

Les responsables de Pacific Sports S.A. ont participé en février à un séminaire organisé par Sofitraining sur la manière de devenir des managers efficaces. Les responsables RH ont également participé à la formation de Sofitraining sur la gestion des RH de mai à juillet 2011. Services conseils le 14 mai. Participation à l'événement de SST de BWH du 30 avril (124 travailleurs).

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2<sup>ème</sup> évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Les supports de recrutement qui faisaient référence au sexe du candidat ont été corrigés.	
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2 <sup>ème</sup> évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
4	heures supplémentaires						
	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	<b>Liberté d'association et négociation collective</b>						
	Négociation collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Interférence et discrimination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Actions des syndicats	<input checked="" type="radio"/> <sup>27</sup>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5	<b>Rémunération</b>						
	Mode de paiement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaires minimum	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> <sup>i</sup>			
	Rémunération des heures supplémentaires	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Congés payés	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaire majoré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Sécurité sociale et autres avantages	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Information sur les salaires, utilisation et déduction	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> <sup>28</sup>				

<sup>27</sup> Lors des premières visites d'évaluation par Better Work Haïti, il n'y avait pas de résultats de non-conformité sous le PC Action des syndicats faisant référence à l'accès des syndicats aux usines. Après les grèves générales d'août 2009 sur le salaire minimum, les autorités du parc SANOPI ont restreint l'accès des représentants syndicaux. Dans les évaluations qui ont suivi, il a été précisé, après des consultations entre Better Work Haïti et le département normes du travail de l'OIT, que pour avoir un accès, il fallait une autorisation des autorités de SANOPI. Dans ce contexte, Better Work n'a découvert aucune preuve de non-conformité

<sup>28</sup> NB : lors de la deuxième visite d'évaluation, les heures de travail étaient enregistrées différemment dans le registre de paie et dans le registre des présences. Il n'y avait pas d'autres problèmes de conformité.

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2 <sup>ème</sup> évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé	
6	Contrats et ressources humaines	○	○	○				
	Discipline et conflits	○	○	○				
	Contrats de travail	○	●	●			6 mois	
	Licenciement	●	○	○				
7	Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses	●	◐	◐	Mettre en place un inventaire des produits chimiques et placer des FDS dans les zones de détachage et les zones de stockage du bâtiment 15.	L'inventaire et les FDS ont été mis en place.	12 mois
						Étiqueter les cuves dans l'entrepôt et garder la cuve de propane éloignée des piles en chargement.	Les étiquettes sont en place et la cuve de propane a été déplacée.	
		Préparation aux urgences	○	●	◐	Installer des équipements de lutte contre les incendies dans les endroits sensibles.	Des extincteurs ont été installés.	6 mois
		Services médicaux et premiers soins	●	●	●			12 mois
		Systèmes de gestion de la SST	○	●	◐	Envoyer régulièrement des rapports sur les accidents à l'OFATMA.	Les rapports sont régulièrement envoyés.	6 mois
		Installations collectives	●	●	◐	Nettoyer et réparer les toilettes en place.	Les toilettes existantes sont propres et en bon état de fonctionnement.	12 mois
		Hébergement des travailleurs	○	○	○			
	Environnement de travail	○	○	● <sup>29</sup>				
	Protection des travailleurs	●	◐	○	Fournir des masques adéquats aux personnes en charge du détachage. Réduire le	Les personnes en charge du détachage ont des masques adéquats. Les bruits		

<sup>29</sup> NB : lors de la deuxième visite d'évaluation, la température de l'atelier et le niveau sonore dépassaient les valeurs acceptables, et l'éclairage était insuffisant.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2<sup>ème</sup> évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
8	<b>Temps de travail</b>				niveau de bruit dans la salle du groupe électrogène.	du groupe électrogène ont été supprimés.	
	congés	○	○	●			
	Heures supplémentaires	●	●	◐	Obtenir du Ministère du Travail l'autorisation de faire des heures supplémentaires	Autorisation obtenue.	12 mois
	Heures régulières	●	◐	◐			12 mois

## Palm Appareil S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 1019  
**Date d'inscription** 17 novembre 2009

### Services conseils et formations

Réunion introductive pour la direction le 13 mai. Services conseils le 20 mai. Participation à la formation de Sofitraining sur la gestion des RH de mai à juillet 2011.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3<sup>ème</sup> évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>4 Liberté d'association et négociation collective</b>	Négociation collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3 <sup>ème</sup> évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
lective	Interférence et discrimination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Actions des syndicats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5 Rémunération	Mode de paiement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaires minimum	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> <sup>i</sup>			
	Rémunération des heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Congés payés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaire majoré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Sécurité sociale et autres avantages	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Faire suivre les contributions travailleurs et employeurs à l'ONA et l'OFATMA pour tous les travailleurs.	L'usine verse les paiements de l'ONA, mais l'usine est toujours en négociation avec l'OFATMA.	12 mois
	Information sur les salaires, utilisation et déduction	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6 Contrats et ressources humaines	Procédures contractuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Discipline et conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Contrats de travail	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Corriger les contrats pour le travail de nuit.	L'usine n'effectue plus de travail de nuit.	12 mois
					Obtenir l'accord du Ministère du travail pour introduire des temps de pause d'une heure au lieu de 1,5 heures.	Le Ministère a donné son autorisation.	
					Sensibiliser les travailleurs au règlement intérieur.	Le règlement intérieur a été affiché dans l'usine.	
	Licenciement	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>			

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3<sup>ème</sup> évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>	
<b>7 Santé et sécurité au travail</b>	Produits chimiques et substances dangereuses	●	◐	◐	Améliorer le système de ventilation dans la pièce de stockage des produits chimiques et stocker convenablement ces derniers.	Tous les conteneurs de la salle de stockage sont entreposés correctement et le système de ventilation a été amélioré.	12 mois	
	Préparation aux urgences	●	◐	◐			12 mois	
	Services médicaux et premiers soins	●	●	◐			12 mois	
	Systèmes de gestion de la SST	●	◐	◐			12 mois	
	Installations collectives	●	●	◐			Les toilettes ont toutes été réparées et de nouvelles sont en construction.	12 mois
	Hébergement des travailleurs	○	○	○				
	Environnement de travail	●	○	○				
	Protection des travailleurs	●	◐	◐			Retirer les fils électriques du sol.	Les fils ont été retirés.
<b>8 Temps de travail</b>	congés	○	○	●				
	Heures supplémentaires	●	●	○	Obtenir du Ministère du Travail l'autorisation de faire des heures supplémentaires et de travailler le dimanche.	Le Ministère a confirmé l'autorisation.		
	Heures régulières	●	●	●			12 mois	

## Premium Appareil S.A.

**Emplacement** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 1163  
**Date d'inscription** 28 octobre 2009

### Services conseils et formations

Réunion introductive pour la direction le 17 mars. Participation à l'événement de BWH sur la SST du 30 avril (10 travailleurs). Services conseils le 17 mai. Participation à la formation sur la gestion des RH de mai à juillet 2011.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Le formulaire de recrutement a été revu et corrigé	
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Le formulaire de recrutement a été revu et corrigé	
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>4 Liberté d'association</b>	Négociation coll.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
	<b>et négociation coll.</b>						
	Interférence et discrimination	○	○	○			
	Grèves	○	○	○			
<b>5</b>	<b>Rémunération</b>						
	Mode de paiement	○	○	○			
	Salaires minimum	●	●	● <sup>i</sup>	Prochain rapport de progression prévu le 30 octobre.		12 mois
	Rémunération des heures supplémentaires	●	○	○			
	Congés payés	●	○	○			
	Salaire majoré	○	○	○			
	Sécurité sociale et autres avantages	●	●	◐ <sup>ii</sup>	Prochain rapport de progression prévu le 30 octobre.		12 mois
Information sur les salaires	○	●	○	Modifier la feuille de paie pour que les travailleurs la comprennent.	La feuille de paie a été simplifiée.		
<b>6</b>	<b>Contrats et ressources humaines</b>						
	Procédures contractuelles	○	○	○			
	Discipline et conflits	○	○	○			
	Contrats de travail	○	●	●	Prochain rapport de progression prévu le 30 octobre.		6 mois
	Licenciement	●	○	○			
<b>7</b>	<b>Santé et sécurité au travail</b>						
	Produits chimiques et substances dangereuses	●	◐	●	Fournir des masques adéquats aux personnes en charge du détachage.	L'usine a fourni des masques aux personnes en charge du détachage.	12 mois
	Préparation aux urgences	●	○	● <sup>30</sup>			

<sup>30</sup> NB : lors de la deuxième visite d'évaluation, l'usine n'organisait pas d'exercices d'urgence réguliers. Il n'y avait pas d'autres problèmes de non-conformité.

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3ème évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
	Services médicaux et premiers soins	●	●	◐	Proposer des contrôles médicaux gratuits aux travailleurs.  Former les travailleurs aux premiers soins.	L'usine a passé un accord avec l'hôpital Bernard Mevs, mais les contrôles médicaux ne sont pas systématiques.  10 travailleurs ont été formés aux premiers soins, ce qui est inférieur au 10% de la main d'œuvre recommandé.	12 mois
	Systèmes de gestion de la SST	○	●	○	Mettre en place une politique de SST.  Envoyer les informations concernant les accidents du travail à l'OFATMA.	La politique de SST a été créée.  Les registres des accidents sont envoyés à l'OFATMA chaque mois.	
	Installations collectives	●	◐	◐	Installer suffisamment de toilettes en état de marche.	8 toilettes ont été rajoutées pour les femmes, et 8 autres sont en cours de construction. Ce nombre reste néanmoins insuffisant au regard des exigences légales.	12 mois
	Hébergement	○	○	○			
	Environnement de travail	●	●	●	Prochain rapport de progression prévu le 30 octobre.		12 mois
	Protection des travailleurs	●	◐	◐	Fournir des équipements personnels de protection à tous les travailleurs de la zone de détachage.	Tous les détacheurs ont reçu des masques de protection adaptés.	12 mois
8	<b>Temps de travail</b>						
	congés	○	○	●			
	Heures supplémentaires	●	●	◐	Obtenir du Ministère du Travail l'autorisation de faire des heures supplémentaires et de travailler le dimanche.	L'autorisation concernant les heures supplémentaires a été reçue, mais il manque toujours l'autorisation pour le travail du dimanche.	12 mois
	Heures régulières	●	●	●	Approbation du règlement intérieur par le MoLSA. Consultation des travailleurs.	La durée de la pause journalière est stipulée dans le règlement intérieur et approuvée par le MAST.	12 mois

## Sew Rite Manufacturing

**Emplacement** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 58  
**Date d'inscription** 19 octobre 2010

### Services conseils et formations

Services conseils les 10, 14 mai et 1er juin.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> <sup>31</sup>	Prochain rapport de progression prévu pour octobre 2011.		6 mois
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

<sup>31</sup> NB : l'usine n'a pas de système permettant de vérifier l'âge des travailleurs, comme exiger une carte d'identité nationale au moment du recrutement.

	<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
4	<b>Liberté d'association et négociation collective</b>	Négociation collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Interférence et discrimination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Actions des syndicats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5	<b>Rémunération</b>	Mode de paiement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Salaires minimum	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" data-bbox="958 523 981 539" type="radio"/> i			6 mois
		Rémunération des heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Congés payés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Salaire majoré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Sécurité sociale et autres avantages	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" data-bbox="958 762 981 778" type="radio"/> ii			6 mois
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6	<b>Contrats et ressources humaines</b>	Procédures contractuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Discipline et conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Contrats de travail	<input checked="" type="radio"/>	<input data-bbox="958 1042 981 1058" type="radio"/>	Donné aux nouveaux embauchés un contrat écrit.	Un nouveau contrat a été rédigé et les nouveaux embauchés recevront tous à partir de maintenant un contrat écrit.	6 mois
		Licenciement	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Modifier le règlement intérieur afin d'y faire apparaître l'accord passé avec les travailleurs sur les pauses journalières.	Un nouveau règlement intérieur a été mis en place.	6 mois
7	<b>Santé et sécurité au travail</b>	Produits chimiques et substances dangereuses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
		Préparation aux urgences	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>			6 mois

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
	Services médicaux et premiers soins	●	●			6 mois
	Systèmes de gestion de la SST	●	●			6 mois
	Installations collectives	●	●			6 mois
	Hébergement des travailleurs	○	○			
	Environnement de travail	○	○			
	Protection des travailleurs	●	●			6 mois
<b>8</b>	<b>Temps de travail</b>					
	congés	○	○			
	Heures supplémentaires	●	●			6 mois
	Heures régulières	●	●			6 mois

## Sewing International S.A.

<b>Emplacement</b>	Port-au-Prince
<b>Nombre de travailleurs</b>	1856
<b>Date d'inscription</b>	25 septembre 2009

### Services conseils et formations

Réunion d'introduction pour la direction le 13 mai. Services conseils en matière de SST le 20 mai : présentation de diapositives sur les bonnes et mauvaises pratiques en usine. Auto-évaluation de la SST (identification des dangers avec les membre du comité. Photos des dangers prises lors de la visite de l'usine). Réunion pour parler des résultats, et sur la manière de mettre en place un plan d'amélioration.

Participation à l'événement de SST de BWH le 30 avril (16 travailleurs). Participation à la formation sur la gestion des RH animée par Sofitraining de mai à juillet 2011.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1ère évaluation</i>	<i>2ème évaluation</i>	<i>3<sup>ème</sup> évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3 <sup>ème</sup> évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
4	Liberté d'association et négociation collective						
	Travail en prison	○	○	○			
	Négociation collective	○	○	○			
	Interférence et discrimination	●	○	○			
	Grèves	○	○	● <sup>32</sup>			
5	Rémunération						
	Actions des syndicats	○	○	○			
	Mode de paiement	○	○	○			
	Salaires minimum	●	○	● <sup>i</sup>			
	Rémunération des heures supplémentaires	○	○	○			
	Congés payés	●	◐	○			
	Salaire majoré	○	○	○			
6	Contrats et ressources humaines						
	Sécurité sociale et autres avantages	●	◐	○			
	Information sur les salaires, utilisation et déduction	●	●	○			
	Procédures contractuelles	○	○	○			
6	Discipline et conflits	○	○	○			
	Contrats de travail	●	◐	◐	Fixer des règles internes pour les pauses journalières.	Les règles internes ont été signées par le Ministère du Travail.	12 mois
	Licenciement	○	○	○			

<sup>32</sup> NB : l'usine a licencié environ 140 travailleurs suite à une grève illégale.

Catégorie de conformité	Point de conformité	1ère évaluation	2ème évaluation	3 <sup>ème</sup> évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé	
7	Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses	●	●	◐	Mettre en place un inventaire des produits chimiques.	L'inventaire des produits chimiques est disponible.	12 mois
			●	●	◐	Étiqueter tous les conteneurs de produits chimiques.	Les conteneurs de produits chimiques sont étiquetés.	
			●	●	◐	Améliorer le stockage des produits chimiques.	L'usine a amélioré le stockage des produits chimiques.	
			●	●	◐	Fournir des douches oculaires dans les endroits où sont utilisés et stockés les produits chimiques.	Des flacons pour lavages oculaires sont maintenant stockés à côté de la section de détachage.	
		Préparation aux urgences	●	●	◐	Afficher un plan d'évacuation et signaler les voies d'évacuation.	Le plan d'évacuation est affiché.	12 mois
		Services médicaux et premiers soins	●	●	●	Activité au niveau de l'industrie qui doit démarrer en septembre 2011.		12 mois
		Systèmes de gestion de la SST	●	◐	○			
		Installations collectives	●	●	●			12 mois
	Hébergement des travailleurs	○	○	○				
	Environnement de travail	○	○	○				
	Protection des travailleurs	●	◐	◐	Donner aux travailleurs tous les équipements personnels de protection nécessaires.	Les équipements personnels de protection ont été distribués et des tapis antifatigue ont été installés.	12 mois	
8	Temps de travail	congés	○	○	●			
		Heures supplémentaires	●	●	●			12 mois
		Heures régulières	●	●	●			12 mois

## The Willbes Haitian II S.A.

<b>Emplacement</b>	Port-au-Prince
<b>Nombre de travailleurs</b>	391
<b>Date d'inscription</b>	27 août 2010

### Services conseils et formations

Réunion d'introduction pour la direction le 5 avril. Sensibilisation des travailleurs lors de l'événement de SST du mois d'avril : 6 travailleurs ont participé à la formation qui venait renforcer leur engagement au sein du comité SST.

Services conseils en matière de SST dans l'usine (comité SST de 15 membres) : les conseillers d'entreprise de Better Work ont conseillé l'usine sur les bonnes et mauvaises pratiques en matière de SST. Auto-évaluation de la SST (15 membres du comité de SST) : les conseillers d'entreprise de Better Work ont soutenu le comité SST dans l'identification des dangers dans l'usine. Une réunion de suivi a été organisée afin d'évaluer les résultats et pour mettre en place un plan d'amélioration.

Un directeur de Willbes II a participé au séminaire organisé par Sofitraining sur la manière de devenir des managers plus efficaces. Le responsable RH a participé à la formation sur la gestion des RH également organisée par Sofitraining.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1<sup>ère</sup> évaluation</i>	<i>2<sup>ème</sup> évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	coercition	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Permettre aux travailleurs de sortir librement du lieu de travail à tout moment.	L'usine a accroché des posters pour indiquer aux travailleurs qu'ils pouvaient quitter le	

Catégorie de conformité	Point de conformité	1 <sup>ère</sup> évaluation	2 <sup>ème</sup> évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
					lieu de travail à tout moment.	
4	Liberté d'association et négociation collective					
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Négociation collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Interférence et discrimination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5	Rémunération					
	Mode de paiement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaires minimum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Rémunération des heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Congés payés	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Rémunérer les pauses pour allaitement des travailleuses.	L'usine a mis en place une politique pour les femmes enceintes, et donner des informations concernant les pauses pour allaitement aux femmes qui allaitent.	
	Salaire majoré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Sécurité sociale et autres avantages	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Information sur les salaires, utilisation et déduction	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6	Contrats et ressources humaines					
	Procédures contractuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Discipline et conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Contrats de travail	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Corriger le règlement intérieur concernant les pauses journalières.	Le règlement intérieur a été corrigé afin de prendre en compte l'accord passé avec les travailleurs concernant les pauses d'une heure.	6 mois

Catégorie de conformité	Point de conformité	1 <sup>ère</sup> évaluation	2 <sup>ème</sup> évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé	
	Licenciement	●	●	Prochain rapport de progression prévu le 30 octobre.		6 mois	
7	Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses	●	◐	Installer des douches oculaires.	L'usine a installé une douche oculaire dans la zone de détachage, mais elle a également besoin d'installer une douche oculaire à côté des produits chimiques stockés, et une autre à côté de la zone de découpe où des sprays sont utilisés.	6 mois
			●	◐	Afficher un plan d'évacuation et signaler les voies d'évacuation.  Dégager toutes les issues de secours pendant les heures de travail.	Certaines voies d'évacuations ont été signalées, mais ça n'est toujours pas le cas de voies dans les zones d'emballage et de re-passage.  Toutes les issues de secours sont déverrouillées et dégagées pendant les heures de travail.	6 mois
	Services médicaux et premiers soins	●	●			6 mois	
	Systèmes de gestion de la SST	●	◐	Rédiger une politique SST.	L'usine a rédigé une politique SST, mais n'a encore organisé aucune auto-évaluation.	6 mois	
				Notifier les accidents du travail à l'OFATMA.	Les informations concernant les accidents du travail sont envoyées à l'OFATMA.		
	Installations collectives	●	●			6 mois	
	Hébergement des travailleurs	○	○				
	Environnement de travail	○	○				
Protection des travailleurs		●	◐	Donner des tapis antifatigue aux travailleurs debout.	La plupart des travailleurs debout ont des tapis antifatigue. Ceux qui n'en ont pas ont des repose-pieds sur leurs tables.	6 mois	
				Former les travailleurs à l'utilisation des équipements personnels de protection.	Les travailleurs exposés ont des masques et ont été formés à leur utilisation. Cependant, des travailleurs ont encore besoin d'être formés à l'utilisation des masques.		

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1<sup>ère</sup> évaluation</i>	<i>2<sup>ème</sup> évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>8 Temps de travail</b>	congés	○	○			
	Heures supplémentaires	●	○	Obtenir du Ministère du Travail l'autorisation de travailler le dimanche.	La lettre d'autorisation a été envoyée au MITRAB, mais doit être renouvelée.	6 mois
	Heures régulières	●	◐	Accorder des pauses pour allaitement aux femmes qui allaitent.	L'usine a mis en place une politique pour les femmes enceintes, et les femmes qui allaitent ont accès à des informations concernant les pauses pour allaitement.	6 mois

## The Willbes Haitian III S.A.

<b>Emplacement</b>	Port-au-Prince
<b>Nombre de travailleurs</b>	408
<b>Date d'inscription</b>	27 août 2010

### Services conseils et formations

Réunion d'introduction pour la direction le 5 avril. Sensibilisation des travailleurs lors de l'événement de SST du mois d'avril : 6 travailleurs ont participé à la formation qui venait renforcer leur engagement au sein du comité SST.

Services conseils en matière de SST dans l'usine : les conseillers d'entreprise de Better Work ont conseillé l'usine sur les bonnes et mauvaises pratiques en matière de SST.

Auto-évaluation de la SST : les conseillers d'entreprise de Better Work ont aidé le comité SST à identifier les dangers dans l'usine. Une réunion de suivi a été organisée afin d'évaluer les résultats et pour mettre en place un plan d'amélioration.

Un directeur de Willbes II a participé au séminaire organisé par Sofitraining sur la manière de devenir des managers plus efficaces. Le responsable RH a participé à la formation sur la gestion des RH organisée par Sofitraining.

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1<sup>ère</sup> évaluation</i>	<i>2<sup>ème</sup> évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
<b>1 Travail des enfants</b>	Enfants travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail dangereux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Pires formes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>2 Discrimination</b>	Genre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Autres discriminants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Race et origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Religion et opinions politiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
<b>3 Travail forcé</b>	Travail non rémunéré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Catégorie de conformité	Point de conformité	1 <sup>ère</sup> évaluation	2 <sup>ème</sup> évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
4	coercition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail forcé et heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Travail en prison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	<b>Liberté d'association et négociation collective</b>					
	Négociation collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Interférence et discrimination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5	<b>Rémunération</b>					
	Mode de paiement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaires minimum	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" data-bbox="936 699 969 722" type="radio"/>			6 mois
	Rémunération des heures supplémentaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Congés payés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Salaire majoré	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Sécurité sociale et autres avantages	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6	<b>Contrats et ressources humaines</b>					
	Procédures contractuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Discipline et conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Contrats de travail	<input checked="" type="radio"/>	<input data-bbox="936 1233 969 1257" type="radio"/>	Revoir le règlement intérieur.	Le règlement intérieur a été corrigé afin de prendre en compte l'accord passé avec les travailleurs concernant une pause d'une heure.	6 mois
	Licenciement	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Inclure le motif du licenciement dans le dossier des travailleurs licenciés. Permettre aux travailleurs de se dé-	L'usine avertit les travailleurs, et leur donne l'occasion de se défendre avant leur licenciement. Un nouveau formulaire stipule le motif du licen-	

Catégorie de conformité	Point de conformité	1 <sup>ère</sup> évaluation	2 <sup>ème</sup> évaluation	Remédiations prioritaires identifiées par l'usine	Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité	Temps écoulé
7	Santé et sécurité au travail	●	◐	fendre avant leur licenciement, et leur donner un préavis de licenciement convenable.	ciement.	
				Tenir à jour un inventaire de tous les produits chimiques dans l'usine.	L'usine dispose d'un inventaire des produits chimiques.	6 mois
				Entreposer convenablement tous les produits chimiques.	Les produits chimiques sont convenablement entreposés.	
				Fournir des masques, gants et lunettes aux travailleurs qui utilisent des produits chimiques.	Les travailleurs qui utilisent des produits chimiques ont des masques.	
				Installer des douches oculaires dans les endroits où les produits chimiques sont utilisés et entreposés.  Former les travailleurs à l'utilisation des équipements personnels de protection.	Il y a maintenant des douches oculaires dans les zones de détachage. Cependant, la zone de stockage des produits chimiques et le département de la découpe n'ont toujours pas d'équipements pour le nettoyage des yeux.  Les RH ont formé les travailleurs à l'utilisation des masques.	
	Préparation aux urgences	●	◐	Signaliser convenablement toutes les voies d'évacuation.	Les voies d'évacuation sont correctement signalisées.	6 mois
	Services médicaux et premiers soins	●	◐	Organiser des contrôles médicaux pour tous les travailleurs.	Lors de l'événement de SST organisé par Better Work, de nombreux travailleurs ont pu passer des contrôles médicaux gratuits réalisés par l'OFATMA ou le CPFO. Cependant, l'usine ne propose toujours pas de contrôles médicaux réguliers et gratuits.	6 mois
	Systèmes de gestion de la SST	●	○	Rédiger une politique SST et assurer la coopération entre les travailleurs et la direction sur les questions de SST.  Organiser une évaluation générale de la SST dans l'usine.	L'usine a rédigé une politique de SST et établi un comité SST et des sous-comités.  Les nouveaux membres du comité SST ont organisé une évaluation générale avec l'aide des conseillers d'entreprise de Better Work.	

<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>1<sup>ère</sup> évaluation</i>	<i>2<sup>ème</sup> évaluation</i>	<i>Remédiations prioritaires identifiées par l'usine</i>	<i>Efforts entreprise pour remédier aux besoins en conformité</i>	<i>Temps écoulé</i>
	Installations collectives	●	●			6 mois
	Hébergement des travailleurs	○	○			
	Environnement de travail	○	○			
	Protection des travailleurs	●	◐	<p>Fournir des masques adéquats aux personnes en charge du détachage.</p> <p>Installer des protections oculaires sur les machines.</p> <p>Former les travailleurs à l'utilisation des équipements personnels de protection et à l'utilisation des protections sur les machines.</p>	<p>Les personnes en charge du nettoyage ont des masques.</p> <p>Certaines machines n'ont toujours pas de protections oculaires.</p> <p>Les personnes en charge du détachage ont été formées afin d'utiliser les masques fournis. Il reste cependant toujours à organiser la formation à l'utilisation des protections oculaires.</p>	6 mois
<b>8</b>	<b>Temps de travail</b>					
	congés	○	○			
	Heures supplémentaires	●	○			
	Heures régulières	●	○	<p>Accorder des pauses journalières conformément à la législation.</p> <p>Donner des pauses pour allaitement.</p>	<p>La direction a recherché un accord avec les travailleurs sur la pause d'une heure.</p> <p>L'usine a mis en place une politique pour les femmes enceintes, et les travailleuses ont accès à des informations concernant les pauses pour allaitement.</p>	

## Annexe 1. Exigences de reporting de la législation HOPE II

### **SEC. 15403. LABOUR 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. [...]

---

## **i** Notes de fin

<sup>i</sup> Les deuxièmes visites d'évaluation de Better Work Haïti se sont déroulées en octobre 2010 ou peu après, ce qui représentait le moment fixé pour la hausse à 250 gourdes du salaire minimum pour les ouvriers à la pièce. Certaines usines qui ont été évaluées juste après la période instaurant la hausse du salaire versaient toujours l'ancien salaire minimum de 200 gourdes, et ont été notées en conformité. Les usines qui n'avaient pas actualisé le salaire minimum à 250 gourdes sur la période qui a suivi sont notées en non-conformité dans le dernier cycle de visites.

<sup>ii</sup> Les questions concernant les contributions auprès de l'OFATMA ont changé dans les évaluations. Le Code du travail exige que les employeurs collectent, transmettent et versent des contributions à l'OFATMA pour les assurances maternité et maladie. Better Work Haïti évaluait auparavant les usines en se basant sur ce principe. Cependant, comme il n'y a pas à l'heure actuelle en Haïti de système d'assurance maladie qui fonctionne, et comme les travailleuses souscrivent à l'assurance maternité sur une base volontaire, Better Work Haïti a revu ses lignes directrices pour les évaluations, et détermine la conformité à ce point si l'employeur collecte, transfère et verse des contributions pour les travailleuses qui ont demandé à souscrire au programme d'assurance maternité. D'une manière générale, les travailleuses ne savent pas qu'elles peuvent souscrire à ce programme d'assurance maternité, et les employeurs ne collectent, ne transfèrent et ne versent donc pas de contributions à l'OFATMA. Better Work conseille actuellement les employeurs pour les inciter à informer les travailleuses sur les avantages du système d'assurance maternité volontaire. Si ces programmes d'assurances venaient à fonctionner complètement, Better Work adapterait son approche en fonction.