

Better Work Haiti: Industrie de l'habillement

4^{ème} rapport de synthèse semestriel dans le cadre de la loi HOPE II

Rédigé le 16 avril 2012

Première édition (2012) Les publications de l'OIT jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole 2 de la Convention universelle pour la protection des droits d'auteurs. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée à l'OIT, qui agit au nom des deux organisations : Bureau des publications (Droits et licences), Bureau International du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email : pubdroit@ilo.org. L'IFC et l'OIT accueillent favorablement ces demandes.

Les bibliothèques, les institutions et les autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction peuvent faire des copies conformément aux conditions des autorisations qui leur ont été octroyées dans ce but. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable des droits de reproduction dans votre pays.

Données de catalogage OIT avant publication

Better Work Haïti : industrie de l'habillement 4ème rapport semestriel dans le cadre de la législation HOPE II / Organisation internationale du Travail ; Société financière internationale. Genève : ILO, 2012

1 v.

ISBN: (web pdf)

Organisation internationale du Travail ; Société financière internationale

Industrie de l'habillement / industrie du textile / conditions de travail / droits des travailleurs / législation du travail / Convention OIT / normes internationales du travail / commentaire / demande / Haïti

08.09.3

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

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

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

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

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

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

Remerciements	3
Liste des acronymes	7
Section I : Introduction et méthodologie	8
1.1 Structure du rapport	8
1.2. Contexte	8
1.3. La méthodologie d'évaluation de la conformité de Better Work	11
Section II : résultats	14
2.1. Résultats des évaluations de conformité (quatrièmes visites d'évaluation)	14
2.2. Résultats détaillés.....	16
1. Normes fondamentales du travail.....	16
2. Conditions de travail	18
2.3 Effort de conformité	25
Section III : Les prestations de services-conseils et de formation de Better Work Haïti.....	26
3.1 Les prestations de services-conseils de Better Work Haïti	26
3.2 Les services de formation de Better Work Haïti	27
Section IV : prochaines étapes	28
4.1. Les prestations de services-conseils de Better Work Haïti	28
4.2. Les services de formation de Better Work Haïti	28
Section V : les usines en détail	30
5.1 Liste des usines.....	30
5.2. Résultats des usines	31
CODEVI	32
DKDR Haiti S.A.	36
Fairway Apparel S.A.	41
Fox River Caribe Inc.....	45

Genesis	48
Global Manufacturers & Contractors S.A.	51
Horizon Manufacturing S.A.	55
Island Apparel S.A.	58
Johan Company	62
Lucotex Manufacturing Co.....	66
Magic Sewing Manufacturing S.A.	69
Modas Gloria Apparel S.A.	73
Multiwear S.A.	77
One World Apparel S.A.....	81
Pacific Sports S.A.....	85
Palm Apparel S.A.	89
Premium Apparel S.A.	92
Sewing International S.A.....	96
The Willbes Haitian II S.A.	99
The Willbes Haitian III S.A.	102
Annexe 1. Exigences de reporting de la législation HOPE II	106

Liste des tableaux

Tableau 1 : le cadre d'évaluation de la conformité de Better Work	12
Tableau 2 : nombre de travailleurs dans les usines enregistrées auprès de Better Work Haïti	30
Tableau 3: liste des usines dans le secteur haïtien du vêtement.....	30
Informations détaillées 1 : sécurité sociale et autres avantages	19
Informations détaillées 2 : contrats de travail	20
Informations détaillées 3 : licenciement.....	20
Informations détaillées 4 : produits chimiques et substances dangereuses	21
Informations détaillées 5 : préparation aux urgences	21
Informations détaillées 6 : services de santé et premiers soins	22
Informations détaillées 7 : systèmes de gestion de la SST	22
Informations détaillées 8 : installations collectives	23
Informations détaillées 9 : protection des travailleurs	23
Informations détaillées 10 : environnement de travail.....	24
Informations détaillées 11 : heures supplémentaires.....	24

Liste des acronymes

ADIH	Association des Industries d'Haïti
CODEVI	Compagnie de Développement Industriel
PC	Point de conformité
CTMO-HOPE	Commission tripartite de Mise en œuvre de la loi HOPE
EA	Enterprise Advisor (conseiller d'entreprise)
HELP	Haiti Economic Lift Programme (Programme pour améliorer l'économie en Haïti)
HOPE	Haitian Hemispheric Opportunity Through Partnership Encouragement (Loi sur les opportunités hémisphériques d'Haïti par l'encouragement au partenariat)
MOLSA	Ministry of Labour and Social Affairs (Ministère du travail et des affaires sociales)
OFATMA	Office d'Assurance de Travail, de Maladie et de Maternité
ONA	Office Nationale d'Assurance vieillesse
SST	Santé et sécurité au travail
CCP	Comité consultatif du projet
CCAP	Comité Consultatif pour l'Amélioration de la Performance
EPP	Équipement personnel de protection
SOKOWA	Sendika Ouvriye Kodevi Wanament (syndicat CODEVI Ouanaminthe)
SOTA	Sendika Ouvriye Tekstil ak Abiman (Syndicat des travailleurs du textile et de l'habillement)
TAICNAR	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)
USDOL	United States Department of Labor (Ministère du travail américain)

Section I : Introduction et méthodologie

1.1 Structure du rapport

Ce rapport est le quatrième 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 II 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 II.

La deuxième partie du rapport souligne les résultats des évaluations de conformité provenant des quatrième évaluations d'usines menées entre décembre 2011 et février 2012.

La troisième partie du rapport décrit les prestations de services-conseils et de formation organisées par Better Work Haïti entre octobre 2011 et avril 2012.

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 exigées par la législation HOPE II, les informations suivantes sont fournies pour chaque usine participante : besoins en matière de conformité pour chaque catégorie et chaque point de conformité ; priorités d'amélioration ; efforts menés par les usines pour remédier aux écarts de conformité, vérifiés lors de la quatrième visite d'évaluation ; et en ce qui concerne les domaines de non-conformité qui n'ont pas été corrigés, le temps qu'il s'est écoulé depuis que la non-conformité a été rapportée publiquement pour la première fois.

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 d'un accès au marché américain en franchise de droit pour certains vêtements et autres articles fabriqués en Haïti, et pour mettre en place un nouveau programme de renforcement et de suivi des conditions de travail dans le secteur du 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.

Le 24 mai 2010 le Haiti Economic Program de 2010 (loi HELP) a été entériné par voie législative, élargissant la loi relative au redressement économique du bassin des Caraïbes et la loi de 2008 sur les opportunités hémisphériques d'Haïti par l'encouragement au partenariat (HAITI HOPE II), ceci dans le but de contribuer à la croissance et au développement économique d'Haïti. Parmi ses dispositions, la

loi HELP prévoit le prolongement du programme de préférence commerciale HOPE jusqu'en 2020, et l'élargissement des limites du niveau du tarif préférentiel concernant les vêtements tricotés et tissés.

Pour bénéficier de la loi HOPE II/HELP, 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 pouvant bénéficier 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, suspendu ou limité par le gouvernement américain pour les producteurs qui ne se mettent pas en conformité avec les normes fondamentales du travail et avec la législation nationale du travail concernant ces normes.

Better Work Haïti met en œuvre le programme TAICNAR en collaboration avec la commission HOPE II, une commission tripartite composée de trois membres du gouvernement haïtien, trois membres du secteur privé et trois membres d'organisations de travailleurs. Elle est supervisée par un président, et guidée par un directeur général et un consultant. Depuis août 2011, la commission HOPE II fait office de comité consultatif du projet de Better Work Haïti.

Facteurs externes qui ont une influence sur la mise en œuvre du programme Better Work Haïti

Concernant la période couverte par le présent rapport, des petits facteurs externes importants ont eu un impact sur la mise en œuvre du programme Better Work Haïti.

À l'automne 2011, un nouveau ministre et un nouveau directeur général ont été nommés au Ministère du Travail et des Affaires sociales. Le Ministère est un partenaire très important pour Better Work Haïti et pour le BIT dans le pays. De plus, un nouveau président a été nommé à la tête de la commission HOPE (CTMO-HOPE) ainsi qu'un nouveau représentant du secteur privé provenant de l'industrie du vêtement.

Liberté d'association dans l'industrie haïtienne du vêtement

SOTA: le 15 septembre 2011, un nouveau syndicat, SOTA, a été enregistré auprès du MOLSA par un groupe de travailleurs du vêtement à Haïti. Il a reçu le soutien de Batay Ouvriye, une organisation syndicale locale qui défend les droits et la protection des travailleurs, et qui prône la justice sociale. Batay Ouvriye soutenait déjà le syndicat d'entreprise qui lui est affilié, SOKOWA, dans le parc industriel de CODEVI. Jusqu'à récemment, SOKOWA était le seul syndicat dans le secteur haïtien du

vêtement. Dans la semaine du 26 septembre, six des sept membres du comité exécutif de SOTA, qui étaient également des travailleurs à temps plein du secteur de l'habillement, ont été licenciés dans trois usines différentes de Port-au-Prince.

Batay Ouvriye, au nom de SOTA, et l'association d'employeurs ADIH ont demandé au programme Better Work Haïti de réaliser une enquête. De plus, des organisations syndicales internationales ont contacté Better Work Haïti, lui demandant également d'enquêter sur la situation. Par conséquent, Better Work a organisé une enquête dans les usines impliquées afin de mieux comprendre la situation. Après avoir rencontré les partenaires nationaux, Better Work a publié un rapport faisant état d'infractions aux principes de liberté d'association et de négociation collective. Le 6 décembre, le Ministère du Travail et des Affaires sociales a animé une réunion tripartite pour négocier une résolution du conflit. L'ADIH, le BIT, Better Work et la commission HOPE II ont observé cette rencontre. Dans un esprit ouvert, le Ministère du Travail et des Affaires sociales a souligné qu'Haïti allait de plus en plus s'ouvrir aux investissements étrangers, et qu'elle avait donc besoin de changer son image en matière de relations professionnelles; parallèlement, le directeur général du Ministère a appelé toutes les parties au dialogue. Lors de plusieurs rencontres individuelles de suivi, les organisations syndicales de l'industrie haïtienne du vêtement ont négocié la réintégration de cinq des six leaders licenciés. À ce jour, un des six ouvriers licenciés a reçu des arriérés de salaires chez Multiwear. Le sixième travailleur, Mitial Rubin (secrétaire du SOTA) n'a pas été réintégré par son employeur, One World Apparel.

Le 14 février 2012, Better Work Haïti a organisé des rencontres séparées avec les employeurs et les syndicats pour tirer les leçons du cas SOTA et pour discuter des actions concrètes et des engagements que pourrait prendre chacune des parties pour améliorer le dialogue social dans le secteur. La directrice du département NORMES du BIT à Genève a également participé aux réunions, encourageant les partenaires sociaux à envisager l'adoption d'une déclaration tripartite qui endosserait les principes de liberté d'association et de négociation collective, et qui s'engagerait volontairement à adhérer aux Conventions 98 et 87, en attendant la fin des travaux de réforme menés pour rendre la législation haïtienne du travail conforme aux Conventions. Pendant les réunions, les employeurs se sont engagés à soutenir de manière plus transparente les droits de leurs employés à rejoindre un syndicat, notamment en développant et/ou en affichant des politiques d'entreprise qui respectent ce droit. Les deux parties se sont engagées à participer à des formations sur les normes fondamentales du travail, ainsi qu'à entrer directement dans un dialogue social au niveau sectoriel. Des réunions conjointes sont prévues dans les mois qui viennent pour suivre ces initiatives. La situation n'a pas été aisée pour les partenaires sociaux, mais elle a néanmoins permis une avancée dans le dialogue entre les employeurs et les syndicats représentant les travailleurs dans le secteur de l'habillement.

SOKOWA: En janvier 2012, des arrêts du travail se sont produits trois après-midis dans le parc industriel de CODEVI situé dans le nord d'Haïti, suite au rappel au travail des employés avant la fin de leurs congés annuels. La direction et le syndicat étaient arrivés à un accord le mercredi 18 janvier repoussant les congés jusqu'à Pâques. Le jour suivant, la direction de CODEVI a envoyé des lettres au Ministère du Travail et des Affaires sociales, stipulant le licenciement des neuf membres du comité exécutif de SOKOWA.

Better Work Haïti se trouvant au milieu d'un cycle d'évaluation, une évaluation a été organisée peu après. Better Work a appris que le syndicat a conclu une entente avec la direction, et que tous les neuf travailleurs licenciés ont accepté le double de leur indemnité de départ en fonction du nombre d'année en service en vue d'un règlement complet de la question. En conséquence, Better Work Haïti n'a pas trouvé non-conformité de ces questions.

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 ratifiées 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. Si la législation nationale n'est pas conforme aux normes internationales qui touchent les normes fondamentales du travail, les normes internationales sont appliquées. Haïti a ratifié les huit conventions citées plus haut. Conformément à la législation haïtienne, les conventions ratifiées deviennent applicables directement, et font par conséquent partie de la législation haïtienne.

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 notamment des notes directrices internes qui indiquent la norme légale applicable sur laquelle évaluer la conformité. Quand les normes légales ne sont pas suffisamment claires pour évaluer la conformité, des lignes directrices internes ont été créées pour garantir la cohérence dans les décisions en matière 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 ¹	5. Race et origines 6. Religion et opinions politiques 7. Genre
	3	Travail forcé	9. Coercition 10. Travail asservi 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. Salaire minimum 18. Rémunération des heures supplémentaires 19. Salaire majoré 20. Mode de paiement 21. Information sur les salaires, utilisation et déduction 22. Congés payés 23. Sécurité sociale et autres avantages
	6	Contrats et ressources humaines	24. Contrats d'embauche 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 de synthèse qui sont publiés, Better Work donne des résultats agrégés de non-conformité pour l'industrie participante, comme illustré dans le tableau 1. Les besoins en conformité sont présentés pour chacune des sous-catégories (points de conformité) 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 de 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.

¹ L'outil d'évaluation de la conformité pour Haïti ne comprend pas le PC n°8 « Autres motifs de discrimination ».

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 Informations détaillées). Ces tableaux permettent aux lecteurs de pleinement apprécier les enjeux spécifiques en matière de conformité identifiés lors des évaluations des usines. Les tableaux « Informations détaillées » présentent le nombre d'usines qui sont en non-conformité pour chaque question surlignée.

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.

En juillet 2010, Better Work Haïti a publié un premier rapport de synthèse. Il présentait des informations de conformité agrégées provenant des évaluations usines que le programme avait organisées entre octobre et décembre 2009. En octobre 2010, Better Work a publié son premier rapport semestriel dans le cadre de la législation HOPE II, premier rapport à répondre aux exigences de la législation (voir annexe 1). En avril et octobre 2011, Better Work a publié le deuxième et le troisième rapport semestriel, qui répondaient aux exigences de la législation HOPE II.

Le présent rapport comporte à la fois les données consolidées de conformité de l'industrie ainsi qu'une analyse détaillée au niveau des usines des besoins en conformité, des priorités de remédiation identifiées par les usines et des efforts concrets réalisés pour remédier aux besoins de conformité.²

Limites du processus d'évaluation

Étant donné l'histoire culturelle et politique d'Haïti, qui a connu son lot de fortes instabilités, de nombreux travailleurs hésitent à communiquer des informations sur leur lieu de travail et leurs employeurs à des personnes qu'ils connaissent mal. Cet aspect a d'une certaine manière limité les effets de la méthodologie des entretiens sur site avec les travailleurs en Haïti. Néanmoins, les études menées par la Tufts University dans le cadre des évaluations d'impact de Better Work Haïti, qui ont permis de collecter des données anonymes provenant des travailleurs, ont apporté des informations essentielles sur les difficultés en matière de non-conformité. Ces nouvelles informations, ainsi que les leçons tirées de l'enquête organisée dans le cadre de l'affaire SOTA, a incité Better Work à affiner son processus d'évaluation. De nouvelles approches pour la collecte d'informations et les entretiens de travailleurs, notamment l'organisation de rencontres avec les travailleurs dans leurs communautés et non sur ou à proximité du lieu de travail, se sont révélées efficaces pour créer un environnement dans lequel les travailleurs sont plus à l'aise pour discuter des conditions de travail. Par conséquent, il se peut que les catégories de conformités Liberté d'association et négociation collective, Discrimination et Travail forcé ne reflètent pas tant la dégradation des conditions de travail dans les usines que la hausse des niveaux de confiance qu'ont les travailleurs dans le partage d'informations avec les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti.

² Les rapports produits dans le cadre de la législation HOPE II comportent deux différences avec les autres rapports produits par Better Work : (1) ils incluent 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) ils 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 (quatrièmes visites d'évaluation)

Résultats de non-conformité

Le tableau 1 présente les résultats de non-conformité pour les 20 usines évaluées en Haïti ; il montre à la fois les taux de non-conformité et le nombre d'usines en non-conformité entre parenthèses.

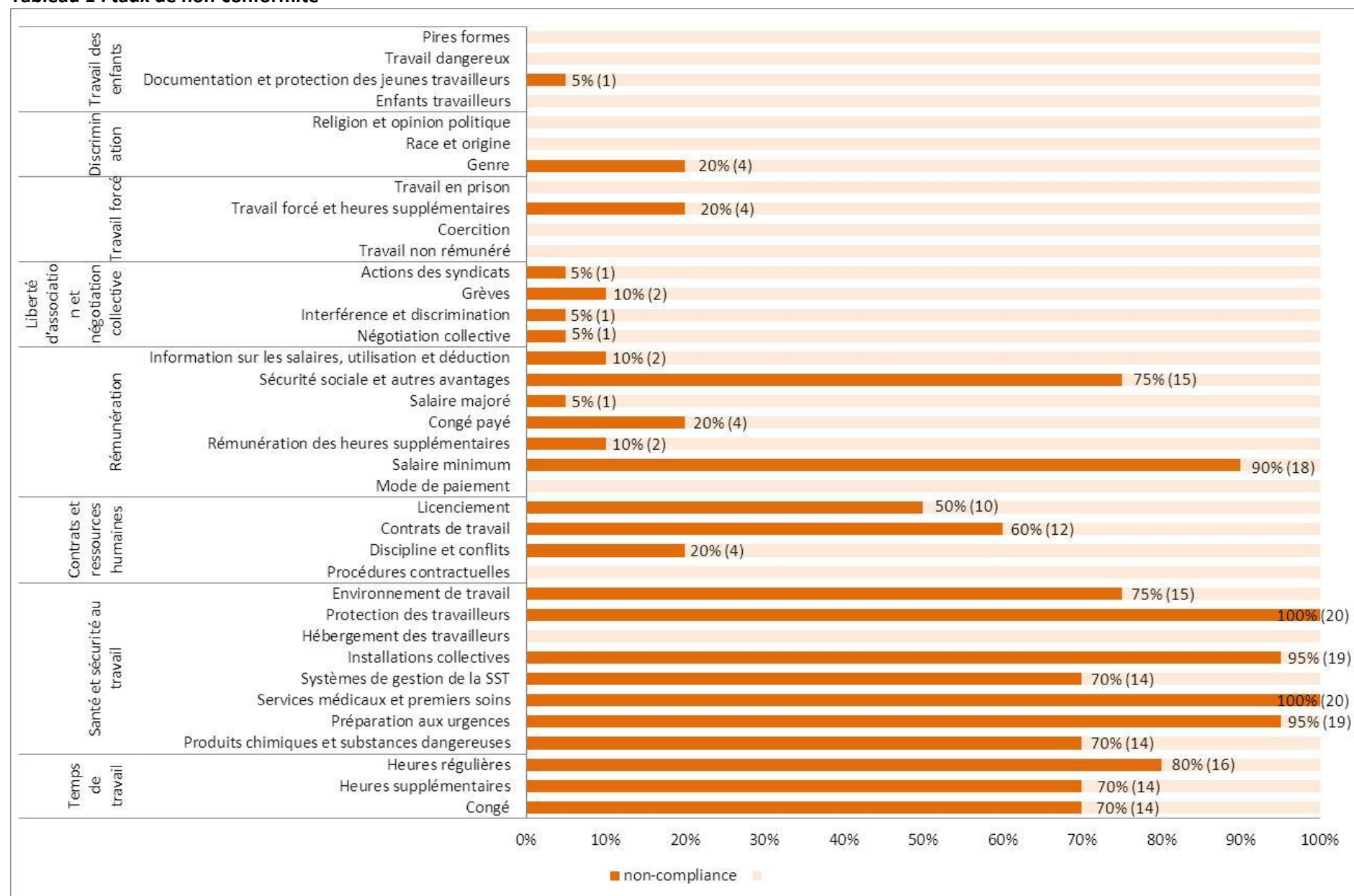
Comme noté plus haut, et détaillé dans la section 2.3, l'équipe de Better Work Haïti a mis au jour un nombre plus important de violations dans les domaines des normes fondamentales du travail que lors des évaluations précédentes. Nous pensons que ce résultat est la cause de plusieurs facteurs. Tout d'abord, les conseillers d'entreprise ont évolué dans leur fonction, et ont acquis de l'expérience dans l'identification de la non-conformité dans des domaines plus nuancés et sensibles comme la discrimination (en particulier le harcèlement sexuel) ou la liberté d'association ; ces domaines nécessitent l'établissement de rapports de confiance avec les travailleurs pour que ces derniers acceptent de partager leurs inquiétudes et leurs expériences. Deuxièmement, en décembre 2010, les conseillers d'entreprise ont suivi une formation spécifique sur les techniques d'entretien qui insistait tout particulièrement sur l'identification des infractions aux principes de la liberté d'association et de la négociation collective, ainsi qu'aux principes de discrimination. Les résultats de non-conformité dans ces domaines montrent par conséquent que l'équipe de Better Work Haïti est de plus en plus à même de trouver des preuves solides permettant de dénoncer les violations de ces droits.

En dépit de ces observations, la non-conformité révélée par les évaluations de Better Work Haïti se concentre sur les catégories touchant la législation nationale du travail, par exemple la rémunération, les contrats et les ressources humaines, la santé et la sécurité au travail, et le temps de travail.

Les taux élevés de non-conformité en matière de rémunération sont liés aux difficultés à fixer un taux à la pièce permettant aux travailleurs de gagner au moins 250 gourdes par jour pour des heures de travail ordinaires (dans le PC Salaire minimum). Ce problème avait été soulevé dans les précédents rapports de synthèse. Un autre domaine important de non-conformité touche le paiement et la transmission des contributions à l'Office National d'Assurance-vieillesse (ONA) (sous le point Sécurité sociale et autres avantages sociaux). Sur ce point, les résultats de non-conformité ont trois origines différentes, à savoir les paiements tardifs, la contribution à l'ONA à un pourcentage incorrect du salaire de base du travailleur, et la non-transmission des contributions des travailleurs à l'ONA. Les résultats de non-conformité sont les plus importants dans la catégorie Santé et Sécurité au Travail. Malgré des améliorations constantes dans un bon nombre de sujets de SST (documentées dans la section III du présent rapport, avec des informations propres à chaque entreprise), les taux de non-conformité restent élevés. Une usine qui est en non-conformité sur n'importe lequel des aspects d'une catégorie est jugée en non-conformité dans cette catégorie. Par conséquent, les améliorations concernant certains aspects (mais pas tous) d'un point de conformité ne sont pas visibles dans les taux de non-conformité présentés dans le tableau 1.

La non-conformité dans la catégorie Temps de travail concerne principalement les domaines déjà identifiés dans les rapports précédents, comme l'octroi de pauses pour allaitement et de pauses journalières, conformément au Code du travail.

Tableau 1 : taux de non-conformité³



³ 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. Résultats détaillés

1. Normes fondamentales du travail

A. TRAVAIL DES ENFANTS

Il existe un résultat de non-conformité dans cette catégorie, qui touche le point Documentation et protection des jeunes travailleurs. Dans une usine, un employeur n'avait pas de système en place permettant de vérifier l'âge des travailleurs avant leur embauche, notamment pour les travailleurs temporaires.

B. DISCRIMINATION

Dans la série actuelle d'évaluations, un accent plus fort a été mis sur l'évaluation des normes fondamentales du travail, et notamment sur l'évaluation de sujets sensibles difficiles à identifier lors des précédents cycles d'évaluation. Les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti ont porté une attention toute particulière aux questions de harcèlement sexuel dans les usines haïtiennes de vêtements, de nombreux cas ayant été rapportés par le passé. Évaluer le harcèlement sexuel exige un haut niveau de confidentialité et une confiance devant être établie entre les conseillers d'entreprise et les travailleurs interrogés. Par conséquent, ces résultats ne confirment pas seulement l'existence du harcèlement sexuel dans le secteur haïtien du vêtement, mais représentent également une indication encourageante des capacités de Better Work Haïti à communiquer efficacement avec les travailleurs, et à devenir des référents pour les inquiétudes des travailleurs.

Dans le premier cycle des évaluations, la discrimination de genre faisait principalement allusion aux supports de recrutement qui mentionnaient le sexe du postulant et son statut marital. Ce problème a été facilement résolu dans toutes les usines qui participent à Better Work Haïti. Les résultats actuels de non-conformité en matière de discrimination de genre concernent deux sujets. Tout d'abord dans une usine, des travailleurs ont indiqué pendant les entretiens que les femmes enceintes n'étaient pas rémunérées lors de congés maladie pris pendant leur grossesse. La direction a confirmé que quand une femme était enceinte, elle n'était rémunérée que pendant le congé maternité, même si elle tombait malade pendant sa grossesse. Par conséquent, les femmes ne bénéficient pas des mêmes avantages maladie que les hommes, ce qui représente une discrimination basée sur le genre.

Deuxièmement, des problèmes de harcèlement sexuel ont été signalés dans trois usines. Les conseillers d'entreprise ont compris des entretiens avec les travailleuses que dans les trois usines, certaines travailleuses (un quart des travailleuses interrogées dans chaque usine) avaient été victimes de harcèlement sexuel de la part de leurs superviseurs. Des promesses de promotion, ou des menaces de ne pas conserver des travailleuses dans leur emploi ont été faites pour sortir avec les travailleuses ou obtenir des faveurs sexuelles. Les personnes interrogées ont déclaré que si les travailleuses refusaient de sortir avec leurs superviseurs, elles étaient licenciées. Dans une de ces usines, les cadres de la direction ont maintenu qu'ils avaient une politique bien connue de tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel, et qu'ils n'avaient reçu aucune plainte.

Lors d'une formation récente sur le harcèlement sexuel proposé par USDOL aux employeurs du secteur, les propriétaires d'usine ont reconnu que le harcèlement sexuel représentait également une source d'inquiétude pour eux, et que certains d'entre eux avaient déjà dû par le passé se séparer d'employés en raison de leur comportement.

Des consultations avec deux ONG haïtiennes (*Centre de promotion des femmes ouvrières* et *Mouvement des femmes haïtiennes pour l'éducation et le développement*) ainsi qu'avec deux spécialistes internationaux dans le domaine du genre ont confirmé que le harcèlement sexuel ne se cantonnait pas au seul secteur du vêtement en Haïti, mais était plutôt omniprésent dans l'industrie de l'habillement en général, et dans le monde du travail en Haïti.

C. TRAVAIL FORCE

Quatre usines ont enregistré des écarts de conformité dans les PC Travail forcé et Heures supplémentaires. Dans trois de ces cas, les heures supplémentaires dépassaient les limites légales, et les travailleurs ont indiqué avoir l'impression de ne pas pouvoir quitter l'usine pendant les heures supplémentaires, étant menacés de licenciement ou de suspension s'ils agissaient ainsi. Le quatrième cas touche des travailleurs qui ont indiqué ne pas pouvoir quitter l'usine sans permission pendant près d'une heure après les heures régulières de travail, la pointeuse étant éteinte. Dans ce cas, si les travailleurs quittent l'usine sans pointer, ils ne sont pas payés pour la journée.

D. LIBERTE D'ASSOCIATION ET NEGOCIATION COLLECTIVE

Le PC Négociation collective enregistre un taux de non-conformité de 5 %. Comme pour les rapports précédents, la non-conformité concerne CODEVI, qui est la seule usine en Haïti à disposer d'une convention collective. L'usine est en non-conformité, car la convention comporte des dispositions qui sont moins favorables que celles prévues par le Code du travail. De plus, l'employeur a failli à mettre en œuvre les dispositions de la convention collective.

Le taux de 5 % de non-conformité sous le point Activités syndicales concerne le cas d'un représentant syndical qui n'a pas pu entrer en contact avec des travailleurs sur le lieu de travail. Les représentants de Batay Ouvriye/SOTA se sont vus refuser l'accès à One World Apparel le 26 septembre 2011 quand ils se sont présentés aux portes de l'usine afin de soutenir un autre membre du comité exécutif de SOTA, sur le point d'être licencié. On leur a demandé de revenir le jour suivant, car c'était jour de paie.

On trouve un résultat de non-conformité sous le point Interférence et discrimination (taux de non-conformité de 5 %). Il s'agit des travailleurs licenciés pour avoir participé à des activités syndicales, comme expliqué plus bas.

Le 26 septembre 2011, un membre du comité exécutif du nouveau syndicat créé dans le secteur du vêtement à Haïti (SOTA) a été licencié par One World Apparel. Better Work Haïti a accepté d'évaluer les circonstances de ce licenciement et, en se basant sur les informations collectées, a estimé que l'employeur n'avait pas fourni suffisamment d'informations pour contrer les allégations de discrimination pour appartenance syndicale. Better Work a recommandé la possibilité de proposer la réintégration à titre de réparation avec arriéré de paie aux syndicalistes qui ont été licenciés sur la base de leurs activités syndicales ou de leur appartenance à un syndicat. La réintégration est une réparation justifiée pour promouvoir les conditions de la liberté d'association, même dans les cas où les syndicalistes ont été licenciés sans que leurs employeurs aient connaissance de leur appartenance à un syndicat. Comme expliqué dans la section 1.2, Better Work a conclu entre le troisième et le quatrième cycle d'évaluations à la violation des principes de liberté d'association et de négociation collective pour le licenciement de six membres du comité exécutif de SOTA. Suite à des rencontres avec les parties prenantes concernées, les syndicats de vêtements haïtiens ont négocié la réintégration de cinq des six leaders licenciés. Les usines qui employaient ces cinq travailleurs n'ont donc pas été évaluées comme non conformes dans le point Interférence et discrimination dans le cycle actuel d'évaluations.

Le point Grèves enregistre deux résultats de non-conformité. Dans une usine, en se basant sur une lettre envoyée au ministère du Travail et fournie par la direction, les travailleurs se sont mis en grève pour se plaindre d'un manque de production le 29 septembre 2011 et pour demander à la direction de rétablir le travail le samedi. La grève a abouti à une suspension de deux semaines pour 156 travailleurs.

Le deuxième résultat concerne une grève ayant eu lieu en mai 2011, et qui a été couverte dans le précédent rapport semestriel. Quelque 140 travailleurs ont été licenciés pour avoir participé à cette grève. La grève a été jugée illégale par le MOLSA, sur la base de la législation du travail haïtienne (décret du 27 mai 1986 modifiant les dispositions du Code du travail concernant les grèves et les blocages d'usines) ; certaines parties de cette législation sont en contradiction avec les normes fondamentales du travail, notamment les préavis de grève. L'employeur n'a pas pris d'action pour remédier à cette non-conformité, et le rapport contient donc un résultat de non-conformité pour avoir puni des travailleurs de leur participation à cette grève. 100 travailleurs licenciés après la grève ont porté l'affaire devant le tribunal du travail, mais à avril 2012, l'affaire n'avait toujours pas été entendue.

2. Conditions de travail

E. REMUNERATION

Le taux de 90 % de non-conformité sur le point Salaire minimum provient de 18 usines non conformes, car n'ayant pas fixé un taux à la pièce permettant aux travailleurs de gagner au moins 250 gourdes par jour pour des heures de travail ordinaires. Ce problème avait été soulevé dans les précédents rapports semestriels. Le pourcentage de travailleurs gagnant actuellement 250 gourdes après 8 heures de travail ordinaires est de 22 %, contre 12 % et 22 % respectivement dans les deux dernières périodes de rapport. Tous les travailleurs touchent un minimum de 150 gourdes par jour.

Le point Rémunération des heures supplémentaires enregistre un taux de non-conformité de 10 %. Ceci est dû à une usine qui ne rémunère pas correctement les heures supplémentaires effectuées les jours de repos hebdomadaire, et à deux usines qui ne rémunèrent pas correctement toutes les heures supplémentaires effectuées (50 % au-dessus du salaire normal).

Les résultats de non-conformité pour les Congés payés concernent les usines qui ne rémunèrent pas correctement les travailleurs en congés maladie (deux usines), congé maternité (une usine) et en jours de repos hebdomadaire (une usine).

On trouve un résultat dans le PC Salaire majoré concernant une usine qui ne rémunère pas les travailleurs 50 % au-dessus du salaire normal quand ils travaillent des heures régulières sur des jours de repos hebdomadaire.

Le PC Sécurité sociale et autres avantages sociaux enregistre un taux de non-conformité de 75 %. Les détails des non-conformités par question sont présentés dans le tableau Informations détaillées ci-dessous.

Informations détaillées 1 : sécurité sociale et autres avantages

<i>Question</i>	<i>Nombre d'usines en non-conformité</i>
L'employeur collecte-t-il auprès de tous les travailleurs les contributions obligatoires pour l'OFATMA ?	0
L'employeur transmet-il les contributions des travailleurs à l'ONA ?	15
L'employeur transmet-il les contributions des travailleurs à l'OFATMA ?	1
L'employeur verse-t-il à l'ONA la contribution employeur obligatoire ?	15
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 ?	0
L'employeur collecte-t-il auprès de tous les travailleurs les contributions obligatoires de sécurité sociale pour l'ONA ?	5

Le paiement et la transmission des contributions des travailleurs à l'ONA représentent un élément de non-conformité important pour 15 usines. Les résultats de non-conformité ont trois origines différentes, à savoir les paiements tardifs, la contribution à l'ONA à un pourcentage incorrect du salaire de base d'un travailleur (6 % comme prescrit par le code haïtien du travail), et la non-transmission des contributions des travailleurs à l'ONA.

On trouve deux résultats de non-conformité dans le PC Information salaire, utilisation et déduction. Une usine possède plus d'un registre de paie exact. Dans une autre usine, selon les travailleurs, l'employeur a effectué des déductions non autorisées sur les salaires des travailleurs qui ont refusé de faire des heures supplémentaires. La direction a expliqué qu'elle n'effectuait pas de déductions non autorisées, mais que les travailleurs qui n'effectuaient pas d'heures supplémentaires ne touchaient pas le même salaire que les autres travailleurs du même module qui avaient atteint leur objectif de production.

F. CONTRATS ET RESSOURCES HUMAINES

Le PC Contrats de travail enregistre un taux de non-conformité de 60 %. Ce résultat concerne deux sujets, comme le montre le tableau Informations détaillées ci-dessous. Dans cinq usines, les contrats ne sont pas conformes au Code du travail, à la convention collective et au règlement intérieur. Dans onze usines, le règlement intérieur n'est pas conforme à la législation nationale. Dans les deux cas, la non-conformité concerne les contrats et les règlements intérieurs qui prévoient une pause journalière inférieure à 90 minutes. D'après le Code du travail haïtien, une pause journalière inférieure à 90 minutes est possible si les travailleurs sont consultés. Les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti ont conseillé aux usines d'organiser des enquêtes ou des consultations avec les travailleurs pour décider de la durée de la pause journalière. À ce jour, ces consultations n'ont pas eu lieu.

Informations détaillées 2 : contrats de travail

<i>Question</i>	<i>Nombre d'usines en non-conformité</i>
Les contrats de travail précisent-ils les termes et les conditions de travail ?	0
Les contrats sont-ils conformes au Code du travail, à la convention collective et au règlement intérieur ?	5
Est-ce que les travailleurs comprennent les termes et conditions du contrat de travail ?	0
Est-ce que tous ceux qui travaillent pour l'entreprise, tant sur les lieux qu'à domicile, ont un contrat ?	0
Les règlements intérieurs sont-ils conformes aux prescriptions légales ?	11

Le taux de non-conformité pour le PC Licenciement est de 55 %. Plus précisément, comme le montre le tableau Informations détaillées 3, sept usines ont licencié des travailleurs sans raison valable. Le Code du travail haïtien précise clairement les raisons prévues par la loi pour licencier les travailleurs, par exemple une agression, un cas d'insubordination, une atteinte aux biens de l'employeur, une performance insuffisante, des absences non justifiées, etc. Cinq des usines citées comme non conformes n'ont pas réussi à documenter les raisons des licenciements dans les dossiers des travailleurs. De plus, les travailleurs n'ont pas reçu de préavis à leur licenciement. L'autre non-conformité est relative aux activités syndicales, comme souligné dans la catégorie Liberté d'association et négociation collective plus haut. Dans cinq usines, les travailleurs n'ont pas eu l'opportunité de se défendre avant d'être licenciés à cause de leur conduite ou de leur performance.

Informations détaillées 3 : licenciement

<i>Question</i>	<i>Nombre d'usines en non-conformité</i>
L'employeur ne licencie-t-il les travailleurs que pour des raisons valables ?	6
Les travailleurs ont-ils l'opportunité de se défendre avant d'être licenciés à cause de leur conduite ou de leur performance ?	5
L'employeur s'est-il conformé aux ordres de réintégration ou de compensation des travailleurs qui ont été injustement licenciés ?	0
L'employeur fournit-il aux travailleurs des préavis de licenciement adaptés quand cela est nécessaire, ou rémunère-t-il les travailleurs pendant leur préavis ?	2
L'employeur se conforme-t-il aux exigences légales avant de réduire la masse salariale pour cause de changements dans les opérations ?	0
L'employeur paie-t-il aux travailleurs leur portion de congés payés annuels non utilisée quand ils démissionnent ou sont licenciés ?	1
L'employeur informe-t-il le Ministère du Travail de la suspension des opérations pour manque de matériaux, cas de force majeure ou accident provoquant un arrêt immédiat du travail ?	0
L'employeur paie-t-il aux travailleurs leur supplément de salaire annuel ou leur bonus suite à leur licenciement ?	1
L'employeur verse-t-il les dommages et intérêts ordonnés par décision judiciaire pour licenciement arbitraire ?	1

Le taux de non-conformité pour le point Discipline et conflits est de 20 %. Il s'agit de travailleurs qui sont persécutés, harcelés, ou soumis à des traitements humiliants dans trois usines. Plus précisément, des travailleurs se sont plaints de la direction qui leur criait dessus et utilisait un

langage grossier, pour des problèmes de performance. De plus, dans une usine, les mesures disciplinaires ne respectaient pas les dispositions du Code du travail.

G. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Cette catégorie reste la catégorie qui enregistre le plus de résultats de non-conformité. Chaque PC, à l'exception du point Installation des travailleurs où aucune non-conformité n'a été trouvée, est détaillé dans les tableaux Informations détaillées afin de souligner les domaines clés de non-conformité par question.

Malgré les efforts accomplis grâce aux prestations de services-conseils, de formations et grâce à la création de comités SST, des problèmes de non-conformité ont encore été identifiés dans le PC Produits chimiques et substances dangereuses (Informations détaillées 4), à cause du manque d'inventaire et d'étiquetage des produits chimiques. Les fiches techniques de sécurité sont soit fournies dans une langue non comprise des utilisateurs, soit inexistantes. Dix usines n'avaient toujours pas installé ou mis à disposition des installations sanitaires en cas d'exposition aux produits chimiques.

Informations détaillées 4 : produits chimiques et substances dangereuses

<i>Question</i>	<i>Nombre d'usines en non- conformité</i>
Les produits chimiques et substances dangereuses sont-ils correctement étiquetés ?	8
Les produits chimiques et substances dangereuses sont-ils correctement entreposés ?	1
L'employeur a-t-il des fiches techniques de sécurité pour les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail ?	7
L'employeur garde-t-il un inventaire de tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail ?	6
L'employeur offre-t-il des installations sanitaires adaptées et des produits de nettoyage dans le cas d'une exposition à des produits chimiques dangereux ?	10
L'employeur a-t-il efficacement formé les travailleurs qui manipulent les produits chimiques et les substances dangereuses ?	2
L'employeur a-t-il pris des mesures pour évaluer, surveiller, prévenir et limiter l'exposition des travailleurs aux produits chimiques et aux substances dangereuses ?	1

En ce qui concerne le point Préparation aux urgences, dans plus de la moitié des usines évaluées, les issues et voies de secours ne sont pas du tout signalées, ou ne sont pas correctement signalées suite à un changement dans la disposition des machines. Un tiers des usines n'organisent pas d'exercices d'urgence réguliers. Enfin, nous recommandons que 10 % de la main-d'œuvre soit formée à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies. 18 usines sont en non-conformité dans ce domaine, le nombre de travailleurs formés étant nettement inférieur au nombre recommandé.

Informations détaillées 5 : préparation aux urgences

<i>Question</i>	<i>Nombre d'usines en non- conformité</i>
Les issues de secours et voies d'évacuations sont-elles clairement marquées et affichées sur le lieu de travail ?	12
Les issues de secours sont-elles accessibles, dégagées et déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires ?	4

Y a-t-il suffisamment d'issues de secours ?	4
L'employeur organise-t-il régulièrement des exercices de simulation d'urgence ?	7
L'entreprise a-t-elle un système de détection des incendies et un système d'alarme ?	6
L'entreprise possède-t-elle des équipements adéquats de lutte contre les incendies ?	5
L'employeur a-t-il formé un nombre approprié de travailleurs à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies ?	18

Sur le point Services de santé et premiers soins, le nombre requis d'infirmiers et de visites hebdomadaires de médecins ou le nombre requis de médecins sur site représentent des difficultés pour 19 usines. Les examens médicaux exigés par le Code du travail dans les trois premiers mois suite à l'embauche, les contrôles annuels et semestriels pour les travailleurs exposés à des risques ne sont pas non plus respectés. Tout comme pour l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies, il est recommandé de faire suivre une formation aux premiers soins à 10 % de la main d'œuvre. Dix-huit usines sur 20 sont en non-conformité dans ce domaine.

Informations détaillées 6 : services de santé et premiers soins

<i>Question</i>	<i>Nombre d'usines en non-conformité</i>
Les travailleurs qui ont été exposés à des risques avérés liés au travail ont-ils bénéficié de visites médicales gratuites ?	9
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 ?	19
L'employeur s'est-il assuré qu'il y a suffisamment de boîtes de premiers soins facilement accessibles sur le lieu de travail ?	9
L'employeur a-t-il formé des travailleurs aux premiers soins ?	18
Les travailleurs ont-ils une visite médicale dans les trois mois qui suivent leur embauche, ainsi que des contrôles médicaux annuels ?	14

En ce qui concerne les systèmes de gestion de la SST, 11 usines n'organisent pas d'évaluations régulières de la SST, tâche qui devrait revenir aux membres du comité SST. Better Work Haïti a organisé des formations pour les usines, afin de les aider à instaurer des comités SST, et pour aider les membres des comités SST à organiser des évaluations de la SST.

Informations détaillées 7 : systèmes de gestion de la SST

<i>Question</i>	<i>Nombre d'usines en non-conformité</i>
L'employeur enregistre-t-il les accidents et maladies liés au travail et soumet-il le rapport tous les mois à l'OFATMA ?	7
L'usine possède-t-elle une politique de SST écrite ?	7
L'employeur a-t-il développé des mécanismes pour assurer la coopération entre les travailleurs et la direction sur les questions de SST ?	6
L'employeur a-t-il fait une évaluation de la situation générale de la santé et de la sécurité dans l'usine ?	11

La non-conformité dans le domaine des installations collectives est de 95 %. Le Code du travail haïtien est relativement exigeant concernant le nombre de toilettes par travailleur, ce qui explique le taux élevé de non-conformité sur cette question. De nombreuses usines ont construit des espaces de restauration extérieurs pour pouvoir accueillir les travailleurs qui souhaitent rester dans les locaux de l'usine pour le déjeuner. Cependant, neuf usines sont toujours en non-conformité parce qu'elles ne possèdent pas d'espace de restauration, ou quand elles en ont un, parce que celui-ci est trop petit par rapport au nombre de travailleurs qui l'utilisent.

Informations détaillées 8 : installations collectives

<i>Question</i>	<i>Nombre d'usines en non-conformité</i>
Y a-t-il sur le lieu de travail des installations sanitaires adéquates pour se laver les mains ainsi que du savon ?	9
L'employeur fournit-il gratuitement et en quantités suffisantes de l'eau potable aux travailleurs ?	3
Le lieu de travail est-il pourvu de toutes les installations requises ?	0
Le lieu de travail est-il propre et ordonné ?	2
Y a-t-il des toilettes adéquates et accessibles sur le lieu de travail ?	18
Le lieu de travail possède-t-il un espace adéquat pour les repas ?	9

Le tableau Informations détaillées 9 montre les résultats de non-conformité dans le domaine de la protection des travailleurs. Dans 12 usines, les employés ne donnent pas d'équipements personnels de protection à tous les travailleurs, comme des bouchons d'oreille pour les travailleurs qui travaillent dans un environnement bruyant, des masques pour les travailleurs qui utilisent des produits chimiques, ou des ceintures pour ceux qui soulèvent des poids importants. Dans 13 usines, les travailleurs debout n'ont pas de tapis antifatigue ou de repose-pieds. Enfin, les protections sur les machines à coudre (protections pour les yeux, les doigts, ceintures de protection) représentent toujours un problème de conformité important dans 16 usines, principalement parce que les machines ne sont pas récentes, et nécessiteraient d'être ajustées pour y installer des protections convenables.

Informations détaillées 9 : protection des travailleurs

<i>Question</i>	<i>Nombre d'usines en non-conformité</i>
Les travailleurs sont-ils punis s'ils se retirent d'eux-mêmes d'une situation de travail qu'ils jugent représenter un danger sérieux et imminent pour la vie ou la santé ?	0
L'employeur fournit-il aux travailleurs les vêtements et équipements personnels de protection nécessaires ?	12
Les travailleurs sont-ils formés efficacement et incités à utiliser les équipements personnels de protection fournis ?	4
Les matériaux, outils, prises et boutons de contrôle sont-ils faciles d'accès pour les travailleurs ?	0
Les travailleurs debout sont-ils correctement installés ?	13
Existe-t-il suffisamment de mesures mises en œuvre pour éviter que les travailleurs ne portent de charges trop lourdes ?	0
Les travailleurs disposent-ils de chaises avec dossiers ?	2
Les travailleurs sont-ils convenablement formés à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements ?	0
Des protections adéquates sont-elles installées et entretenues sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements ?	16

Les fils électriques, interrupteurs et prises sont-ils bien installés, reliés à la terre et entretenus ?	2
Des avertissements de sécurité adéquats sont-ils affichés sur le lieu de travail ?	3

Les principaux points de non-conformité pour l'environnement de travail concernent les niveaux sonores supérieurs à 90Db dans six usines, et un éclairage inadapté dans certaines sections de huit usines. Better Work recommande les éclairages suivants pour être en conformité : 300 lux pour le repassage, 750 lux pour la passementerie, et 500 lux pour les autres activités.

Informations détaillées 10 : environnement de travail

Question	Nombre d'usines en non-conformité
Les niveaux sonores sont-ils acceptables ?	6
La température du lieu de travail est-elle acceptable ?	3
Le lieu de travail est-il convenablement éclairé ?	8
Le lieu de travail est-il convenablement ventilé ?	1

H. TEMPS DE TRAVAIL

Tous les résultats de non-conformité (taux de non-conformité de 70 %) dans le PC Congés concernent des employeurs qui n'accordent pas les pauses pour allaitement exigées.

Dans le PC Heures régulières de travail, 14 usines n'accordent pas aux travailleurs de pauses journalières. Dans neuf usines, les enregistrements des temps de travail ne reflétaient pas les heures réellement travaillées.

Le PC Heures supplémentaires (taux de non-conformité de 70 %) est décrit en détail dans le tableau Informations détaillées ci-dessous.

Informations détaillées 11 : heures supplémentaires

Question	Nombre d'usines en non-conformité
L'employeur respecte-t-il les limites en matière d'heures supplémentaires travaillées ?	8
L'employeur demande-t-il l'autorisation au Ministère du Travail avant de travailler les dimanches ?	1
L'employeur demande-t-il l'autorisation au Ministère du Travail avant d'effectuer des heures supplémentaires ?	6
Les heures supplémentaires s'effectuent-elles sur la base du volontariat ?	5

Comme indiqué dans les précédents rapports publics, les services-conseils de Better Work Haïti ont fortement insisté sur les problèmes de SST. Dans ce domaine, Better Work Haïti reconnaît sur les six derniers mois les efforts et l'implication des propriétaires et des cadres de direction dans les activités visant à améliorer la situation. Des efforts de conformité importants ont été observés sur les points Produits chimiques et substances dangereuses et Préparation aux urgences ; Better Work avait directement ciblé ces deux domaines dans les formations et prestations de services-conseils réalisées. Cependant, d'autres améliorations sur d'autres points de conformité peuvent être sous-estimées. Comme décrit dans la section 2.2, dans la catégorie SST, les points de conformité couvrent

de nombreuses questions, et même si les usines sont en conformité dans un plus grand nombre de domaines, cette amélioration n'apparaît pas dans les efforts de conformité décrits dans le tableau 2. Cependant, les tableaux détaillés par usine de la section III permettent d'identifier ces améliorations, grâce à l'utilisation du point à moitié noir ; ces tableaux présentent une vue détaillée des grandes améliorations dans cette catégorie, en détaillant les progrès au niveau des usines.

2.3 Effort de conformité

L'effort de conformité représente les changements dans la non-conformité pour chacun des PC, entre le dernier rapport public de synthèse et le présent rapport. L'effort de conformité ne concerne que les usines qui étaient inscrites auprès de Better Work Haïti pendant les deux périodes de rapport. Il faut noter que l'effort de conformité étant un indicateur agrégé pour toutes les usines qui ont été évaluées au moins deux fois par Better Work Haïti, il est sensible aux changements simultanés de non-conformité. Par exemple, si une usine passe d'un état de non-conformité à un état de conformité et si une autre usine qui n'avait pas de résultats de non-conformité est maintenant non conforme dans le même PC, les deux s'équilibrent et on ne note alors aucun changement dans l'effort de conformité.

Lors de la série d'évaluations la plus récente, l'équipe de Better Work Haïti a mis au jour un nombre plus important d'infractions dans les domaines des normes fondamentales du travail que lors des évaluations précédentes. Nous pensons que ce résultat est la cause de plusieurs facteurs. Les questions sensibles comme le harcèlement sexuel ou les différents aspects de la liberté d'association ont considérablement attiré l'attention de l'industrie du vêtement haïtienne ces six derniers mois. Les conseillers d'entreprises ont donc porté une attention toute particulière à l'évaluation efficace de la non-conformité dans ces domaines. Un plus haut niveau de connaissance et de confiance s'est développé entre les conseillers d'entreprise et les travailleurs ; si on ajoute à cela la nouvelle méthodologie consistant à interroger les travailleurs en dehors de l'usine et des entretiens plus approfondis avec les travailleurs, on arrive à une meilleure communication des informations sensibles. Les fluctuations dans les résultats de non-conformité sont une tendance déjà observée dans d'autres pays ayant un programme Better Work, et ne doivent pas être interprétées comme représentant une dégradation de la non-conformité en tant que telle, mais plutôt comme une identification plus fine des problèmes qui doivent être traités. Deuxièmement, en décembre 2010, les conseillers d'entreprise ont suivi une formation spécifique aux techniques d'entretien qui insistait tout particulièrement sur l'identification des violations de la liberté d'association et de la négociation collective, ainsi qu'à l'identification des cas de discrimination. Les résultats de non-conformité dans ces domaines montrent par conséquent que l'équipe de Better Work Haïti est de plus en plus à même de trouver des preuves solides permettant de dénoncer les violations de ces droits.

Section III : Les prestations de services-conseils et de formation de Better Work Haïti

3.1 Les prestations de services-conseils de Better Work Haïti

Comités consultatifs de pilotage de l'amélioration de la performance

Les programmes Better Work comportent à la fois des évaluations de la conformité et des prestations de services-conseils. Après les évaluations des besoins de conformité dans les usines, les conseillers d'entreprise de Better Work travaillent directement avec chaque usine afin de constituer des comités bipartites travailleurs-direction (comités consultatifs pour l'amélioration de la performance, CCAP) et afin de concevoir et de mettre en œuvre des plans d'amélioration qui traitent à la fois des problèmes de non-conformité et des systèmes de gestion. Si les usines ont la responsabilité d'identifier et de mettre en œuvre les plans d'amélioration, les services-conseils garantissent une approche sur mesure qui permet l'orientation et le développement des capacités.

Les services-conseils offerts par Better Work Haïti à ce jour incluent des réunions introductives pour la direction, mais pas pour les travailleurs. En amont de la création de CCAP dans les usines participantes en Haïti, le programme Better Work Haïti avait décidé d'impliquer les représentants nationaux dans le processus de dialogue pour s'assurer que la formation des comités tienne compte de la nature sous-développée des relations professionnelles dans l'industrie du vêtement haïtienne. À l'automne 2011, deux usines (Island Apparel et Pacific Sports) ont accepté de collaborer avec Better Work afin de mettre en place des CCAP dans leurs usines. En premier lieu, Better Work Haïti a organisé une formation avec les représentants des travailleurs et de la direction pour qu'ils deviennent des participants efficaces dans les CCAP. La formation préparait les deux parties à s'asseoir autour de la table et à participer à un dialogue constructif. Elle a notamment traité des grands principes de la liberté d'association, pour établir une culture de respect mutuel des rôles des travailleurs et de la direction, dans un contexte industriel difficile.

En décembre 2011 et janvier 2012, Better Work Haïti a facilité l'élection de représentants des travailleurs dans deux usines. Peu après, les premières réunions des CCAP ont eu lieu ; au cours de celles-ci, les représentants des travailleurs et de la direction ont discuté des résultats des évaluations, et ont commencé à concevoir un plan d'amélioration pour le prochain semestre.

Services-conseils pendant la période du rapport

La SST est restée la catégorie dans laquelle on a trouvé le plus de résultats de non-conformité sur la présente période de reporting. Les services-conseils sur cette période se sont donc principalement concentrés sur les points Produits chimiques et substances dangereuses, Préparation aux urgences et utilisation des Équipements personnels de protection. De plus, les conseillers d'entreprise de Better Work ont conseillé les directeurs d'usine sur la mise en place de comités SST et Premiers soins. Ils ont également organisé pour les travailleurs des formations à l'utilisation des équipements, aux premiers soins, et à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies en cas d'urgence.

3.2 Les services de formation de Better Work Haïti

En plus des évaluations usines et des prestations de services-conseils, Better Work Haïti propose des formations aux travailleurs et à la direction, sur différents sujets professionnels.

En ce qui concerne les compétences de gestion, l'accent a principalement été mis sur le soutien aux responsables RH, notamment pour traiter des problèmes de non-conformité concernant les documents de recrutement, et pour renforcer leurs capacités. Les usines ont également été formées à l'amélioration des capacités du personnel du département RH. En octobre 2011, Better Work Haïti a lancé des activités de suivi consécutives à la formation en gestion des ressources humaines organisée par Sofitraining. La première visite-conseil a permis de discuter de l'efficacité de la formation, ainsi que des changements que les responsables RH pouvaient mettre en œuvre dans leur département. Si dans certaines usines, les responsables RH ont eu du mal à commencer à appliquer ces nouvelles connaissances dans leur environnement de travail actuel, des effets positifs ont été identifiés dans d'autres usines, comme une baisse du roulement de la main d'œuvre, une amélioration du programme d'intégration pour les nouveaux embauchés, ou la mise en place de meilleures structures de rémunération pour les travailleurs.

Avec le soutien de la fondation Levi Strauss, Better Work Haïti a lancé et testé un kit de formation sur les compétences de la vie courante pour les travailleurs. La formation aux compétences de la vie courante vise à améliorer la sensibilisation et les connaissances des travailleurs sur les aspects sociaux de leur vie, et espère réduire ainsi leur vulnérabilité. Elle a pour objectifs de permettre aux travailleurs de l'industrie du textile participant de prendre des décisions plus avisées dans leur vie quotidienne, d'avoir une meilleure conscience des dangers possibles, et de gagner en confiance pour ensuite transmettre les informations à leurs pairs. Le kit de formation aux compétences de la vie courante est constitué des modules suivants : protection maternelle (2 sessions), introduction à la communication professionnelle (2 sessions), éducation financière (3 sessions) et présentation du VIH/SIDA (1 session). Le kit comporte une série de sessions de formation en salle fortement participatives. Chaque session dure une heure pour garantir une perturbation minimale de la production. La formation est adaptée à environ 25 participants et peut avoir lieu dans des cantines d'usine ou des salles de réunion. Le kit de formation aux compétences de la vie courante a été lancé et testé à Port-au-Prince, Haïti, en octobre 2011. Le lancement a été jugé réussi à la fois par les travailleurs et par les directions. Après le lancement, des usines ont demandé à Better Work de former plus de leurs travailleurs, ce que Better Work fait actuellement. Au total, Better Work a organisé 19 sessions dans 6 usines (Codevi, MGA, Island Apparel, Fox River, Multiwear et Pacific Sports), et a ainsi formé 654 travailleurs.

Étant donné la non-conformité encore présente dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, Better Work Haïti propose également aux travailleurs des formations sur la SST. Les membres des comités SST sont formés à la manière d'organiser des évaluations régulières des risques, et à la manière d'identifier des solutions pour diminuer ces risques. Une autre formation SST a été développée pour améliorer la sensibilisation des travailleurs aux risques potentiels qu'ils peuvent rencontrer quand ils travaillent dans des usines. La formation s'est centrée sur la participation et les interactions avec les travailleurs, à travers des jeux et des questionnaires qui leur permettaient d'identifier eux-mêmes les risques ; ils devenaient ainsi acteurs plutôt que seulement auditeurs dans la découverte de ces risques. Cette formation est interactive et tient compte des niveaux d'éducation des travailleurs. En 2011, 284 travailleurs ont été formés.

Pendant la période couverte par ce rapport, quelque 660 travailleurs ont été formés tandis que 1028 autres ont été formés pendant l'année 2011.

Section IV : prochaines étapes

4.1. Les prestations de services-conseils de Better Work Haïti

Comité consultatif pour l'amélioration de la performance

Better Work Haïti va continuer à créer des comités bipartites travailleurs-direction dans d'autres usines, et les conseillera sur la manière de développer un dialogue social efficace. Dans les deux usines qui ont déjà mis en place un CCAP – Island Apparel et Pacific Sports –, les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti vont continuer à aider les membres des comités dans la préparation de lignes directrices pour les CCAP ; ils vont aider les représentants des travailleurs dans leur préparation aux réunions, et animer les réunions pour s'assurer que les objectifs sont entièrement atteints. Better Work Haïti proposera des formations supplémentaires à tous les membres, et en particulier aux représentants des travailleurs, sur les questions de coopération au travail et de compétences en communication.

Santé et sécurité au travail

Étant donné le taux important de non-conformité en SST, les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti vont continuer à conseiller les cadres de direction sur la mise à disposition d'équipements personnels de protection, et insister sur l'importance de former les travailleurs à l'utilisation des équipements de protection. Les services-conseils vont également travailler à inciter les directeurs d'usine à se conformer à la législation du travail concernant les examens médicaux qui doivent être proposés gratuitement aux travailleurs, ainsi que sur la fourniture d'infrastructures médicales et de personnel médical sur le lieu de travail exigée par le Code du travail.

Systèmes de protection sociale

Une attention toute particulière va être consacrée aux points de non-conformité touchant les deux systèmes de protection sociale en Haïti, à savoir l'ONA (fonds de pension) et l'OFATMA (assurance pour les accidents liés au travail) ; de nombreuses usines sont encore en non-conformité dans ce domaine après quatre cycles d'évaluations. La situation de non-conformité s'est nettement améliorée ces deux dernières années, mais étant donné l'importance d'accorder une protection sociale à tous les travailleurs dans l'industrie du vêtement en Haïti, toutes les usines doivent atteindre la conformité dans les prochains mois.

4.2. Les services de formation de Better Work Haïti

Gestion des ressources humaines

Les conseillers d'entreprise de Better Work vont insister sur le développement d'outils concrets de ressources humaines spécifiques à l'industrie haïtienne du vêtement, afin d'améliorer le taux de conformité grâce à de bons systèmes de gestion des ressources humaines. Les outils suivants vont être développés en 2012 afin de soutenir les départements RH des usines : listes de vérification des dossiers des employés, lignes directrices pour l'archivage des registres de paie, politique disciplinaire, lignes directrices pour les contrats, et listes de vérification pour les licenciements.

Préparation aux urgences

Un tremblement de terre récent (7 mars 2012) a renforcé l'importance de la préparation aux urgences au niveau des usines. Comme mentionné plus haut, le quatrième cycle de visites a montré

que dans plus de la moitié des usines, les voies et issues de secours ne sont pas ou mal signalées. Un tiers des usines n'organisent pas d'exercices d'urgence réguliers. Better Work Haïti va donc proposer une formation à la préparation aux urgences qui vise à améliorer la conformité des usines de l'industrie du vêtement en Haïti. Les objectifs précis sont d'améliorer la sensibilisation des cadres de direction et des travailleurs à l'importance des procédures de préparation aux urgences, et de les aider dans la mise en place d'une structure organisationnelle de préparation aux urgences dans l'usine. L'activité sera de préférence organisée par une agence haïtienne possédant une expertise dans la préparation aux urgences. Après une évaluation qui identifiera les faiblesses de l'usine en matière de 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 cadres dans leurs plans correctifs. Les usines seront incitées à créer un comité de préparation aux urgences, et à concevoir et mettre en place une politique. Un exercice d'urgence sera organisé avec le comité nouvellement créé et formé.

Santé et sécurité au travail

Les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti vont proposer des formations à la sensibilisation aux questions de SST dans les usines, et aideront ces dernières à organiser des évaluations de la SST. Les deux formations visent à améliorer la sensibilisation des travailleurs aux différents risques auxquels ils sont exposés quand ils travaillent, et à devenir acteurs des changements dans la réduction de ces risques. Plus précisément, les comités SST instaurés dans les usines seront renforcés pour maintenir les efforts correctifs et pour garantir un environnement sûr pour les travailleurs.

Formation des travailleurs

Les formations pour les travailleurs financées par la fondation Levi Strauss et testées en octobre 2011 seront largement diffusées dans les usines afin d'atteindre un maximum de travailleurs. Il est demandé aux usines d'inviter environ 25 travailleurs aux sessions de formation. De plus, la première bande dessinée de Better Work Haïti qui traite des problèmes de SST sera lancée à l'occasion de la journée mondiale sur la santé et la sécurité au travail célébrée par l'OIT le 28 avril. La bande dessinée est destinée aux travailleurs, et sera ensuite distribuée dans les usines. Une courte formation aura également lieu pour améliorer 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.

Normes fondamentales de travail de l'OIT

Suite aux récents licenciements de responsables syndicaux en Haïti, les partenaires sociaux ont exprimé le besoin que le BIT délivre une formation pour améliorer les connaissances dans le domaine des normes fondamentales du travail. Une session de formation générale va avoir lieu avec le MOLSA, CTMO-HOPE, ADIH, les propriétaires et les directeurs d'usine, et les syndicats nationaux ; son but est de présenter un aperçu général des quatre catégories de normes fondamentales du travail : travail des enfants, travail forcé, liberté d'association et négociation collective, et discrimination. Better Work va également impliquer les représentants nationaux dans un processus de dialogue pour déterminer les besoins de renforcement de capacités pour les travailleurs comme pour les cadres de direction.

Étude des quotas de production, avec le groupe consultatif tripartite

En réponse à une demande émanant des directeurs d'usine et des syndicats nationaux, Better Work Haïti va mandater une étude sur les objectifs de production en Haïti, qui comparera les pratiques d'usines en Haïti même et au niveau international. L'étude vise à évaluer la manière dont les quotas sont fixés en Haïti, et à identifier le caractère approprié ou non de leur niveau.

Section V : les usines en détail

5.1 Liste des usines

En février 2012, 20 usines étaient enregistrées auprès de Better Work Haïti. Sur les 23 usines enregistrées en novembre 2011 au début de la quatrième série d'évaluations, 1 usine a arrêté son activité et 2 autres ont fusionné pour créer une nouvelle usine. Le programme a mis en œuvre des évaluations et des prestations de services-conseils dans les usines participantes, en suivant le cycle de six mois mis en place dans le pays. Depuis que le programme a commencé à offrir ses services, 18 usines ont déjà été évaluées quatre fois, et 8 autres ont été évaluées trois fois. Au moment du quatrième cycle d'évaluations, deux usines étaient en train de fusionner, et une usine était temporairement fermée dû à un manque de production depuis décembre 2011. Par conséquent, 20 usines ont été évaluées.

Tableau 2 : nombre de travailleurs dans les usines enregistrées auprès de Better Work Haïti

	Juin 2010	Décembre 2010	Juin 2011	Décembre 2011
Nombre de travailleurs dans les usines enregistrées auprès de Better Work Haïti	22,598	27,264	27,000	24,298
Parmi ces travailleurs, nombre de femmes	14,796	16,978	15,783	15,523

Tableau 3: liste des usines dans le secteur haïtien du vêtement

Nom de l'usine	Statut
Astro Embroidery & Screen Printing	Ne fonctionne pas
Codevi	Enregistrée en 2009
DKDR HAITI S.A.	Enregistrée en 2009
Fairway Apparel S.A.	Enregistrée en 2010
Fox River Caribe, INC	Enregistrée en 2009
Genesis S.A.	Enregistrée en 2009
Global Manufacturers & Contractors S.A.	Enregistrée en 2010
Horizon Manufacturing S.A.	Enregistrée en 2010
InterAmerican Knits S.A.	Fusion avec InterAmerican Wovens S.A.
InterAmerican Tailor S.A.	Fusion avec One World Apparel S.A.
InterAmerican Wovens S.A.	Fusion avec InterAmerican Knits S.A.
Island Apparel S.A.	Enregistrée en 2009
Johan Company	Enregistrée en 2009
Lucotex Manufacturing CO	Enregistrée en 2010
Magic Sewing MFG. S.A.	Enregistrée en 2009
Modas Gloria Apparel S.A	Enregistrée en 2009
Multiwear S.A.	Enregistrée en 2009
One World Apparel S.A.	Enregistrée en 2009
Pacific Sports Haiti S.A.	Enregistrée en 2009

Palm Apparel S.A.	Enregistrée en 2009
Premium Apparel S.A./AGA GROUP	Enregistrée en 2009
Sew Rite Manufacturing	Ne fonctionne pas
Sewing International S.A.	Enregistrée en 2009
The Willbes Haitian I S.A.	Ne fonctionne pas
The Willbes Haitian II S.A.	Enregistrée en 2010
The Willbes Haitian III S.A.	Enregistrée en 2010
The Willbes Haitian V /AZTECA	Ne fonctionne pas

5.2. Résultats des usines

Cette section rend compte des efforts entrepris par les usines pour gérer les résultats de non-conformité soulignés dans les précédents rapports semestriels HOPE II (octobre 2010, avril 2011 et octobre 2011). Conformément au cycle de Better Work Haïti, une fois reçus les rapports d'évaluation, les usines doivent identifier leurs priorités d'amélioration en les détaillant dans un plan d'amélioration. Better Work travaille avec les usines par le biais de services-conseils pour documenter dans le rapport de progression les progrès réalisés dans ces domaines prioritaires. Les tableaux des usines présentées dans cette section donnent des informations détaillées provenant du plan d'amélioration et du rapport de progression de chaque usine.

Comme exigé par la législation HOPE II, les informations suivantes sont données pour chaque usine ayant été évaluée au moins 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 dans son plan d'amélioration. Un point noir signifie que l'usine n'a pas inclus ce problème spécifique de non-conformité dans ses priorités d'amélioration, et reste en violation. 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 quatrième visite d'évaluation ;
- pour 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 quatrièmes séries de visites d'évaluation des usines.

CODEVI

Emplacement Ouanaminthe
Nombre de travailleurs 4555
Date d'inscription 24 septembre 2009

Services-conseils et formations

11 octobre 2011 : réunion introductive pour la direction (responsable conformité CODEVI, avocat, directeur général, 2 responsables conformité de Levi Strauss et le conseiller technique principal de Better Work). La réunion avec la direction a eu lieu après la présentation du rapport de l'usine, afin de discuter des résultats de l'évaluation, et pour concevoir un plan d'amélioration.

11 octobre 2011 : formation de sensibilisation à la SST (59 travailleurs). L'objectif de la formation était d'améliorer la sensibilisation des travailleurs aux problèmes potentiels de santé et de sécurité sur le lieu de travail. Elle a également été l'occasion de présenter les différents comités (SST, premiers soins, urgence).

12 octobre 2011 : réunion du comité SST (18 travailleurs). Mise en place de deux comités SST. Une formation a également eu lieu sur la manière d'évaluer périodiquement les risques.

13 octobre 2011 : services-conseils (responsable de la conformité de CODEVI) comprenant une visite de l'usine, l'élaboration d'un plan d'action, la révision du plan d'amélioration, un tour de l'usine pour évaluer les efforts de remédiation.

13 octobre 2011 : réunion introductive du CCAP avec le représentant de Baty Ouvriye et 2 personnes de SOKOWA.

15 novembre 2011 : services -conseils

16 novembre : formation des travailleurs (53 travailleurs), notamment pour améliorer la sensibilisation sur les problèmes potentiels de santé et de sécurité sur le lieu de travail ; sujets également abordés : présentation des comités SST, premiers soins et urgences. Formation des travailleurs à l'éducation financière (18 travailleurs), notamment sur la manière de gérer un budget, la façon de fixer et d'atteindre des objectifs, et les manières de faire des économies pour éviter les crédits.

17 novembre 2011 : rencontre avec le responsable régional de la conformité de Levi-Strauss pour présenter les formations non techniques proposées par Better Work Haïti avec le soutien financier de la fondation Levi Strauss.

17 novembre 2011 : rencontre pré-évaluation du comité consultatif avec le représentant en République dominicaine de Timberland, avec notamment une visite de l'usine.

Catégorie de conformité	Point de conformité	Evaluations				Priorités d'amélioration ³	Efforts de remédiation	# mois ⁴
		1*	2*	3*	4*			
1	Travail des enfants	Enfants travailleurs	○	○	○	○		

³ Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012.

⁴ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv) (« concernant les déficiences qui n'ont pas été corrigées, le temps passé depuis la première identification de ces déficiences dans un rapport en vertu de ce paragraphe »).

* un point noir représente une non-conformité.

2	Discrimination	Documentation et protection des jeunes travailleurs	☐	☐	☐	☐		
		Travail dangereux	☐	☐	☐	☐		
		Pires formes	☐	☐	☐	☐		
		Genre	☐	☒	☐	☐		
		Autres discriminants	☐	☐	☐	☐		
		Race et origines	☐	☒	☐	☐		
		Religion et opinions politiques	☐	☐	☐	☐		
		Travail non rémunéré	☐	☐	☐	☐		
		coercition	☐	☐	☐	☐		
		Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☐	☐		
3	Travail forcé	Travail en prison	☐	☐	☐	☐		
		Négociation collective	☐	☒	☒	☒	Appliquer correctement la convention collective.	La direction a changé ses pratiques pour que les heures dépassant les 8 heures journalières soient rémunérées au taux des heures supplémentaires. Cependant, les heures de travail quotidiennes dépassent encore les limites légales.
		Interférence et discrimination	☐	☐	☐	☒		
		Grèves	☐	☐	☐	☐		
		Actions des syndicats	☐	☐	☐	☐		
5	Rémunération	Mode de paiement	☐	☐	☐	☐		
		Salaires minimum	☒	☐	☐	☒		18
		Rémunération des heures supplémentaires	☒	☐	☒	☒		6
		Congés payés	☒	☐	☒	☒		6
		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	☐	☒	☐	☐			
		Licenciement	☐	☐	☐	☒			
7	Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses	☒	☒	☐	☐	Tous les bâtiments qui utilisent des produits chimiques doivent réaliser des inventaires des produits chimiques et substances dangereuses. Des FDS doivent être affichées dans les endroits où l'on utilise des produits chimiques.	Des inventaires ont été effectués dans tous les bâtiments. Les FDS ont été affichées dans tous les bâtiments. Des douches oculaires ont été installées dans le bâtiment MD, mais il n'y en a toujours pas dans les bâtiments AM2 et FW1. L'usine a acheté des pulvérisateurs pour les yeux, mais ne les a pas encore installés.	18
		Préparation aux urgences	☒	☐	☐	☒	Dans tous les bâtiments, un nombre approprié de travailleurs doivent être formés à l'utilisation du matériel de lutte contre les incendies. Toutes les voies de secours doivent être clairement signalées afin de ne pas prêter à confusion dans le bâtiment FW1. Les voies ne doivent pas être obstruées par le stockage des déchets dans le bâtiment MD. Toutes les sorties de secours doivent être déverrouillées pendant les heures de travail et les heures supplémentaires, notamment dans les bâtiments AM1, AM2 et MD. Des exercices d'urgence doivent être organisés deux fois par an dans tous les bâtiments	Des formations à l'utilisation du matériel de lutte contre les incendies ont été organisées dans les bâtiments AM1&2, MD et FW1, mais doivent encore avoir lieu dans le bâtiment BKI.	
		Services médicaux et premiers soins	☒	☒	☒	☒	Résultat de non-conformité : nombre insuffisant d'infirmiers sur le site.		18
		Systèmes de gestion de la SST	☐	☒	☒	☒	Résultat de non-conformité : pas d'auto-évaluation de la SST.		12
		Installations collectives	☒	☐	☐	☐		On trouve du savon et du papier dans tous les bâtiments.	18
		Hébergement des travailleurs	☐	☐	☐	☐			
		Environnement de travail	☐	☐	☒	☐		Les niveaux de température sont acceptables.	6

8	Temps de travail	Protection des travailleurs	● ● ● ●	Les travailleurs debout disposent de tapis antifatigue ou de repose-pieds.	18
		congés	○ ○ ○ ○		
		Heures supplémentaires	● ● ● ●	Résultat de non-conformité : l'usine, en consultation avec le syndicat, doit obtenir l'autorisation du MOLSA pour effectuer des heures supplémentaires.	18
		Heures régulières	● ● ● ●	Résultat de non-conformité : les heures de travail journalières dépassent la limite légale et la direction ne conserve pas de registre des heures effectuées le samedi.	18

DKDR Haiti S.A.

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 1535
Date d'inscription 9 octobre 2009

Services-conseils et formations

21 septembre 2011 : réunion introductive pour la direction avec le responsable conformité et le responsable RH.

13, 14 octobre 2011 : services- conseils

16 novembre : services- conseils

Catégorie de conformité	Point de conformité	Évaluation				Priorités d'amélioration ⁵	Efforts de remédiation	# mois ⁶
		1*	2*	3	4*			
1 Travail des enfants	Enfants travailleurs	☐	☐	☐	☐			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	☐	☐	☐	☐			
	Travail dangereux	☐	☐	☐	☐			
	Pires formes	☐	☐	☐	☐			
2 Discrimination	Genre	●	☐	☐	●	Résultat de non-conformité: On trouve un résultat de harcèlement sexuel dans l'usine. Des travailleurs expliquent que des promesses sont faites aux femmes si elles sortent avec leurs superviseurs, et que celles-ci peuvent être licenciées si elles refusent, ce qui arrive parfois même si elles acceptent ces conditions.		
	Autres discriminants	☐	☐	☐	☐			
	Race et origines	☐	☐	☐	☐			

⁵ Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012

⁶ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

3	Travail forcé	Religion et opinions politiques	☐	☐	☐	☐	
		Travail non rémunéré	☐	☐	☐	☐	
		coercition	☐	☐	☐	☐	
		Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☐	☒	Résultat de non-conformité : Les travailleurs rapportent que s'ils n'effectuent pas d'heures supplémentaires ou ne travaillent pas le dimanche, ils peuvent être suspendus plusieurs jours.
		Travail en prison	☐	☐	☐	☐	
4	Liberté d'association et négociation collective	Négociation collective	☐	☐	☐	☐	
		Interférence et discrimination	☐	☐	☐	☐	
		Grèves	☐	☐	☐	☐	
		Actions des syndicats	☒	☐	☐	☐	
5	Rémunération	Mode de paiement	☐	☐	☐	☐	
		Salaires minimum	☒	☐	☒	☒	Des quotas doivent être fixés pour que les travailleurs à la pièce gagnent au moins 250 gourdes par journée ordinaire de 8 heures de travail. 18
		Rémunération des heures supplémentaires	☒	☐	☐	☐	
		Congés payés	☒	☐	☐	☐	
		Salaire majoré	☐	☐	☐	☐	
		Sécurité sociale et autres avantages	☒	☒	☒	☐	Payer régulièrement la contribution des travailleurs à l'ONA. Un chèque a été envoyé à l'ONA et un avocat a été recruté pour trouver un accord avec l'ONA.
							Inclure les salaires du dimanche dans les calculs des bonus annuels. Les salaires du dimanche sont inclus dans les calculs des bonus annuels.
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	☒	☐	☐	☐	
6	Contrats et ressources humaines	Procédures contractuelles	☐	☐	☐	☐	
		Discipline et conflits	☐	☐	☐	☐	

7	Santé et sécurité au travail	Contrats de travail	☐	☒	☒	☐	Le règlement intérieur doit respecter les exigences légales en matière de pause journalière.	Le règlement intérieur a été révisé.	
						Préciser les conditions de travail dans les contrats de travail (écrits ou oraux).	Les contrats de travail ont été révisés.		
						S'assurer que les travailleurs comprennent les conditions du contrat de travail.	On a expliqué aux travailleurs les conditions du contrat de travail.		
		Licenciement	☒	☐	☐	☒	Résultat de non-conformité : les travailleurs sont licenciés sans aucune forme d'avertissement.		
		Produits chimiques et substances dangereuses	☒	☐	☐	☐	Étiqueter convenablement les réservoirs d'essence placés à côté des groupes électrogènes.	Tous les produits chimiques sont correctement étiquetés.	18
						Afficher des FDS dans les zones où des produits chimiques sont stockés et utilisés (soufflage) dans les bâtiments 5 & 13.			
						Former les personnes responsables du détachage à l'utilisation des équipements personnels de protection.	Les personnes responsables du détachage portent leur équipement personnel de protection.		
						S'assurer que des douches oculaires sont installées à côté des points d'utilisation et de stockage des produits chimiques.			
		Préparation aux urgences	☒	☐	☐	☒	Ne pas obstruer l'accès aux extincteurs et au réservoir d'essence. S'assurer de la présence d'un extincteur à proximité des bâtiments 5 et 13.		18
						Former 10 % de la main d'œuvre à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.			
						Signaler les voies d'urgence dans le bâtiment 13. S'assurer que la sortie de secours est convenablement éclairée. Les voies d'urgence doivent être convenablement signalées sur le plan d'évacuation du bâtiment 24.			
						Les issues de secours ne doivent pas être obstruées par des portants (bâtiments 5 et 13) et le sol dans les bâtiments 24, 16 et 13 doit être moins encombré.			

Services médicaux et premiers soins	●	◐	◐	●	Permettre aux travailleurs exposés à des dangers liés à leur travail de passer des contrôles médicaux gratuits. S'assurer que les personnes nouvellement embauchées passent un examen médical dans les 3 premiers mois de leur embauche. Augmenter le nombre de visites de médecins et d'infirmiers sur le site. Former au moins 10 % de la main d'œuvre aux premiers soins.		18
Systèmes de gestion de la SST	●	◐	◐	◐	Mettre à disposition une politique de SST. Il est nécessaire de réaliser une évaluation des questions générale de santé et de sécurité au travail dans l'usine.	L'usine possède une politique de SST qui définit les responsabilités en matière de SST et qui institue un comité SST comportant des membres de la direction et des travailleurs.	18
Installations collectives	●	●	●	◐	L'usine doit avoir à disposition suffisamment de savon et de papier toilette, toute la journée. L'employeur doit fournir gratuitement et en quantités suffisantes de l'eau potable aux travailleurs. S'assurer d'avoir suffisamment de toilettes en état de marche. S'assurer de la présence d'un espace adéquat pour les repas sur le lieu de travail.	De l'eau potable est disponible.	18
Hébergement des travailleurs	○	○	○	○			
Environnement de travail	●	○	●	◐	Rajouter des ventilateurs pour réduire la température du lieu de travail. Réduire les niveaux sonores sur le lieu de travail à des niveaux acceptables. Fournir un éclairage convenable.	Les niveaux sonores ont été mesurés comme acceptables. Les niveaux lumineux ont été mesurés comme acceptables.	18

8	Temps de travail	Protection des travailleurs	●	◐	◑	◒	Les personnes responsables du détachage doivent porter des lunettes et des masques. Tous les travailleurs debout doivent avoir des tapis antifatigue ou des repose-pieds. Former les travailleurs au port des équipements personnels de protection et à l'utilisation en toute sécurité des équipements et des machines. Toutes les machines doivent avoir des protections : protection oculaire, protection pour les doigts, courroie de protection, ceinture de protection.	Les personnes responsables du détachage possèdent des lunettes et des masques. L'usine a formé les travailleurs. Cependant lors de la visite de l'usine, les conseillers d'entreprise ont remarqué que les travailleurs de la section découpe n'utilisaient pas les gants de protection qui leur avaient été fournis.	18
		congés	●	○	●	●	Des pauses pour allaitement doivent être accordées aux personnes qui en ont le droit.		6
		Heures supplémentaires	●	●	◑	●	Faire en sorte de ne pas dépasser 80 heures de travail supplémentaires par trimestre.		18
		Heures régulières	●	●	●	○	La durée hebdomadaire régulière de travail ne doit pas dépasser 48 heures. Respecter les 1h30 de pauses journalières.	L'usine respecte la durée hebdomadaire régulière de travail. L'usine respecte les pauses journalières d'1h30.	

Fairway Apparel S.A.

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 488
Date d'inscription 22 octobre 2010

Services-conseils et formation

	Catégorie de conformité	Point de conformité	Évaluation			Priorités d'amélioration ⁷	Efforts de remédiation	# mois ⁸
			1*	2*	3*			
1	Travail des enfants	Enfants travailleurs	☐	☐	☐			
		Documentation et protection des jeunes travailleurs	☐	☐	☐			
		Travail dangereux	☐	☐	☐			
		Pires formes	☐	☐	☐			
2	Discrimination	Genre	☒	☐	☐			
		Autres discriminants	☐	☐	☐			
		Race et origines	☐	☐	☐			
		Religion et opinions politiques	☐	☐	☐			
3	Travail forcé	Travail non rémunéré	☐	☐	☐			
		coercition	☐	☐	☐			

⁷ Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012.

⁸ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

4	Liberté d'association et négociation collective	Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☒	Résultat de non-conformité: D'après les travailleurs, ne pas faire d'heures supplémentaires le dimanche génère de multiples jours non rémunérés de suspension. Les travailleurs faisant l'objet de suspensions effectuent plus de 80 heures supplémentaires par trimestre. Des preuves de ces sanctions se trouvent dans les dossiers des travailleurs. La direction a confirmé l'utilisation de la suspension comme punition.	
		Travail en prison	☐	☐	☐		
		Négociation collective	☐	☐	☐		
		Interférence et discrimination	☐	☐	☐		
		Grèves	☐	☐	☐		
		Actions des syndicats	☐	☐	☐		
5	Rémunération	Mode de paiement	☐	☐	☐		
		Salaire minimum	☒	☒	☒	Résultat de non-conformité : pas de quota fixé pour que les travailleurs à la pièce gagnent au moins 250 gourdes par journée régulière de 8 heures de travail.	18
		Rémunération des heures supplémentaires	☐	☐	☐		
		Congés payés	☒	☐	☒	Résultat de non-conformité : les contributions à l'ONA ne sont pas versées mensuellement. Le dernier paiement remonte à avril 2011.	12
		Salaire majoré	☐	☐			
		Sécurité sociale et autres avantages	☒	☐	☒	Résultat de non-conformité : les paiements à l'ONA ne sont pas transmis mensuellement. Le dernier paiement remonte à septembre 2011.	12
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	☒	☐	☐		
6	Contrats et ressources humaines	Procédures contractuelles	☐	☐	☐		
		Discipline et conflits	☐	☐	☒	Résultat de non-conformité : punitions excessives. Les travailleurs se plaignent d'être persécutés par les superviseurs.	

7	Santé et sécurité au travail	Contrats de travail	●	○	●	Résultat de non-conformité : le règlement interne ne respecte pas les exigences légales. Dans le contrat, la pause journalière de 45 minutes est inférieure aux 1.5 heures légales.		12
		Licenciement	●	○	●	Résultat de non-conformité : tous les travailleurs interrogés se sont plaints de ne pas pouvoir se défendre avant d'être licenciés.		
		Produits chimiques et substances dangereuses	●	●	○	Stocker convenablement les substances dangereuses.	L'usine n'utilise plus de produits chimiques sur le lieu de travail. À la place des liquides de nettoyage, l'usine utilise du savon et de l'eau.	
		Préparation aux urgences	○	●	●	Former les travailleurs à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies		6
		Services médicaux et premiers soins	●	●	◐	Faire passer des visites médicales annuelles aux travailleurs exposés aux dangers liés au travail. Recruter plus d'infirmiers. Former les travailleurs aux premiers soins.	Les travailleurs exposés aux dangers liés au travail ont passé un contrôle médical.	12
		Systèmes de gestion de la SST	●	●	●	Mettre en place une politique écrite de SST.	L'usine ne possède pas de politique écrite de SST, mais le directeur général a indiqué aux conseillers d'entreprise que l'usine était en train d'en rédiger une.	12
		Installations collectives	●	●	●	Proposer des installations sanitaires adaptées et/ou du savon. Réparer toutes les toilettes et les conserver en bon état.	Les toilettes existantes sont propres et ont été réparées.	12
		Hébergement des travailleurs	○	○	○	Agrandir la zone dédiée aux repas pour y accueillir tous les travailleurs.	L'usine a agrandi l'espace et le nombre de chaises dans l'espace de restauration pour y recevoir 60 % de la main d'œuvre.	
		Environnement de travail	○	●	○	Réduire les niveaux sonores sur le lieu de travail à des niveaux acceptables. Réduire la température sur le lieu de travail.	Lors de la dernière visite de l'usine, le niveau sonore sur le lieu de travail était à 78.6 dB. L'usine a augmenté le temps de fonctionnement du système de refroidissement installé sur le toit de l'usine ; la dernière mesure effectuée à 14h55 a montré une température de 26.9 °C.	
		Protection des travailleurs	●	●	●	Former les travailleurs à l'utilisation des protections sur les machines. Équiper convenablement les travailleurs debout.	L'usine a réalloué des tapis antifatigue et augmenté le nombre de repose-pieds dans les endroits ne disposant pas de tapis antifatigue.	12

8	Temps de travail	congés	☐	☐	☒	Résultat de non-conformité : pas de pause allaitement pour les travailleuses qui y ont droit, et pas encore de politique d'allaitement mise en œuvre.		
		Heures supplémentaires	☒	☒	☐	Obtenir du Ministère du Travail l'autorisation de faire des heures supplémentaires et de travailler le dimanche.	Une lettre a été envoyée au Ministère des Affaires sociales demandant l'autorisation de faire des heures supplémentaires et de travailler le dimanche, et les conseillers d'entreprise en ont vu une copie.	12
		Heures régulières	☒	☒	☒	Accorder une pause de 90 minutes aux travailleurs chaque jour.		12
						Accorder aux travailleuses des pauses pour allaitement adaptées.		

Fox River Caribe Inc.

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 41
Date d'inscription 29 septembre 2009

Services-conseils et formation

23 septembre 2011 : introduction pour la direction

12 octobre 2011 : services- conseils en RH

20, 21 octobre : Formation des travailleurs (27 travailleurs) aux connaissances financières, avec notamment une session sur les manières de réaliser des économies et de faire un budget, de respecter leur budget et de tenir des comptes. De plus, formation des travailleurs (28 travailleurs) sur la prévention et la protection par rapport au VIH/SIDA.

	Catégorie de conformité	Point de conformité	Évaluation				Priorités d'amélioration ⁹	Efforts de remédiation	# mois ¹⁰
			1*	2*	3*	4*			
1	Travail des enfants	Enfants travailleurs	☐	☐	☐	☐			
		Documentation et protection des jeunes travailleurs	☐	☐	☐	☐			
		Travail dangereux	☐	☐	☐	☐			
		Pires formes	☐	☐	☐	☐			
2	Discrimination	Genre	☐	☐	☐	☐			
		Autres discriminants	☐	☐	☐	☐			
		Race et origines	☐	☐	☐	☐			
		Religion et opinions politiques	☐	☐	☐	☐			
3	Travail forcé	Travail non rémunéré	☐	☐	☐	☐			

⁹ Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012.

¹⁰ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

4	Liberté d'association et négociation collective	coercition	☐	☐	☐	☐	
		Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☐	☐	
		Travail en prison	☐	☐	☐	☐	
		Négociation collective	☐	☐	☐	☐	
		Interférence et discrimination	☐	☐	☐	☐	
		Grèves	☐	☐	☐	☐	
		Actions des syndicats	☐	☐	☐	☐	
5	Rémunération	Mode de paiement	☐	☐	☐	☐	
		Salaire minimum	☒	☐	☒	☐	
		Rémunération des heures supplémentaires	☐	☐	☐	☐	
		Congés payés	☒	☐	☐	☒	Résultat de non-conformité : les travailleuses ne sont pas rémunérées pendant leur congé maternité de 6 semaines.
		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	☒	☒	☐	☐	Trouver un accord avec les travailleurs sur la pause journalière. Un accord a été signé avec les travailleurs concernant une pause de 30 minutes.
							Modifier le règlement intérieur pour qu'il respecte les exigences légales. L'usine a révisé son règlement intérieur.
		Licenciement	☒	☐	☐	☒	Résultat de non-conformité : les travailleurs licenciés qui avaient travaillé plus de trois ans dans l'usine n'ont pas reçu l'indemnité de licenciement de 2 mois de salaire.

7	Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses	●	◐	○	○			
		Préparation aux urgences	●	○	●	◐	Organiser un exercice incendie avec les travailleurs. Organiser un exercice d'urgence au moins deux fois par an.	Un exercice incendie a été organisé avec les travailleurs pour leur montrer comment évacuer l'usine en cas d'urgence.	6
		Services médicaux et premiers soins	●	◐	◐	◐	Faire passer des contrôles médicaux aux travailleurs. Former les travailleurs aux premiers soins.	Un médecin privé est rémunéré par l'usine pour les travailleurs malades. Cependant, l'employeur ne fait pas passer de contrôle médical aux travailleurs dans les trois mois qui suivent leur embauche, et il n'y a pas de contrôles médicaux annuels.	18
		Systèmes de gestion de la SST	●	◐	◐	◐	Rédiger une politique de SST.	Le comité SST travaille à la création d'une politique de SST.	18
		Installations collectives	●	◐	○	○			
		Installation des travailleurs	○	○	○	○			
		Environnement de travail	●	○	○	●	Résultat de non-conformité : éclairage insuffisant.		
		Protection des travailleurs	●	◐	●	●	Équiper les machines à coudre de protections pour les yeux, et former les travailleurs à leur utilisation.		18
8	Temps de travail	Congés	○	○	◐	●	Permettre des pauses allaitement aux travailleuses qui en ont besoin.		6
		Heures supplémentaires	○	●	○	○			
		Heures régulières	●	●	●	◐	Accorder aux travailleurs une pause journalière comme prévu par la législation.	Un accord a été signé avec les travailleurs pour une pause de 30 minutes.	18

Genesis

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 833
Date d'inscription 28 octobre 2009

Services-conseils et formation

22 novembre 2011 : réunion d'introduction avec la direction

Catégorie de conformité	Point de conformité	Évaluation			Priorités d'amélioration ¹¹	Efforts de remédiation	# mois ¹²
		1*	2*	3*			
1	Travail des enfants	Enfants travailleurs	☐	☐	☐		
		Documentation et protection des jeunes travailleurs	☐	☐	☐		
		Travail dangereux	☐	☐	☐		
		Pires formes	☐	☐	☐		
2	Discrimination	Genre	☐	☐	☐		
		Autres discriminants	☐	☐	☐		
		Race et origines	☐	☐	☐		
		Religion et opinions politiques	☐	☐	☐		
3	Travail forcé	Travail non rémunéré	☐	☐	☐		
		coercition	☐	☐	☐		

¹¹ Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012.

¹² Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

4	Liberté d'association et négociation collective	Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☐		
		Travail en prison	☐	☐	☐		
		Négociation collective	☐	☐	☐		
		Interférence et discrimination	☐	☐	☐	Le 26 septembre 2011, quatre membres du comité exécutif d'un syndicat nouvellement créé dans le secteur de l'habillement en Haïti (SOTA) ont été licenciés de Genesis. Better Work Haïti a accepté d'évaluer les circonstances des licenciements, et sur la base des informations récoltées, a déterminé que l'employeur n'avait pas fourni suffisamment d'informations pour contrer les allégations de discrimination syndicale. Comme recommandé par Better Work, la direction a bien réintégré les travailleurs en janvier 2012 ; cependant, deux ont été réintégrés dans une autre usine et aucun n'a touché d'arriéré de salaire.	
		Grèves	☐	☐	☐		
		Actions des syndicats	☐	☐	☐		
5	Rémunération	Mode de paiement	☐	☐	☐		
		Salaire minimum	☒	☒	☒	Des quotas doivent être fixés pour que les travailleurs à la pièce gagnent au moins 250 gourdes par journée ordinaire de 8 heures de travail.	12
		Rémunération des heures supplémentaires	☐	☐	☐		
		Congés payés	☒	☐	☐		
		Salaire majoré	☐	☐	☐		
		Sécurité sociale et autres avantages	☒	☒	☒	Payer régulièrement la contribution de 6% et ne pas 3% à l'ONA.	12
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	☐	☐	☐		
6	Contrats et ressources humaines	Procédures contractuelles	☐	☐	☐		
		Discipline et conflits	☐	☐	☐		
		Contrats de travail	☒	☒	☐	Travailleurs ont été consultés sur pauses quotidiennes.	
		Licenciement	☐	☐	☐		

7	Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses	●	◐	○	Les travailleurs exposés à des produits chimiques doivent être formés à l'utilisation de l'équipement de protection personnel.	Les travailleurs ont été formés effectivement.	
		Préparation aux urgences	●	◐	●	Former les travailleurs à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies		12
						Déverrouiller et dégager toutes les issues de secours.		
						Organiser des exercices d'urgence.		
		Services médicaux et premiers soins	●	●	●	Fournir des contrôles de santé gratuite aux travailleurs exposés au risque de santé.		12
						Fournir des contrôles de santé aux travailleurs nouvellement embauchés dans les 3 premiers mois suivant l'embauche.		
						Engager plus d'infirmières et des visites de médecins sur place.		
						Former 10% des travailleurs en premiers secours.		
		Systèmes de gestion de la SST	●	●	●	Publier une politique en matière de SST.		12
						Mettre en place un comité SST et procéder à une évaluation SST.		
		Installations collectives	●	◐	●	Fournir un nombre suffisant de toilettes qui fonctionnent.		12
		Installation des travailleurs	○	○	○			
		Environnement de travail	●	○	●	Diminuer le bruit.		
		Protection des travailleurs	●	●	◐	Fournir aux travailleurs des tapis antifatigue ou des repose-pied.	Des nettoyeurs ont été formés à l'utilisation des équipements de protection, mais davantage de formation devrait être fournie car seulement 40% des travailleurs utilise les protecteurs oculaires.	12
						Former les travailleurs à utiliser des machines et du matériel en toute sécurité.		
						Les machines devraient avoir tous les gardes requis : garde les yeux, protège-doigts, etc.		
8	Temps de travail	Congés	○	○	○			
		Heures supplémentaires	●	◐	●	Permettre aux travailleurs de travailler des heures supplémentaires volontairement.		12
		Heures régulières	●	●	○		Travailleurs ont été consultés sur pauses quotidiennes.	

Global Manufacturers & Contractors S.A.

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 2030
Date d'inscription 19 septembre 2010

Services-conseils et formation

22 novembre 2011 : réunion introductive pour la direction pour discuter des résultats de l'évaluation et pour concevoir le plan d'amélioration.

Catégorie de conformité	Point de conformité	évaluation			Priorités d'amélioration ¹³	Efforts de remédiation	# de mois ¹⁴
		1*	2*	3*			
1	Travail des enfants	Enfants travailleurs	☐	☐	☐		
		Documentation et protection des jeunes travailleurs	☐	☐	☐		
		Travail dangereux	☐	☐	☐		
		Pires formes	☐	☐	☐		
2	Discrimination	Genre	☐	☐	☐		
		Autres discriminants	☐	☐	☐		
		Race et origines	☐	☐	☐		
		Religion et opinions politiques	☒	☐	☐		
3	Travail forcé	Travail asservi	☐	☐	☐		
		Coercition	☐	☐	☐		
		Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☐		

¹³ Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012.

¹⁴ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

4	Liberté d'association et négociation collective	Travail en prison	☐	☐	☐		
		Négociation collective	☐	☐	☐		
		Interférence et discrimination	☐	☐	☐		
		Grèves	☐	☐	☐		
		Actions des syndicats	☐	☐	☐		
5	Rémunération	Modes de paiement	☐	☐	☐		
		Salaire minimum	☒	☒	☒	Fixer un quota pour les travailleurs à la pièce afin qu'ils gagnent au moins 250 gourdes par jour de travail de 8 heures régulières.	12
		Rémunération des heures supplémentaires	☐	☐	☐		
		Congés payés	☐	☐	☐		
		Salaire majoré	☐	☐	☐		
		Sécurité sociale et autres avantages	☒	☒	☒	Collecter les 6 % du salaire des travailleurs exigibles légalement pour l'ONA.	12
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	☒	☐	☐		
6	Contrats et ressources humaines	Procédures contractuelles	☐	☐	☐		
		Discipline et conflits	☐	☐	☐		
		Contrats de travail	☒	☒	☐	Trouver un accord avec les travailleurs sur la pause quotidienne et obtenir l'accord du Ministère du Travail.	Le règlement intérieur a été envoyé au Ministère du Travail et il a été approuvé. Un accord particulier va être contracté avec les travailleurs.
		Licenciement	☒	☐	☐		
		Produits chimiques et substances dangereuses	☒	☒	☐	Étiqueter tous les conteneurs dans lesquels sont stockés des produits chimiques. Afficher les FDS pour les produits. Former les travailleurs exposés aux substances chimiques. Fournir des stations de lavage et des produits nettoyants en cas d'exposition à des produits chimiques dans le bâtiment ONA.	Les conteneurs ont été étiquetés. Les FDS ont été affichées sur le lieu de travail. La formation a eu lieu. Matériel et infrastructures installés.
7	Santé et sécurité au travail						

Préparation aux urgences	●	●	◐	Former au moins 10 % de la main-d'œuvre à la lutte contre les incendies. Installer une alarme incendie. Installer des équipements de lutte contre les incendies dans la pièce de stockage à côté de la zone d'utilisation des produits chimiques. Signaler les issues et plans d'évacuation dans le bâtiment ONA et dégager les voies de secours dans le bâtiment Medicon. Organiser un exercice d'urgence.	L'employeur a formé 53 travailleurs à la lutte contre les incendies. Cependant, pour être en conformité, il faut encore former 168 travailleurs. Une alarme a été installée. Les équipements de lutte contre les incendies sont installés. Toutes les voies et issues de secours sont maintenant clairement signalées. Cependant, il n'y a pas de plan d'évacuation affiché dans le bâtiment Impression ni dans la zone entrepôt/formation. Exercice d'urgence organisé le 28 septembre 2011.	12
Services médicaux et premiers soins	●	●	◐	Installer une boîte de premiers soins dans le bâtiment ONA et déverrouiller celles des deux autres bâtiments. Organiser des contrôles médicaux annuels pour tous les travailleurs, et bisannuels pour les travailleurs exposés aux produits chimiques. Augmenter le nombre d'infirmiers et le nombre de visites hebdomadaires du médecin. Former au moins 10 % de la main-d'œuvre aux premiers soins.	Les boîtes de premiers soins sont installées, mais doivent être fixées. Le nom et la photo de la personne possédant les clés vont être affichés sur les boîtes. Une lettre va être envoyée à l'OFATMA. 42 personnes ont été formées par la Croix rouge. D'autres formations sont prévues.	12
Systèmes de gestion de la SST	●	●	○	Publier une politique écrite de SST.	La politique de SST a été rédigée.	
Installations collectives	●	◐	●	Réparer toutes les toilettes et les conserver en bon état de marche.		12
Installation des travailleurs	○	○	○			
Environnement de travail	●	◐	◐	Garantir une température moins élevée sur le lieu de travail. Réduire le niveau sonore dans la zone de couture à côté du groupe électrogène, ou fournir aux travailleurs à proximité des protections sonores. Il est recommandé d'augmenter l'éclairage à 500 lux.	Des ventilateurs ont été installés dans l'usine, et des hottes d'évacuation dans certains bâtiments. La pièce du groupe électrogène a été fermée côté usine pour réduire le bruit.	12

8	Temps de travail	Protection des travailleurs	●	◐	◑	Fournir des EPP aux travailleurs de l'atelier mécanique (bâtiment Medicon). Fournir des EPP dans les stations de nettoyage insuffisamment ventilées quand le produit « Blowout » est utilisé. Consolider la formation des travailleurs à l'utilisation en toute sécurité des machines. Installer des protections sur les machines quand c'est nécessaire.	Les travailleurs de l'atelier mécanique ont des EPP.	12
		Congés	●	●	●	Publier une politique relative à l'allaitement.	La politique est en cours de révision.	12
		Heures supplémentaires	●	●	●	Effectuer moins de 80 heures supplémentaires par trimestre.		12
		Heures régulières	●	●	○	S'assurer que les travailleurs respectent la pause journalière instituée.	Le règlement intérieur a été envoyé au Ministère du Travail et il a été approuvé.	

Horizon Manufacturing S.A.

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 328
Date d'inscription 25 août 2010

Services-conseils et formation

26 octobre 2011 : réunion introductive pour la direction
 26 octobre 2011 : services-conseils

	<i>Catégorie de conformité</i>	<i>Point de conformité</i>	<i>évaluation</i>			<i>Priorités d'amélioration¹⁵</i>	<i>Efforts de remédiation</i>	<i># de mois¹⁶</i>
			<i>1*</i>	<i>2*</i>	<i>3*</i>			
1	Travail des enfants	Enfants travailleurs	☐	☐	☐			
		Documentation et protection des jeunes travailleurs	☐	☐	☐			
		Travail dangereux	☐	☐	☐			
		Pires formes	☐	☐	☐			
2	Discrimination	Genre	☐	☐	☐			
		Autres discriminants	☐	☐	☐			
		Race et origines	☐	☐	☐			
		Religion et opinions politiques	☐	☐	☐			
3	Travail forcé	Travail asservi	☐	☐	☐			
		Coercition	☐	☐	☐			

¹⁵ Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012.

¹⁶ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

4	Liberté d'association et négociation collective	Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☐		
		Travail en prison	☐	☐	☐		
		Négociation collective	☐	☐	☐		
		Interférence et discrimination	☐	☐	☐		
5	Rémunération	Grèves	☐	☐	☐		
		Actions des syndicats	☐	☐	☐		
		Modes de paiement	☐	☐	☐		
		Salaire minimum	☒	☒	☒	Le taux à la pièce doit être fixé à un niveau qui permet aux travailleurs de gagner au moins 250 gourdes par jour de travail ordinaire.	12
		Rémunération des heures supplémentaires	☐	☐	☐		
		Congés payés	☒	☐	☐		
		Salaire majoré	☐	☐	☐		
		Sécurité sociale et autres avantages	☒	☐	☐		
6	Contrats et ressources humaines	Information sur les salaires, utilisation et déduction	☒	☐	☐		
		Procédures contractuelles	☐	☐	☐		
		Discipline et conflits	☐	☐	☐		
		Contrats de travail	☒	☒	☐	Modifier la divergence concernant la pause journalière : une heure dans le règlement intérieur et 45 minutes dans le contrat de travail.	Le règlement intérieur prévoit 1 de pause quotidienne pour les travailleurs tandis que le Code du travail prévoit 1h30 de pause quotidienne. Un accord a été passé entre les travailleurs et l'employeur sur la période de pause, mais le règlement intérieur doit être actualisé et approuvé par le Ministère du Travail pour refléter l'accord. 12
		Licenciement	☐	☐	☐		

7	Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses				Tous les produits chimiques et substances dangereuses doivent être correctement étiquetés.		12
						Former les travailleurs qui travaillent avec des produits chimiques et substances dangereuses.		
		Préparation aux urgences				Inspecter les extincteurs.	Les extincteurs ont été inspectés.	
		Services médicaux et premiers soins				L'usine doit embaucher du personnel médical et avoir des structures médicales sur le site.		12
		Systèmes de gestion de la SST				Créer une politique de SST.	L'usine a un document de politique de SST.	
						Organiser une auto-évaluation de la SST.	L'usine a organisé une auto-évaluation de la SST le 19 septembre, mais il n'y a pas de rapport disponible.	
						Archiver les accidents et maladies professionnels et/ou présenter les registres à l'OFATMA.		
		Installations collectives				Garder les toilettes propres et réparer les toilettes existantes.	L'usine possède 7 toilettes en état de fonctionnement pour les hommes, et 17 pour les femmes.	12
		Installation des travailleurs						
		Environnement de travail						
8	Temps de travail	Protection des travailleurs				Pas de système de ventilation ni d'équipements personnels de protection dans la zone de détachage.	Des EPP et des systèmes de ventilation sont maintenant utilisés dans la zone de détachage.	6
						Former et inciter les travailleurs à utiliser les équipements personnels de protection fournis.		
		Congés				Permettre des pauses allaitement aux travailleuses qui y ont droit.	Les pauses allaitement sont accordées.	
		Heures supplémentaires				Résultat de non-conformité : certaines sections de l'usine dépassent la limite de 80 heures supplémentaires.		
		Heures régulières				S'assurer que la pause journalière des travailleurs est conforme aux exigences légales.		12

Island Apparel S.A.

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 1518
Date d'inscription 9 septembre 2009

Services-conseils et formation

23 septembre 2011 : réunion introductive de la direction avec le responsable conformité et le responsable RH.

18 octobre 2011 : formation des travailleuses sur la protection de la maternité

4 novembre 2011 : services-conseils

10-11 novembre 2011 : formation sur les CCAP (42 travailleurs et 11 cadres de direction). Après la formation des travailleurs, une campagne électorale a été organisée.

9 décembre 2011 : élections du CCAP avec la participation de 1216 travailleurs. 2 femmes et 4 hommes ont été élus pour représenter les travailleurs au CCAP.

7-8 février 2012 : formation de suivi pour le CCAP avec la direction et les travailleurs.

7 mars 2012 : première réunion du CCAP

Catégorie de conformité	Point de conformité	évaluation				Priorités d'amélioration ¹⁷	Efforts de remédiation	# de mois ¹⁸
		1*	2*	3*	4*			
1 Travail des enfants	Enfants travailleurs	○	○	○	○			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	○	○	○	○			
	Travail dangereux	○	○	○	○			
	Pires formes	○	○	○	○			
2 Discrimination	Genre	○	○	○	○			
	Autres discriminants	○	○	○	○			
	Race et origines	○	○	○	○			

¹⁷ Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012.

¹⁸ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

3	Travail forcé	Religion et opinions politiques	☐	☐	☐	☐	
		Travail asservi	☐	☐	☐	☐	
		Coercition	☒	☐	☐	☐	
		Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☐	☐	
		Travail en prison	☐	☐	☐	☐	
4	Liberté d'association et négociation collective	Négociation collective	☐	☐	☐	☐	
		Interférences et discrimination	☐	☐	☐	☐	
		Grèves	☐	☐	☐	☐	
		Actions des syndicats	☐	☐	☐	☐	
5	Rémunération	Modes de paiement	☐	☐	☐	☐	
		Salaire minimum	☒	☐	☒	☒	Fixer un quota pour les travailleurs à la pièce afin qu'ils gagnent au moins 250 gourdes par jour de travail de 8 heures régulières.
		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	☒	☐	☐	☐	

Une enquête est en cours sur les manières d'améliorer la rentabilité des lignes de production. 6

Contrats de travail	●	◐	◐	○	Le règlement intérieur doit être conforme aux exigences légales concernant les pauses journalières.	Les travailleurs ont signé des formulaires indiquant leur accord.	
Licenciement	●	○	○	○			
Produits chimiques et substances dangereuses	●	◐	○	○			
Préparation aux urgences	●	◐	◐	◐	10 % de la main d'œuvre doit être formée à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies. L'usine doit augmenter le nombre des issues de secours.	27 travailleurs supplémentaires ont été formés pour un total de 44 travailleurs formés à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies. D'autres formations vont être organisées avec 110 travailleurs pour atteindre 10 % de la main d'œuvre.	18
Services médicaux et premiers soins	●	◐	◐	◐	L'usine a besoin d'au moins 7 infirmiers sur le site pour être conforme au Code du travail haïtien. 10 % de la main d'œuvre doit être formée aux premiers soins	L'usine possède déjà une clinique, trois visites de médecins hebdomadaires et 5 infirmiers. L'usine a formé 60 travailleurs aux premiers soins, et d'autres formations vont être organisées avec 94 travailleurs pour atteindre 10 % de la main d'œuvre.	18
Systèmes de gestion de la SST	●	◐	○	○			
Installations collectives	●	◐	◐	◐	Il doit y avoir du savon dans les toilettes. Augmenter le nombre de toilettes destinées aux femmes. L'usine possède 19 toilettes pour les femmes, et 17 pour les hommes. Conformément à la législation du travail, l'usine devrait posséder 90 toilettes pour les femmes.	Les toilettes sont inspectées deux fois par jour, il y a du savon.	18 mois
Installation des travailleurs	○	○	○	○			
Environnement de travail	●	○	●	◐	Réduire la température, car le lieu de travail est trop chaud pour certains travailleurs. Augmenter l'éclairage pour atteindre les 500 lux recommandés.	15 nouveaux ventilateurs industriels ont été commandés. La température du lieu de travail était à un niveau acceptable.	6
Protection des travailleurs	●	○	●	◐	Tous les travailleurs doivent disposer de tapis antifatigue ou de repose-pieds.	On est en train de remplacer les tapis usés et une formation adaptée est en cours pour les nouveaux travailleurs debout.	6

8	Temps de travail	Congés	☐	☐	☒	☐	Permettre des pauses allaitement aux travailleuses qui y ont droit	La direction et les travailleurs ont trouvé un accord concernant les pauses pour allaitement.
		Heures supplémentaires	☒	☐	☐	☐		
		Heures régulières	☒	☐	☐	☐	La pause quotidienne et le règlement intérieur doivent respecter les 1.5 heures de pause journalière.	Les travailleurs ont signé des formulaires indiquant leur accord.

Johan Company

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 260
Date d'inscription 23 septembre 2009

Services-conseils et formation

14 octobre : Réunion introductive pour la direction avec le directeur général et le responsable RH.

Catégorie de conformité	Point de conformité	évaluation				Priorités d'amélioration ¹⁹	Efforts de remédiation	# mois ²⁰
		1*	2*	3*	4*			
1	Travail des enfants	Enfants travailleurs	☐	☐	☐	☐		
		Documentation et protection des jeunes travailleurs	☐	☒	☐	☐		
		Travail dangereux	☐	☐	☐	☐		
		Pires formes	☐	☐	☐	☐		
2	Discrimination	Genre	☐	☐	☐	☒ ²¹		
		Autres discriminants	☐	☐	☐	☐		
		Race et origines	☐	☐	☐	☐		
		Religion et opinions politiques	☐	☐	☐	☐		
3	Travail forcé	Travail asservi	☐	☐	☐	☐		
		Coercition	☐	☐	☐	☐		

¹⁹ Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012.

²⁰ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

²¹ Les travailleurs ont indiqué lors des entretiens que les femmes enceintes ne bénéficiaient pas de congé maladie rémunéré, ce que la direction a confirmé. La direction a expliqué que quand une femme était enceinte, l'employeur ne rémunérait que le congé maternité même si cette femme tombait malade pendant sa grossesse. Par conséquent, les femmes ne bénéficient pas des mêmes avantages maladie que les hommes.

4	Liberté d'association et négociation collective	Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☐	☐		
		Travail en prison	☐	☐	☐	☐		
		Négociation collective	☐	☐	☐	☐		
		Interférences et discrimination	☐	☐	☐	☐		
		Grèves	☐	☐	☐	☐		
		Actions des syndicats	☐	☐	☐	☐		
5	Rémunération	Modes de paiement	☐	☐	☐	☐		
		Salaire minimum	☒	☐	☒	☒	Fixer des quotas pour que les travailleurs à la pièce gagnent au moins 250 gourdes pour une journée ordinaire de 8 heures de travail.	6
		Rémunération des heures supplémentaires	☒	☐	☐	☐		
		Congés payés	☒	☐	☐	☒	Rémunérer les congés maladie aux travailleurs	
		Salaire majoré	☐	☐	☐	☐		
		Sécurité sociale et autres avantages	☒	☒	☒	☒	Collecter et verser les contributions à l'ONA Verser les contributions à l'OFATMA	18
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	☒	☐	☐	☐		
6	Contrats et ressources humaines	Procédures contractuelles	☐	☐	☐	☐		
		Discipline et conflits	☒	☐	☐	☒	Améliorer la communication sur le lieu de travail	
		Contrats de travail	☒	☒	☒	☒	Consulter les travailleurs sur la durée de la pause journalière	18
		Licenciement	☐	☒	☐	☒	Justifier les licenciements et donner un préavis	

7	Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses	●	●	●	●	Exploiter un inventaire.	18
							Étiqueter convenablement les substances dangereuses.	
							Agir pour éviter l'exposition des travailleurs aux produits chimiques.	
							Fournir des douches oculaires	
							Former les travailleurs qui travaillent avec des produits chimiques	
		Préparation aux urgences	●	●	●	●	Installer une alarme incendie.	18
							Installer convenablement et entretenir les extincteurs.	
							Former plus de travailleurs à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.	
							Afficher un plan d'évacuation et signaler les voies d'évacuation.	
							Ouvrir plus de portes de sortie.	
							Déverrouiller et dégager toutes les issues de secours.	
							Organiser des exercices d'urgence.	
		Services médicaux et premiers soins	●	●	◐	●	Installer une boîte de premiers soins dans l'atelier, bien fournie.	18
							Former plus de travailleurs aux premiers soins.	
							Faire passer des contrôles médicaux annuels aux travailleurs.	
							Augmenter le personnel médical	
		Systèmes de gestion de la SST	●	●	◐	●	Avoir une politique écrite de SST.	18
							Organiser une auto-évaluation.	
							Instaurer un comité SST.	
							Envoyer les rapports d'accidents à l'OFATMA.	

8	Temps de travail	Installations collectives	●	●	◐	●	Réparer toutes les toilettes et les conserver en bon état de marche. Fournir suffisamment de savon et de matériel pour se nettoyer les mains Fournir de l'eau potable sûre. Posséder une zone de restauration adéquate.	18
		Installation des travailleurs	○	○	○	○		
		Environnement de travail	○	●	○	○		
		Protection des travailleurs	●	●	◐	●	Donner des EPP à tous les travailleurs. Fournir des tapis antifatigue aux travailleurs. Former les travailleurs à l'utilisation des protections sur les machines. Installer des protections sur les machines qui le nécessitent.	18
		Congés	○	○	●	●	Permettre des pauses allaitement aux travailleuses qui y ont droit	6
		Heures supplémentaires	●	●	○	●	Obtenir l'autorisation de faire des heures supplémentaires	
		Heures régulières	●	●	●	●	Consulter les travailleurs sur la durée de la pause journalière Améliorer la fiabilité du système des présences	18

Lucotex Manufacturing Co.

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 59
Date d'inscription 19 octobre 2010

Services-conseils et formation

14 octobre 2011 : réunion introductive pour la direction avec le directeur général et le responsable conformité

27 octobre 2011 : comité consultatif avec le directeur général

22 novembre 2011 : comité consultatif avec le directeur général

	Catégorie de conformité	Point de conformité	Évaluation			Priorités d'amélioration ²²	Efforts de remédiation	# de mois ²³
			1*	2*	3*			
1	Travail des enfants	Enfants travailleurs	☐	☐	☐			
		Documentation et protection des jeunes travailleurs	☐	☐	☐			
		Travail dangereux	☐	☐	☐			
		Pires formes	☐	☐	☐			
2	Discrimination	Genre	☐	☐	☐			
		Autres discriminants	☐	☐	☐			
		Race et origines	☐	☐	☐			
		Religion et opinions politiques	☐	☐	☐			
3	Travail forcé	Travail asservi	☐	☐	☐			
		Coercition	☐	☐	☐			

²² Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012.

²³ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

4	Liberté d'association et négociation collective	Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☐		
		Travail en prison	☐	☐	☐		
		Négociation collective	☐	☐	☐		
		Interférences et discrimination	☐	☐	☐		
5	Rémunération	Grèves	☐	☐	☐		
		Actions des syndicats	☐	☐	☐		
		Modes de paiement	☐	☐	☐		
		Salaire minimum	☐	☒	☒	Fixer un quota pour les travailleurs à la pièce afin qu'ils gagnent au moins 250 gourdes par jour de travail de 8 heures régulières.	6
		Rémunération des heures supplémentaires	☐	☐	☐		
		Congés payés	☐	☐	☐		
		Salaire majoré	☐	☐	☐		
		Sécurité sociale et autres avantages	☒	☒	☐	Verser les contributions employeur exigées à l'ONA. Transmettre les paiements à l'ONA mensuellement. Payer la contribution employeur obligatoire à l'OFATMA en cas d'accidents.	12
6	Contrats et ressources humaines	Information sur les salaires, utilisation et déduction	☐	☐	☐		
		Procédures contractuelles	☐	☐	☐		
		Discipline et conflits	☐	☐	☐		
		Contrats de travail	☒	☐	☐		
7	Santé et sécurité au travail	Licenciement	☒	☐	☐		
		Produits chimiques et substances dangereuses	☐	☐	☒	Même si l'usine n'utilise pas de produits chimiques, des réservoirs et bidons d'essence non identifiés ont été découverts à côté de la salle du groupe électrogène, sans étiquettes.	

	Préparation aux urgences	●	●	●	Garder les sorties ouvertes pendant les heures de travail ordinaires et supplémentaires. Installer un système d'alarme incendie. Former plus de travailleurs à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies. Afficher un plan d'évacuation et signaler les voies d'évacuation.		12
	Services médicaux et premiers soins	●	●	●	Augmenter le nombre de visites des médecins et infirmiers. Construire une infirmerie. Prévoir des boîtes de premiers soins sur le lieu de travail. Faire passer des contrôles médicaux annuels aux travailleurs.		12
	Systèmes de gestion de la SST	●	●	●	Avoir une politique écrite de SST. Faire suivre les rapports concernant les accidents du travail à l'OFATMA.		12
	Installations collectives	●	◐	◐	Ajouter des toilettes supplémentaires.	L'usine met à disposition suffisamment de toilettes pour les hommes, mais pas pour les femmes.	12
	Installation des travailleurs	○	○	○			
	Environnement de travail	●	◐	●	Améliorer l'éclairage du lieu de travail.		12
	Protection des travailleurs	●	●	◐	Réparer les dangers électriques. Donner des EPP à tous les travailleurs et les former à leur utilisation. Fournir des tapis antifatigue aux travailleurs. Mettre en place des mesures pour le portage de charges lourdes. Installer des protections sur les machines qui le nécessitent. Afficher des avertissements de sécurité sur le lieu de travail.	L'employeur a instauré des mesures permettant d'éviter de porter des charges importantes.	12
8	Temps de travail						
	Congés	○	○	●	Permettre des pauses pour allaitement.		
	Heures suppl.	●	○	○			
	Heures régulières	●	◐	●	Autoriser les travailleurs à faire une pause journalière de 30 minutes. Les temps de travail sont enregistrés manuellement par la direction, et ne sont pas considérés comme fiables.		12

Magic Sewing Manufacturing S.A.

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 293
Date d'inscription 1 octobre 2009

Services-conseils et formation

13 octobre 2011 : réunion introductive pour la direction avec la participation du responsable conformité
 11 novembre 2011 : comité consultatif avec le directeur général et le responsable RH

Catégorie de conformité	Point de conformité	Évaluation				Priorités d'amélioration ²⁴	Efforts de remédiation	# de mois ²⁵
		1*	2*	3*	4*			
1 Travail des enfants	Enfants travailleurs	☐	☐	☐	☐			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	☐	☐	☐	☐			
	Travail dangereux	☐	☐	☐	☐			
	Pires formes	☐	☐	☐	☐			
2 Discrimination	Genre	☒	☒	☐	☐			
	Autres discriminants	☐	☐	☐	☐			
	Race et origines	☐	☐	☐	☐			
	Religion et opinions politiques	☒	☒	☐	☐			
3 Travail forcé	Travail asservi	☐	☐	☐	☐			
	Coercition	☐	☐	☐	☐			

²⁴ Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012.

²⁵ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

4	Liberté d'association et négociation collective	Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☐	☒	²⁶	
		Travail en prison	☐	☐	☐	☐		
		Négociation collective	☐	☐	☐	☐		
		Interférences et discrimination	☐	☐	☐	☐		
		Grèves	☐	☐	☐	☐		
		Actions des syndicats	☐	☐	☐	☐		
5	Rémunération	Modes de paiement	☐	☐	☐	☐		
		Salaire minimum	☒	☐	☒	☒	Fixer un quota pour les travailleurs à la pièce afin qu'ils gagnent au moins 250 gourdes par jour de travail de 8 heures régulières.	18
		Rémunération des heures supplémentaires	☒	☐	☐	☐		
		Congés payés	☒	☐	☐	☐		
		Salaire majoré	☐	☐	☐	☐		
		Sécurité sociale et autres avantages	☐	☒	☐	☐		
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	☒	☐	☐	☒	Résultat de non-conformité : les travailleurs rapportent que la direction effectue des déductions non autorisées sur les salaires des travailleurs pour les punir pour avoir refusé d'effectuer des heures supplémentaires.	
6	Contrats et ressources humaines	Procédures contractuelles	☐	☐	☐	☐		
		Discipline et conflits	☐	☐	☐	☐		
		Contrats de travail	☐	☒	☐	☐	Trouver un accord avec les travailleurs sur la pause quotidienne et obtenir l'accord du Ministère du Travail.	Le règlement intérieur a été approuvé par le Ministère, mais les travailleurs n'ont pas été consultés sur le sujet. 12

²⁶ Les travailleurs ont indiqué lors des entretiens que la direction les sanctionnait en les suspendant ou en prélevant de l'argent sur leur feuille de paie quand ils refusaient de faire des heures supplémentaires. La direction a confirmé cette pratique.

7	Santé et sécurité au travail	Licenciement					Donner des préavis de licenciement aux travailleurs.	Un formulaire de préavis a été préparé.	
		Produits chimiques et substances dangereuses					Conserver un inventaire des produits chimiques. Étiqueter correctement les réservoirs d'essence. Former les travailleurs exposés aux substances chimiques. Prévoir des stations de lavage et des produits nettoyants en cas d'exposition à des produits chimiques. Informé convenablement et former les travailleurs à la nature dangereuse de la colle particulière qui est utilisée.	Un inventaire des produits chimiques est exploité Les réservoirs d'essence sont correctement étiquetés. Les personnes responsables du détachage ont suivi une formation informelle. L'usine a installé une douche oculaire à proximité de la zone de détachage. La zone de stockage des produits chimiques doit également posséder une douche oculaire. La colle, classée comme produit chimique, n'est plus utilisée.	18
		Préparation aux urgences					Former au moins 10 % de la main-d'œuvre à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies. Signaler et afficher clairement les voies et issues de secours. Organiser régulièrement des exercices d'urgence.	13 travailleurs supplémentaires ont été formés à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies, 17 autres travailleurs doivent l'être. Le dernier exercice a eu lieu le 17 novembre 2011. La direction a expliqué qu'elle organisait des exercices tous les six mois.	18
		Services médicaux et premiers soins					Faire passer un contrôle médical à l'embauche. Organiser des contrôles médicaux annuels pour tous les travailleurs, et bisannuels pour les travailleurs exposés aux produits chimiques. Augmenter le nombre d'infirmiers sur le site et le nombre de visites hebdomadaires du médecin. Former au moins 10 % de la main-d'œuvre aux premiers soins.	L'OFATMA organise les contrôles annuels pour les travailleurs. Les travailleurs l'ont confirmé.	18
		Systèmes de gestion de la SST					Rédiger une politique de SST. Organiser une évaluation de la SST.	Un document de politique de SST a été créé, mais n'a pas encore été diffusé aux travailleurs et aux cadres.	18
		Installations collectives					Réparer toutes les toilettes et les conserver en bon état de marche. Mettre du savon dans les toilettes.	6 nouvelles toilettes pour les travailleuses, mais le chiffre est encore inférieur aux exigences légales. Du savon est à disposition dans les toilettes.	18

8	Temps de travail	Installation des travailleurs	☐	☐	☐	☐			
		Environnement de travail	☐	☐	☐	☐			
		Protection des travailleurs	☒	☐	☐	☐	Donner des masques aux travailleurs	Les personnes en charge du détachage dans l'usine ont reçu des masques.	18
							Installer des protections sur les machines quand c'est nécessaire.	Les machines sont équipées de protections.	
							Afficher des avertissements de sécurité sur le lieu de travail.	Des avertissements de sécurité ont été affichés sur le lieu de travail.	
		Congés	☐	☐	☒	☒	Publier une politique relative à l'allaitement.		6
		Heures supplémentaires	☒	☒	☒	☐	Obtenir l'autorisation du Ministère du Travail.	Une autorisation de 6 mois est disponible.	18
							Limitier les heures supplémentaires travaillées.		
		Heures régulières	☒	☒	☒	☒	S'assurer que les travailleurs disposent d'une pause journalière instituée.		18

Modas Gloria Appareil S.A.

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 763
Date d'inscription 8 octobre 2009

Services-conseils et formation

La réunion introductive pour la direction s'est tenue le 20 septembre 2011 en présence du vice-président de MGA et du responsable des ressources humaines. Une réunion consultative RH s'est tenue le 14 octobre 2011 avec 3 responsables RH.

	Catégorie de conformité	Point de conformité	Évaluation				Priorités d'amélioration ²⁷	Efforts de remédiation	# de mois ²⁸
			1*	2*	3*	4*			
1	Travail des enfants	Enfants travailleurs	○	○	○	○			
		Documentation et protection des jeunes travailleurs	○	○	○	○			
		Travail dangereux	○	○	○	○			
		Pires formes	○	○	○	○			
2	Discrimination	Genre	○	○	○	○			
		Autres discriminants	○	○	○	○			
		Race et origines	○	○	○	○			
		Religion et opinions politiques	○	○	○	○			
3	Travail forcé	Travail asservi	○	○	○	○			
		Coercition	○	○	○	○			
		Travail forcé et heures supplémentaires	○	○	○	○			

²⁷ Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012.

²⁸ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

4	Liberté d'association et négociation collective	Travail en prison	☐	☐	☐	☐		
		Négociation collective	☐	☐	☐	☐		
		Interférences et discrimination	☐	☐	☐	☐		
		Grèves	☐	☐	☐	☐		
		Actions des syndicats	☒	☐	☐	☐		
5	Rémunération	Modes de paiement	☐	☐	☐	☐		
		Salaire minimum	☒	☐	☒	☒	Fixer un quota pour les travailleurs à la pièce afin qu'ils gagnent au moins 250 gourdes par jour de travail de 8 heures régulières.	6
		Rémunération des heures supplémentaires	☐	☐	☐	☒	Résultat de non-conformité : les travailleurs interrogés ont expliqué que depuis septembre 2011, l'employeur ne rémunérait plus les heures supplémentaires. Des entretiens avec la direction et les documents analysés ont confirmé ce point.	
		Congés payés	☒	☐	☐	☐		
		Salaire majoré	☐	☐	☐	☐		
		Sécurité sociale et autres avantages	☒	☐	☐	☒	Résultat de non-conformité : le dernier paiement à l'ONA remonte à juin 2011. Conformément au Code du travail haïtien, les paiements doivent être transmis mensuellement.	
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	☒	☐	☐	☐		
6	Contrats et ressources humaines	Procédures contractuelles	☐	☐	☐	☐		
		Discipline et conflits	☒	☐	☐	☐		
		Contrats de travail	☒	☒	☒	☐	Trouver un accord avec les travailleurs sur la pause quotidienne. Une fois celui-ci trouvé, obtenir l'accord du Ministère du Travail.	Un accord a été signé avec les travailleurs pour une pause de 30 minutes.
		Licenciement	☒	☐	☐	☐		
7	Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses	☒	☐	☒	☐	Étiqueter tous les conteneurs dans lesquels sont stockés des produits chimiques.	Tous les conteneurs sont étiquetés dans une langue comprise des travailleurs, mais la zone de stockage doit être déplacée. 18

Préparation aux urgences	● ● ● ●	Signaler les voies de secours dans le bâtiment 11 et les rectifier dans le bâtiment 17. S'assurer que les issues de secours sont déverrouillées quand l'usine fonctionne en fin d'après-midi. S'assurer que le plan d'évacuation n'est pas mal placé. Actualiser le plan d'évacuation. BWH recommande que 10 % de la main-d'œuvre soit formée à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.	Toutes les issues de secours sont maintenant ouvertes quand l'usine fonctionne.	18
Services de santé et premiers soins	● ● ● ●	Faire passer des contrôles médicaux annuels à tous les travailleurs. Augmenter le nombre d'infirmiers et le nombre de visites hebdomadaires du médecin. Former au moins 10 % de la main-d'œuvre aux premiers secours.		18
Systèmes de gestion de la SST	● ● ○ ●	Résultat de non-conformité : la direction n'a pas organisé d'évaluation des questions générales de santé et de sécurité au travail dans l'usine.		
Installations collectives	● ● ● ●	Réparer toutes les toilettes et les conserver en bon état de marche. Augmenter la capacité de la zone de restauration. Mettre en permanence à la disposition des travailleurs du savon et du papier.	8 toilettes ont été ajoutées pour les femmes dans le bâtiment 11. 78 sièges ont été rajoutés dans la zone de restauration, mais il faut encore en ajouter d'autres. Papier et savon sont disponibles dans toutes les toilettes.	18
Installation des travailleurs	○ ○ ○ ○			
Environnement de travail	○ ○ ● ●	Conserver une température moins élevée sur le lieu de travail. Augmenter l'éclairage du lieu de travail.	Des ventilateurs supplémentaires ont été achetés. Des éclairages supplémentaires ont été installés.	6

8	Temps de travail	Protection des travailleurs	☒ ☐ ☐ ☐	Donner des EPP à tous les travailleurs.	L'usine a donné des EPP adaptés à certains travailleurs, mais pas à tous. Une formation a été assurée.	18
				Former les travailleurs à l'utilisation des EPP.	Tous les découpeurs ont des gants ; tous les utilisent.	
				Donner des gants métalliques à tous les découpeurs dans le bâtiment 11.	Des repose-pieds supplémentaires ont été distribués dans les usines, mais cela ne suffit toujours pas.	
				Augmenter le nombre de tapis antifatigue.		
8	Temps de travail	Congés	☐ ☐ ☒ ☐	Publier une politique relative à l'allaitement.	Les femmes qui y ont droit peuvent prendre des pauses pour allaitement	
		Heures supplémentaires	☒ ☒ ☐ ☒	Le Ministère du Travail doit donner son autorisation pour les heures supplémentaires		
		Heures régulières	☒ ☐ ☐ ☒	Résultat de non-conformité : les feuilles de présence ne reflètent pas les heures exactes d'arrivée et de départ.		

Multiwear S.A.

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 1689
Date d'inscription 5 octobre 2009

Services-conseils et formation

29 septembre 2011 : réunion introductive de la direction avec le responsable conformité et le responsable RH.

30 novembre : services-conseils

21 octobre 2011 : formation à la communication professionnelle (32 travailleurs).

	Catégorie de conformité	Point de conformité	Évaluation				Priorités d'amélioration ²⁹	Efforts de remédiation	# de mois ³⁰
			1*	2*	3*	4*			
1	Travail des enfants	Enfants travailleurs	☐	☐	☐	☒			31
		Documentation et protection des jeunes travailleurs	☐	☐	☐	☐			
		Travail dangereux	☐	☐	☐	☐			
		Pires formes	☐	☐	☐	☐			
2	Discrimination	Genre	☐	☐	☐	☐			
		Autres discriminants	☐	☐	☐	☐			
		Race et origines	☐	☐	☐	☐			
		Religion et opinions politiques	☐	☐	☐	☐			
3	Travail forcé	Travail asservi	☐	☐	☐	☐			

²⁹ Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012.

³⁰ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

³¹ D'après la direction, les travailleurs sont embauchés sur la base d'une pièce d'identité délivrée par le gouvernement. Cependant, lors de l'évaluation, les conseillers d'entreprise ont trouvé un dossier concernant un employé embauché en juillet 2011 dans lequel on ne trouvait pas de carte d'identité délivrée par le gouvernement, mais uniquement un extrait de naissance. De plus, aucune preuve n'a été trouvée concernant la vérification de l'âge des travailleurs temporaires.

4	Liberté d'association et négociation collective	Coercition	●	○	○	○	
		Travail forcé et heures supplémentaires	○	○	○	○	
		Travail en prison	○	○	○	○	
		Négociation collective	○	○	○	○	
		Interférences et discrimination	○	○	○	○	Le 26 septembre 2011, un membre du comité exécutif d'un nouveau syndicat formé dans le secteur de l'habillement en Haïti (SOTA) a été licencié chez Multiwear. Better Work Haïti a accepté d'évaluer les circonstances des licenciements, et sur la base des informations récoltées, a déterminé que l'employeur n'avait pas fourni suffisamment d'informations pour contrer les allégations de discrimination syndicale. Comme recommandé par Better Work, la direction a réintégré le travailleur en décembre 2011 avec arriéré de paie, même s'il a été réintégré dans un autre bâtiment que celui dans lequel il travaillait auparavant.
		Grèves	○	○	○	○	
5	Rémunération	Actions des syndicats	●	○	○	○	
		Modes de paiement	○	○	○	○	
		Salaire minimum	●	○	○	●	Résultat de non-conformité : seuls 18% des travailleurs à la pièce gagnent 250 gourdes ou plus après 8 heures de travail.
		Rémunération des heures supplémentaires	●	◐	○	○	
		Congés payés	●	◐	○	○	
		Salaire majoré	○	○	○	○	
		Sécurité sociale et autres avantages	●	●	●	●	Résultat de non-conformité : les contributions à l'ONA ne sont pas transmises mensuellement. Le dernier paiement remonte à janvier 2011.
6	Contrats et ressources humaines	Information sur les salaires, utilisation et déduction	○	○	○	○	
		Procédures contractuelles	○	○	○	○	

7	Santé et sécurité au travail	Discipline et conflits	☐	☐	☐	☒	Résultat de non-conformité : 30% des travailleurs interrogés se plaignent d'avoir été suspendu 2 semaines ou plus pour ne pas avoir atteint leur quota de production.	
		Contrats de travail	☒	☐	☐	☒	Résultat de non-conformité : pause journalière insuffisante.	18
		Licenciement	☐	☐	☐	☒	Résultat de non-conformité : aucun motif de licenciement dans les dossiers des travailleurs.	
		Produits chimiques et substances dangereuses	☒	☐	☐	☒	Étiqueter clairement tous les conteneurs dans lesquels sont stockés des produits chimiques. Prévoir des installations sanitaires ou des produits nettoyants en cas d'exposition à des produits chimiques. Conserver un inventaire des produits chimiques.	18
		Préparation aux urgences	☒	☐	☐	☒	S'assurer que l'équipement de lutte contre les incendies est en quantité suffisante, et fonctionne convenablement Signaler convenablement les voies et issues de secours Installer suffisamment d'issues de secours et s'assurer qu'elles sont déverrouillées Former au moins 10 % de la main-d'œuvre à la lutte contre les incendies.	18
		Services de santé et premiers soins	☒	☐	☐	☒	Faire passer des contrôles médicaux annuels à tous les travailleurs. Augmenter les contrôles médicaux pour les travailleurs exposés aux produits chimiques. Augmenter le nombre d'infirmiers sur le site et le nombre de visites hebdomadaires du médecin. Former au moins 10 % de la main-d'œuvre aux premiers secours. S'assurer que des boîtes de premiers soins accessibles soient disponibles.	18

	Systèmes de gestion de la SST	●	◐	○	●	Résultat de non-conformité : pas d'évaluation de la SST dans les 6 derniers mois.	
	Installations collectives	●	◐	●	●	Réparer toutes les toilettes et les conserver en bon état de marche. Mettre en permanence à disposition du savon et du papier. Proposer une zone de restauration. Améliorer la qualité de l'eau potable.	18
	Installation des travailleurs	○	○	○	○		
	Environnement de travail	●	●	●	○	Garantir une température moins élevée sur le lieu de travail. Augmenter l'éclairage du lieu de travail.	La température est acceptable. Les niveaux d'éclairage sont acceptables.
	Protection des travailleurs	●	◐	●	●	Fournir des EPP dans l'atelier mécanique. Former les travailleurs à l'utilisation en toute sécurité des machines. Installer des protections sur les machines quand c'est nécessaire.	18
8	Temps de travail						
	Congés	○	○	●	●	Résultat de non-conformité : l'usine n'accorde pas de pause pour allaitement aux travailleuses qui y ont droit.	6
	Heures supplémentaires	●	◐	◐	●	Résultat de non-conformité : 44% des travailleurs interrogés se sont plaints de sanctions comme des suspensions pour avoir refusé d'effectuer des heures supplémentaires.	18
	Heures régulières	●	◐	●	●	Résultat de non-conformité : le règlement intérieur concernant les pauses journalières n'est pas conforme au Code du travail.	18

One World Apparel S.A.

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 1573
Date d'inscription 27 octobre 2009

Services-conseils et formation

22 septembre 2011 : réunion introductive de la direction avec le directeur général et le responsable RH.

14, 19 novembre 2011 : services-conseils

	Catégorie de conformité	Point de conformité	Évaluation				Priorités d'amélioration ³²	Efforts de remédiation	# de mois ³³
			1*	2*	3*	4*			
1	Travail des enfants	Enfants travailleurs	☐	☐	☐	☐			
		Documentation et protection des jeunes travailleurs	☐	☐	☐	☐			
		Travail dangereux	☐	☐	☐	☐			
		Pires formes	☐	☐	☐	☐			
2	Discrimination	Genre	☐	☐	☐	☐			
		Autres discriminants	☐	☐	☐	☐			
		Race et origines	☐	☐	☐	☐			
		Religion et opinions politiques	☐	☐	☐	☐			
3	Travail forcé	Travail asservi	☐	☐	☐	☐			
		Coercition	☐	☐	☐	☐			

³² Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012.

³³ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

4	Liberté d'association et négociation collective	Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☐	☐	
		Travail en prison	☐	☐	☐	☐	
		Négociation collective	☐	☐	☐	☐	
		Interférences et discrimination	☐	☐	☐	☒	³⁴
		Grèves	☐	☐	☐	☐	
		Actions des syndicats	☐	☐	☐	☒	³⁵
5	Rémunération	Modes de paiement	☐	☐	☐	☐	
		Salaire minimum	☒	☐	☒	☒	Le taux à la pièce doit être fixé à un niveau qui permet aux travailleurs de gagner au moins 250 gourdes par jour de travail ordinaire. 6
		Rémunération des heures supplémentaires	☐	☐	☐	☐	
		Congés payés	☒	☐	☐	☐	
		Salaire majoré	☐	☐	☐	☐	
		Sécurité sociale et autres avantages	☒	☐	☒	☒	Payer la contribution employeur obligatoire de 6 % à l'ONA. 18
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	☒	☐	☐	☐	
6	Contrats et ressources humaines	Procédures contractuelles	☐	☐	☐	☐	
		Discipline et conflits	☐	☐	☐	☐	
		Contrats de travail	☐	☒	☒	☒	Respecter la pause journalière légale de 1.5 heures. 12

³⁴ Le 26 septembre 2011, un membre du comité exécutif du nouveau syndicat créé dans le secteur du vêtement à Haïti (SOTA) a été licencié par One World Apparel. Better Work Haïti a accepté d'évaluer les circonstances de ce licenciement, et sur la base des informations collectées, a estimé que l'employeur n'avait pas fourni suffisamment d'informations permettant de contrer les allégations de discrimination pour appartenance syndicale. Better Work a recommandé la réintégration du travailleur avec arriéré de salaire. La direction n'a pas réintégré le travailleur, expliquant qu'il avait été licencié pour insubordination.

³⁵ Les représentants de Batay Ouvriye/SOTA se sont vus refuser l'accès le 23 septembre 2011 quand ils se sont présentés aux portes de l'usine afin de soutenir un autre membre du comité exécutif de SOTA, sur le point d'être licencié. On leur a demandé de revenir le jour suivant, car c'était jour de paie.

Licenciement					Le 26 septembre 2011, un membre du comité exécutif d'un syndicat nouvellement créé dans le secteur de l'habillement en Haïti (SOTA) a été licencié à One World Apparel. Better Work Haïti a accepté d'évaluer les circonstances des licenciements, et sur la base des informations récoltées, a déterminé que l'employeur n'avait pas fourni suffisamment d'informations pour contrer les allégations de discrimination syndicale. Better Work a recommandé la réintégration du travailleur avec arriéré de paie. La direction n'a pas réintégré le travailleur, expliquant qu'il avait été licencié pour insubordination.		
Produits chimiques et substances dangereuses					Prévoir des installations sanitaires ou des produits nettoyants en cas d'exposition à des produits chimiques.	L'usine cherche actuellement une solution rentable financièrement pour l'achat de ce matériel.	18
Préparation aux urgences					Installer un système de détection ou d'alarme à incendie.		18
					Organiser régulièrement des exercices d'urgence.	L'usine organise régulièrement des exercices d'urgence.	
Services de st premiers soins					Faire passer des contrôles médicaux annuels aux travailleurs, et bisannuels à ceux exposés aux produits chimiques.		18
					Il est nécessaire d'augmenter le nombre d'infirmiers et de visites des médecins.		
					Former 10 % de la main-d'œuvre aux premiers soins.		
Systèmes de gestion de la SST					Publier et mettre à disposition une politique de SST.	Un projet de politique de STT a été rédigé en français	
Installations collectives					Réparer toutes les toilettes et les conserver en bon état de marche.	Les toilettes sont en bon état, même si leur nombre est inférieur aux exigences légales.	18
					Mettre à disposition des installations pour le nettoyage des mains et du savon.	Il y a toujours du savon dans les toilettes, et les installations pour le nettoyage des mains fonctionnent correctement.	
					Proposer une zone de restauration adéquate.	Des tables et des chaises ont été rajoutées dans la zone de restauration, mais les capacités restent insuffisantes	
Installation des travailleurs							

8	Temps de travail	Environnement de travail	●	○	○	○		
		Protection des travailleurs	●	◐	●	◐	Donner des tapis antifatigue aux travailleurs qui sont debout pendant la journée de travail.	18
							Former les travailleurs à l'utilisation en sécurité des machines.	Des formations sont organisées.
							Installer des protections sur les machines qui le nécessitent.	
		Congés	○	○	●	○	Permettre des pauses allaitement aux travailleuses qui y ont droit	Les pauses allaitement sont accordées.
		Heures supplémentaires	●	●	○	○		
		Heures régulières	●	◐	●	●	Se conformer à la pause journalière obligatoire de 1.5 heures pour les travailleurs.	18

Pacific Sports S.A.

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 1359
Date d'inscription 11 novembre 2009

Services-conseils et formation

19 octobre 2011 : réunion introductive pour la direction

19 octobre 2011 : formation à la communication professionnelle (25 travailleurs). Formation à la protection de la maternité (24 travailleuses). Formation à l'éducation financière, module 1 et 2 (38 travailleurs)

10 novembre 2011 : formation à l'éducation financière (38 travailleurs)

15-16 novembre 2011 formation des travailleurs sur le CCAP (40 travailleurs). Après la formation des travailleurs, une campagne électorale a été organisée.

17 novembre 2011 : formation des cadres de direction sur le CCAP (6 cadres de direction).

22 novembre 2011 : formation de sensibilisation à la SST (19 travailleurs)

23 novembre 2011 : communication professionnelle (30 travailleurs).

24 novembre 2011 : prévention HIV/SIDA (33 travailleurs)

11 janvier 2012 : élection des représentants des travailleurs au CCAP, avec la participation de 816 travailleurs. 3 hommes et 3 femmes représentent maintenant les travailleurs au CCAP.

9-10 février 2012 : formation de suivi pour le CCAP avec la direction et les travailleurs.

15 mars 2012 : première réunion du CCAP

Catégorie de conformité	Point de conformité	Évaluation				Priorités d'amélioration ³⁶	Efforts de remédiation	# mois ³⁷
		1*	2*	3*	4*			
1 Travail des enfants	Enfants travailleurs	○	○	○	○			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	○	○	○	○			
	Travail dangereux	○	○	○	○			
	Pires formes	○	○	○	○			
2 Discrimination	Genre	●	○	○	○			

³⁶ Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012.

³⁷ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

3	Travail forcé	Autres discriminants	☐	☐	☐	☐	
		Race et origines	☐	☐	☐	☐	
		Religion et opinions politiques	☐	☐	☐	☐	
		Travail asservi	☐	☐	☐	☐	
		Coercition	☐	☐	☐	☐	
		Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☐	☐	
		Travail en prison	☐	☐	☐	☐	
		Négociation collective	☐	☐	☐	☐	
		Interférences et discrimination	☐	☐	☐	☐	
		Grèves	☐	☐	☐	☒	³⁸
4	Liberté d'association et négociation collective	Actions des syndicats	☒	☐	☐	☐	
		Modes de paiement	☐	☐	☐	☐	
		Salaire minimum	☒	☐	☒	☒	Le taux à la pièce doit être fixé à un niveau qui permet aux travailleurs de gagner au moins 250 gourdes par jour de travail ordinaire. 6
		Rémunération des heures supplémentaires	☒	☐	☐	☐	
		Congés payés	☒	☐	☐	☐	
		Salaire majoré	☐	☐	☐	☐	
		Sécurité sociale et autres avantages	☐	☒	☐	☒	Résultat de non-conformité : paiements irréguliers à l'ONA.
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	☐	☐	☒	☐	Fournir un registre de paie correct. L'usine a un registre de paie correct sur lequel sont enregistrés tous les paiements faits aux travailleurs (congrés maternité et maladie)
5	Rémunération						

³⁸ En se basant sur une lettre envoyée au Ministère du Travail et produite par la direction, une grève liée au manque de production le 29 septembre 2011 a entraîné la suspension pour deux semaines de 156 travailleurs du bâtiment 27.

6	Contrats et ressources humaines	Procédures contractuelles	☐	☐	☐	☐			
		Discipline et conflits	☐	☐	☐	☐			
		Contrats de travail	☐	☒	☒	☐	Le règlement intérieur doit se conformer aux exigences légales. Harmoniser le règlement intérieur concernant les pauses journalières.	Tous les opérateurs ont signé et accepté la pause journalière de 45 minutes. Le Ministère des Affaires sociales a donné son accord.	12
		Licenciement	☒	☐	☐	☒	Résultat de non-conformité : 75% des travailleurs interrogés se plaignent de ne pas pouvoir se défendre lors de leur licenciement.		
7	Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses	☒	☐	☐	☒	Prévoir des stations de lavage et des produits nettoyants en cas d'exposition à des produits chimiques.		18
		Préparation aux urgences	☐	☒	☐	☒	Former au moins 10% de la main d'œuvre à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.		18
						Organiser régulièrement des exercices d'urgence.			
		Services de santé et premiers soins	☒	☒	☒	☐	Faire passer des contrôles médicaux aux travailleurs qui utilisent des produits chimiques.	Contrôles médicaux pour les travailleurs qui utilisent des produits chimiques.	18
						Former les travailleurs aux premiers soins, au moins 10 % de la main d'œuvre.			
						Avoir les infrastructures médicales et le personnel obligatoires sur le site.			
		Systèmes de gestion de la SST	☐	☒	☐	☐	Rédiger une politique de SST.	L'usine possède une politique écrite de STT.	
		Installations collectives	☒	☒	☐	☐	Proposer un espace suffisant dans la zone de restauration pour y recevoir l'ensemble des travailleurs.	L'usine a construit de nouvelles zones de restauration extérieures dans tous leurs locaux pour pouvoir recevoir les travailleurs qui prennent leur déjeuner dans l'usine.	18
						Réparer toutes les toilettes et les conserver en bon état de marche.	Les toilettes existantes sont propres et ont été réparées, mais deux toilettes hommes et 10 toilettes femmes étaient hors service.		
		Installation des travailleurs	☐	☐	☐	☐			
		Environnement de travail	☐	☐	☒	☒	Conserver le niveau sonore en dessous de 60db.		6
						Conserver le niveau d'éclairage au-dessus de 500 lux dans toutes les sections du bâtiment.			

8	Temps de travail	Protection des travailleurs	●	◐	○	●	Résultat de non-conformité : les personnes en charge du détachage exposées aux diluants n'ont pas de masque contre les produits chimiques.	
		Congés	○	○	●	●	Résultat de non-conformité : l'employeur n'accorde pas de pause pour allaitements aux travailleuses qui y ont droit.	6
		Heures supplémentaires	●	●	◐	○	Limiter les heures supplémentaires au nombre prévu dans le Code du travail, ne pas dépasser 80 heures par trimestre. La nouvelle politique de l'usine consiste à travailler au maximum une heure supplémentaire par jour, de manière à ne pas dépasser les 80 heures par trimestre.	
		Heures régulières	●	◐	◐	●	Octroyer aux travailleurs une pause journalière de 1.5 heures.	18

Palm Appareil S.A.

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 1547
Date d'inscription 17 novembre 2009

Services-conseils et formation

22 septembre 2011 : réunion introductive de la direction avec le directeur général, le directeur de l'usine et le responsable RH.

24 octobre 2011 : services-conseils en RH avec le responsable RH.

Catégorie de conformité	Point de conformité	Évaluation				Priorités d'amélioration ³⁹	Efforts de remédiation	# mois ⁴⁰
		1*	2*	3*	4*			
1	Travail des enfants							
	Enfants travailleurs	☐	☐	☐	☐			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	☐	☐	☐	☐			
	Travail dangereux	☐	☐	☐	☐			
	Pires formes	☐	☐	☐	☐			
2	Discrimination				● ⁴¹			
	Genre	☐	☐	☐	☒			
	Autres discriminants	☐	☐	☐	☐			
	Race et origines	☐	☐	☐	☐			
	Religion et opinions politiques	☐	☐	☐	☐			
3	Travail forcé							
	Travail soumis	☐	☐	☐	☐			

³⁹ Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012.

⁴⁰ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

⁴¹ 24 % des travailleurs interrogés ont déclaré que leurs superviseurs les harcelaient sexuellement. On promet des promotions aux femmes si elles sortent avec leurs superviseurs. La direction a déclaré qu'ils avaient une politique de tolérance zéro bien connue dans ce domaine, et qu'ils n'avaient reçu aucune plainte.

4	Liberté d'association et négociation collective	Coercition	☐	☐	☐	☐		
		Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☐	☐		
		Travail en prison	☐	☐	☐	☐		
		Négociation collective	☐	☐	☐	☐		
		Interférences et discrimination	☐	☐	☐	☐		
		Grèves	☐	☐	☐	☐		
		Actions des syndicats	☐	☐	☐	☐		
5	Rémunération	Modes de paiement	☐	☐	☐	☐		
		Salaire minimum	☒	☐	☒	☒	Faire apparaître les heures travaillées dans le rapport de registre de paie global	6
		Rémunération des heures supplémentaires	☐	☐	☐	☐		
		Congés payés	☐	☐	☐	☐		
		Salaire majoré	☐	☐	☐	☐		
		Sécurité sociale et autres avantages	☒	☐	☐	☒	Payer l'ONA et l'OFATMA dans les temps.	18
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	☒	☐	☐	☐		
6	Contrats et ressources humaines	Procédures contractuelles	☐	☐	☐	☐		
		Discipline et conflits	☐	☐	☐	☒	Résultat de non-conformité : les travailleurs se plaignent d'agressions verbales lors de l'évaluation de la performance.	
		Contrats de travail	☒	☒	☐	☒	Consulter les travailleurs sur la durée de la pause journalière	18
		Licenciement	☐	☒	☐	☐		
7	Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses	☒	☐	☐	☒	Identifier clairement tous les conteneurs de produits chimiques. Afficher des FDS dans la zone de stockage Conserver un inventaire de ces substances.	18

8	Temps de travail	Préparation aux urgences	●	◐	◐	●	Former 10 % de la main-d'œuvre à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies. Améliorer la quantité et la fonctionnalité des équipements de lutte contre les incendies des nouveaux bâtiments Vérifier qu'il Ya bien 2 issues de secours.	18
		Services de santé et premiers soins	●	●	◐	●	Effectuer des contrôles médicaux gratuits pour les nouveaux embauchés et pour ceux exposés à des dangers dans le cadre de leur travail Augmenter le personnel médical Améliorer la gestion des boîtes de premiers soins. Former 10 % de la main-d'œuvre aux premiers soins.	18
		Systèmes de gestion de la SST	●	◐	◐	●	Avoir une politique de SST et organiser une évaluation de la SST Envoyer les enregistrements des accidents du travail à l'OFATMA.	18
		Installations collectives	●	●	◐	●	Améliorer la disponibilité du papier et du savon dans les toilettes Offrir une zone de restauration aux travailleurs (étages 1,2 et 3) et agrandir la zone de restauration (étages 4, 5)	18
		Installation des travailleurs	○	○	○	○		
		Environnement de travail	●	○	○	●	Résultat de non-conformité : le niveau sonore est trop élevé.	
		Protection des travailleurs	●	◐	◐	●	Installer des protections adéquates sur les machines Donner aux personnes en charge du détachage des tapis antifatigue, et aux personnes en charge de la couture des masques anti poussière.	18
		Congés	○	○	●	●	Permettre des pauses allaitement aux travailleuses qui y ont droit	6
		Heures supplémentaires	●	●	○	●	S'assurer que les heures supplémentaires trimestrielles restent dans la limite légale.	
		Heures régulières	●	●	●	●	Utiliser un système des présences fiable qui reflète les heures réellement travaillées. Se conformer à la pause journalière légale de 1.5 heures pour les travailleurs.	18

Premium Apparel S.A.

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 1112
Date d'inscription 28 octobre 2009

Services-conseils et formation

18 octobre 2011 : réunion introductive de la direction avec le directeur général et le responsable RH.

18 octobre 2011 : services-conseils avec le directeur général et le responsable RH.

Catégorie de conformité	Point de conformité	Évaluation				Priorités d'amélioration ⁴²	Efforts de remédiation	# mois ⁴³
		1*	2*	3*	4*			
1	Travail des enfants							
	Enfants travailleurs	☐	☐	☐	☐			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	☐	☐	☐	☐			
	Travail dangereux	☐	☐	☐	☐			
	Pires formes	☐	☐	☐	☐			
2	Discrimination							
	Genre	☒	☐	☐	☐			
	Autres discriminants	☐	☐	☐	☐			
	Race et origines	☐	☐	☐	☐			
3								
	Religion et opinions politiques	☒	☐	☐	☐			
	Travail forcé							
	Travail soumis	☐	☐	☐	☐			
	Coercition	☐	☐	☐	☐			

⁴² Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012

⁴³ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

4	Liberté d'association et négociation collective	Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☐	☐		
		Travail en prison	☐	☐	☐	☐		
		Négociation collective	☐	☐	☐	☐		
		Interférences et discrimination	☐	☐	☐	☐		
		Grèves	☐	☐	☐	☐		
5	Rémunération	Actions des syndicats	☐	☐	☐	☐		
		Modes de paiement	☐	☐	☐	☐		
		Salaire minimum	☒	☒	☒	☒	Fixer un quota pour les travailleurs à la pièce afin qu'ils gagnent au moins 250 gourdes par jour de travail de 8 heures régulières.	18
		Rémunération des heures supplémentaires	☒	☐	☐	☐		
		Congés payés	☒	☐	☐	☐		
		Salaire majoré	☐	☐	☐	☐		
		Sécurité sociale et autres avantages	☒	☒	☐	☒	Collecter et payer 6 % et non 3 % à l'ONA.	18
6	Contrats et ressources humaines	Information sur les salaires, utilisation et déduction	☐	☒	☐	☐		
		Procédures contractuelles	☐	☐	☐	☐		
		Discipline et conflits	☐	☐	☐	☐		
		Contrats de travail	☐	☒	☒	☒	Respecter la pause légale journalière de 1.5 heures pour les travailleurs.	12
		Licenciement	☒	☐	☒	☐		

7	Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses	●	◐	●	○	Identifier correctement les réservoirs d'essence à proximité du groupe électrogène. Il faut afficher les FDS dans la zone qui utilise le soufflage, et cette zone doit être aérée convenablement.	Les réservoirs d'essence ont été bien identifiés. Les FDS sont disponibles, et les stations de nettoyage ont été déplacées.	
		Préparation aux urgences	●	○	●	◐	Organiser des exercices d'urgence tous les 6 mois.	Le dernier exercice incendie a eu lieu le 9 novembre 2011. La direction a expliqué qu'elle organisait des exercices tous les six mois. L'employeur n'a formé que 35 travailleurs à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies. BWH recommande que 10 % de la main-d'œuvre soit formée à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.	6
		Services de santé et premiers soins	●	●	◐	●	Organiser plus de visites sur site d'infirmiers et de médecins. S'assurer que les nouveaux embauchés passent des contrôles médicaux dans les trois premiers mois de leur embauche. Former 10 % de la main-d'œuvre aux premiers soins. Faire passer des contrôles médicaux gratuits aux travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail		18
		Systèmes de gestion de la SST	○	●	○	○			
		Installations collectives	●	◐	◐	◐	Augmenter le nombre de toilettes en état de fonctionnement.	Des toilettes supplémentaires ont été construites, mais leur nombre total reste en dessous des exigences légales.	18
		Installation des travailleurs	○	○	○	○			
		Environnement de travail	●	●	●	◐	S'assurer que le niveau sonore est acceptable. Fournir des bouchons d'oreilles aux travailleurs qui travaillent près du groupe électrogène. Maintenir les niveaux d'éclairage à 500 lux dans la zone de couture.	Les niveaux sonores sont acceptables.	18

8	Temps de travail	Protection des travailleurs	●	◐	◐	◐	S'assurer que les personnes en charge du détachage portent des masques de protection. S'assurer que l'atelier mécanique est équipé de tous les équipements personnels de protection nécessaire. Former les travailleurs au port des EPP et à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements ; les découpeurs doivent porter leurs gants. S'assurer que toutes les machines sont équipées de protections appropriées : protection oculaire, protection pour les doigts, courroie et ceinture de protection. Donner aux travailleurs debout des tapis antifatigue ou des repose-pieds.	L'usine a commencé à mettre des protections sur les machines à coudre qui en manquaient.	18
		Congés	○	○	●	●	Permettre des pauses allaitement aux travailleuses qui y ont droit		6
		Heures supplémentaires	●	●	◐	●	Éviter de dépasser 80 heures supplémentaires par trimestre. Obtenir l'autorisation du Ministère du Travail d'effectuer des heures supplémentaires et de travailler le dimanche.		18
		Heures régulières	●	●	●	●	Se conformer à la pause journalière obligatoire de 1.5 heures pour les travailleurs.		18 mois

Sewing International S.A.

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 1677
Date d'inscription 25 septembre 2009

Services-conseils et formation

14 octobre 2011 : réunion introductive de la direction avec le directeur de la production et le responsable RH.

15 novembre 2011 : services-conseils avec le responsable RH.

	Catégorie de conformité	Point de conformité	Évaluation				Priorités d'amélioration ⁴⁵	Efforts de remédiation	# mois ⁴⁴
			1*	2*	3*	4*			
1	Travail des enfants	Enfants travailleurs	☐	☐	☐	☐			
		Documentation et protection des jeunes travailleurs	☐	☐	☐	☐			
		Travail dangereux	☐	☐	☐	☐			
		Pires formes	☐	☐	☐	☐			
2	Discrimination	Genre	☐	☐	☐	☐			
		Autres discriminants	☐	☐	☐	☐			
		Race et origines	☐	☐	☐	☐			
		Religion et opinions politiques	☐	☐	☐	☐			
3	Travail forcé	Travail soumis	☐	☐	☐	☐			
		Coercition	☐	☐	☐	☐			
		Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☐	☐			
		Travail en prison	☐	☐	☐	☐			
4	Liberté	Négociation collective	☐	☐	☐	☐			

⁴⁴ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

⁴⁵ Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012

5	d'association et négociation collective	Interférences et discrimination	●	○	○	○		
		Grèves	○	○	●	● ⁴⁶		6
		Actions des syndicats	○	○	○	○		
		Modes de paiement	○	○	○	○		
5	Rémunération	Salaire minimum	●	○	●	●	S'assurer que les travailleurs à la pièce atteignent les 250 gourdes	6
		Rémunération des heures supplémentaires	○	○	○	○		
		Congés payés	●	◐	○	○		
		Salaire majoré	○	○	○	○		
		Sécurité sociale et autres avantages	●		○	●	Résultat de non-conformité : les paiements à l'ONA ne s'effectuent pas sur une base mensuelle.	
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	●	●	○	●	Résultat de non-conformité : les registres de paie ne rendent pas compte de manière correcte des heures travaillées.	
		Procédures contractuelles	○	○	○	○		
		Discipline et conflits	○	○	○	○		
6	Contrats et ressources humaines	Contrats de travail	●	◐	◐	●	Consulter les travailleurs sur la durée de la pause journalière	18
		Licenciement	○	○	○	●	Résultat de non-conformité : les travailleurs n'ont pas reçu d'avertissement préalable à leur licenciement.	
		Produits chimiques et substances dangereuses	●	●	◐	●	Conserver un inventaire des produits chimiques. Étiqueter convenablement les produits chimiques et afficher les FDS. Mettre à disposition des installations sanitaires adaptées.	18
7	Santé et sécurité au travail							

⁴⁶ NB: the factory dismissed approx. 140 workers following an illegal strike that took place in May 2011. No action has been taken so far by the employer to reinstate the terminated workers.

8	Temps de travail	Préparation aux urgences	●	●	◐	●	Améliorer la détection des incendies et le système d'alarme.	18
							Former plus de travailleurs à la lutte contre les incendies.	
							Organiser des exercices d'urgence.	
		Services de santé et premiers soins	●	●	●	●	Faire passer des contrôles médicaux aux travailleurs.	18
							Augmenter le personnel médical.	
							Former plus de travailleurs aux premiers soins.	
		Systèmes de gestion de la SST	●	◐	○	●	Envoyer les rapports d'accidents à l'OFATMA.	
		Installations collectives	●	●	●	◐	Augmenter le nombre des toilettes.	18
							Une zone de restauration de 400 sièges a été construite	
		Installation des travailleurs	○	○	○	○		
		Environnement de travail	○	○	○	●	Résultat de non-conformité : les niveaux sonores et de température sont trop élevés.	
		Protection des travailleurs	●	◐	◐	●	Mettre des protections sur les machines et donner des EPP aux travailleurs.	18
							Fournir des tapis antifatigue aux travailleurs debout.	
							Améliorer la sécurité électrique.	
		Congés	○	○	●	●	Permettre des pauses allaitement aux travailleuses qui y ont droit	6
		Heures supplémentaires	●	●	●	●	Conserver les heures supplémentaires dans la limite légale.	18
		Heures régulières	●	●	●	●	Conserver les heures régulières en dessous de la limite hebdomadaire de 48 heures.	18
							Utiliser un système de présences fiable.	

The Willbes Haitian II S.A.

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 524
Date d'inscription 27 août 2010

Services-conseils et formation

28 septembre 2011 : réunion introductive de la direction avec le directeur général de Willbes et le responsable conformité.

20 septembre 2011 : réunion consultative RH avec le responsable RH et le responsable conformité.

4 novembre 2011 : le directeur général et le responsable conformité ont participé aux services-conseils.

Catégorie de conformité	Point de conformité	Évaluation			Priorités d'amélioration ⁴⁷	Efforts de remédiation	# de mois ⁴⁸
		1*	2*	3*			
1 Travail des enfants	Enfants travailleurs	○	○	○			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	○	○	○			
	Travail dangereux	○	○	○			
	Pires formes	○	○	○			
2 Discrimination	Genre	○	○	○			
	Autres discriminants	○	○	○			
	Race et origines	○	○	○			
	Religion et opinions politiques	○	○	○			
3 Travail forcé	Travail soumis	○	○	○			
	Coercition	●	○	○			

⁴⁷ Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012

⁴⁸ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

4	Liberté d'association et négociation collective	Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☐		
		Travail en prison	☐	☐	☐		
		Négociation collective	☐	☐	☐		
		Interférences et discrimination	☐	☐	☐		
		Grèves	☐	☐	☐		
		Actions des syndicats	☐	☐	☐		
5	Rémunération	Modes de paiement	☐	☐	☐		
		Salaire minimum	☐	☒	☐		
		Rémunération des heures supplémentaires	☐	☐	☐		
		Congés payés	☒	☐	☐		
		Salaire majoré	☐	☐	☐		
		Sécurité sociale et autres avantages	☒	☐	☒	Envoyer les paiements à l'ONA dans les temps	
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	☐	☐	☐		
6	Contrats et ressources humaines	Procédures contractuelles	☐	☐	☐		
		Discipline et conflits	☐	☐	☐		
		Contrats de travail	☒	☒	☒	Consulter les travailleurs sur la durée de la pause journalière	12
		Licenciement	☒	☒	☒	Mentionner le motif des licenciements dans les dossiers des travailleurs licenciés.	L'usine donne un préavis de licenciement, et permet aux travailleurs de se défendre en cas de licenciement. 12
7	Santé et sécurité au travail	Produits chimiques et substances dangereuses	☒	☒	☒	Prévoir des infrastructures sanitaires ou des produits nettoyants en cas d'exposition à des produits chimiques.	12

8	Temps de travail	Préparation aux urgences	●	◐	●	Former les travailleurs à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.		12
						Signaler ou afficher les sorties de secours et/ou voies de secours sur le lieu de travail.		
		Services de santé et premiers soins	●	●	◐	Augmenter le personnel médical et les infrastructures médicales sur le site.	Les travailleurs ont passé des contrôles médicaux.	12
						Augmenter le nombre de travailleurs formés aux premiers soins		
		Systèmes de gestion de la SST	●	◐	●	Organiser une évaluation des questions générales de santé et de sécurité au travail dans l'usine.		12
						Développer un mécanisme pour garantir la coopération entre les travailleurs et la direction sur les questions de SST		
						Envoyer les rapports d'accidents à l'OFATMA.		
		Installations collectives	●	●	●	Proposer une zone de restauration adéquate.		12
						Réparer toutes les toilettes et les conserver en bon état de marche.		
		Installation des travailleurs	○	○	○			
	Temps de travail	Environnement de travail	○	○	●	Améliorer l'éclairage du lieu de travail.		
		Protection des travailleurs	●	◐	●	Former les travailleurs à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements.		12
						Installer des protections sur les machines qui le nécessitent.		
						Fournir des tapis antifatigue aux travailleurs debout. Installer des dossiers sur toutes les chaises des travailleurs.		
	Temps de travail	Congés	○	○	●	Résultat de non-conformité : pas de pause allaitement pour les travailleuses qui y ont droit.		
		Heures supplémentaires	●	○	○			
		Heures régulières	●	◐	●	Consulter les travailleurs sur la durée de la pause journalière		12

The Willbes Haitian III S.A.

Emplacement Port-au-Prince
Nombre de travailleurs 592
Date d'inscription 27 août 2010

Services-conseils et formation

28 septembre 2011 : réunion introductive de la direction avec le directeur général de Willbes et le responsable conformité.

20 septembre 2011 : réunion consultative RH avec le responsable RH et le responsable conformité.

4 novembre 2011 : le directeur général et le responsable conformité ont participé aux services-conseils.

Catégorie de conformité	Point de conformité	Évaluation			Priorités d'amélioration ⁴⁹	Efforts de remédiation	# mois ⁵⁰
		1*	2*	3*			
1 Travail des enfants	Enfants travailleurs	☐	☐	☐			
	Documentation et protection des jeunes travailleurs	☐	☐	☐			
	Travail dangereux	☐	☐	☐			
	Pires formes	☐	☐	☐			
2 Discrimination	Genre	☐	☐	● ⁵¹			
	Autres discriminants	☐	☐	☐			
	Race et origines	☐	☐	☐			
	Religion et opinions politiques	☐	☐	☐			

⁴⁹ Les tableaux usines actuels sont basés sur les plans d'amélioration complétés en novembre/décembre 2011, et ne traitent donc pas les résultats de non-conformité les plus récents. Les usines identifieront les priorités d'amélioration en avril/mai 2012

⁵⁰ Législation HOPE II : "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 paragraph." (H.R. 6124-655, (D) BIENNIAL REPORT (III) (iv))

* Un point noir représente une non-conformité.

⁵¹ Les travailleurs se disent inquiets du problème de harcèlement sexuel au travail. Les superviseurs promettent aux femmes nouvellement embauchées de les conserver sur leur poste en échange de faveurs sexuelles. Si les femmes refusent, elles sont licenciées.

3	Travail forcé	Travail soumis	☐	☐	☐		
		Coercition	☐	☐	☐		
		Travail forcé et heures supplémentaires	☐	☐	☒	⁵²	
		Travail en prison	☐	☐	☐		
4	Liberté d'association et négociation collective	Négociation collective	☐	☐	☐		
		Interférences et discrimination	☐	☐	☐		
		Grèves	☐	☐	☐		
		Actions des syndicats	☐	☐	☐		
5	Rémunération	Modes de paiement	☐	☐	☐		
		Salaire minimum	☒	☒	☒	Le taux à la pièce doit être fixé à un niveau qui permet aux travailleurs de gagner au moins 250 gourdes par jour de travail ordinaire.	12
		Rémunération des heures supplémentaires	☐	☐	☐		
		Congés payés	☐	☐	☐		
		Salaire majoré	☐	☐	☐		
		Sécurité sociale et autres avantages	☒	☐	☒	Résultat de non-conformité : les paiements à l'ONA ne se font pas sur une base mensuelle.	
		Information sur les salaires, utilisation et déduction	☐	☐	☐		
6	Contrats et ressources humaines	Procédures contractuelles	☐	☐	☐		
		Discipline et conflits	☐	☐	☐		
		Contrats de travail	☒	☐	☒	Consulter les travailleurs sur la durée de la pause journalière	12

⁵² Tous les travailleurs ont indiqué ne pas avoir le droit de quitter sans permission le lieu de travail pendant les heures supplémentaires. La pointeuse est branchée à 16h50 alors que les heures régulières sont de 7h00 à 16h00. Si les travailleurs partent sans poinçonner leurs cartes, l'usine ne leur rémunère pas la journée.

7	Santé et sécurité au travail	Licenciement	●	○	●	Résultat de non-conformité : pas de motif de licenciement dans les dossiers des travailleurs licenciés.	
		Produits chimiques et substances dangereuses	●	◐	●	Conserver un inventaire des substances chimiques. Étiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses. Posséder des FDS pour tous les produits chimiques et substances dangereuses dans l'usine. Prévoir des installations sanitaires ou des produits nettoyants en cas d'exposition à des produits chimiques.	12
		Préparation aux urgences	●	◐	●	S'assurer que les voies de secours ne sont pas bloquées ou obstruées.	12
		Services de santé et premiers soins	●	◐	●	Effectuer des contrôles médicaux annuels pour les travailleurs, et plus fréquents pour ceux exposés à des dangers dans le cadre de leur travail Augmenter le nombre de visites d'infirmiers et de médecins. Former au moins 10% des travailleurs aux premiers soins.	12
		Systèmes de gestion de la SST	●	○	●	Publier une politique de SST et organiser une évaluation de la SST Établir un comité SST	12
		Installations collectives	●	●	◐	Réparer toutes les toilettes et les conserver en bon état de marche. Construction d'une nouvelle zone de restauration. Mettre à disposition des sanitaires pour le nettoyage des mains et/ou du savon.	12
		Installation des travailleurs	○	○	○		
		Environnement de travail	○	○	○		
		Protection des travailleurs	●		●	Donner des tapis antifatigue ou des repose-pieds aux travailleurs. Fournir des EPP dans l'atelier mécanique. Fournir des chaises avec des dossiers.	12

8	Temps de travail	Congés	☐	☐	☒	Résultat de non-conformité : pas de pause allaitement pour les travailleuses qui y ont droit.
		Heures supplémentaires	☒	☐	☒	Résultat de non-conformité : les travailleurs se sont plaints de ne pas pouvoir quitter le lieu de travail pendant les heures supplémentaires.
		Heures régulières	☒	☐	☒	Résultat de non-conformité : le règlement intérieur ne respecte pas le Code du travail haïtien concernant les pauses journalières.

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. [...]