



Formatted: French (France)

BETTER WORK
Haiti

Formatted: French (France)

Better Work Haiti: industrie du vêtement

9ème rapport de synthèse de Better Work Haïti dans le cadre de la législation HOPE II

Rédigé le 16 octobre 2014



International
Labour
Organization



**International
Finance Corporation**
World Bank Group

Better Work reçoit le soutien financier du Ministère du Travail des États-Unis.

Copyright © Organisation internationale du Travail (OIT) et Société financière internationale (IFC) (2014)

Première édition (2014)

Les publications du Bureau international du travail sont protégées par les droits d'auteurs sous le protocole 2 de la Convention universelle des droits d'auteurs. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande concernant les droits à la reproduction ou à la traduction devra être adressée à Publications du BIT (droits et licences), Bureau International du Travail, CH-1211 Genève, Suisse, ou par courriel : pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Field Code Changed

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

Field Code Changed

Catalogage OIT dans les données publication

Better Work Haiti: neuvième rapport semestriel dans le cadre de la législation HOPE II / Organisation internationale du Travail ; Société financière internationale. - Genève : OIT, 2014

1 v.

ISSN 2227-958X (pdf web)

Organisation internationale du Travail ; Société financière internationale

Industrie de l'habillement / industrie du textile / conditions de travail / droits de travailleurs / législation du travail / Convention OIT / normes internationales du travail / commentaire / candidature / 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 souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT, CH-1211 Genève 22, Suisse Les catalogues ou listes de nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à l'adresse susmentionnée, ou par courriel : pubvente@ilo.org

Rendez-vous sur notre site Web : www.ilo.org/publns

Remerciements

Better Work reçoit le soutien financier du Ministère du Travail des États-Unis.

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

- le gouvernement australien
- la fondation Levi Strauss
- le ministère des Affaires étrangères des Pays-Bas
- le secrétariat d'État suisse à l'économie (SECO)
- la United States Council Foundation (financements apportés par The Walt Disney Company)

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

Liste des acronymes	6
Section I : introduction et méthodologie	7
1.1 Structure du rapport	7
1.2. Contexte	8
1.3. La méthodologie d'évaluation de la conformité de Better Work	11
Section II : résultats	16
2.1. Résultats des évaluations de conformité (neuvièmes visites d'évaluation)	16
2.2. Résultats détaillés.....	18
1. Normes fondamentales du travail.....	18
2. Conditions de travail	19
2.3 Effort de conformité	28
Section III : les prestations de services-conseils et de formation de Better Work Haïti	32
3.1 Les prestations de services-conseils de Better Work Haïti	32
3.2 Services de formation de Better Work Haïti	32
3.3 Activités connexes	33
Section IV : conclusions et prochaines étapes	34
4.1 Conclusion	34
4.2 Prochaines étapes	35
Section V : les usines en détail	37
5.1 Liste des usines	37
5.2. Résultats des usines	38
Tableaux détaillés des usines.....	40
Annexe 1. Exigences de reporting de la législation HOPE II	42
Annexe 2. Loi sur les salaires minimums (CL-09-2009-010)	43
Annexe 3. Arrêté présidentiel sur l'augmentation du salaire minimum à partir du 1^{er} mai 2014	47

Liste des tableaux et graphiques

Informations détaillées 1 : Sécurité sociale et autres avantages	19
Informations détaillées 2 : congés payés	19
Informations détaillées 3 : dialogue, discipline et conflits	21
Informations détaillées 4 : licenciement	21
Informations détaillées 5 : services de santé et premiers soins	22
Informations détaillées 6 : environnement de travail	23
Informations détaillées 7 : installations collectives	23
Informations détaillées 8 : préparation aux urgences	24
Informations détaillées 9 : protection des travailleurs	25
Informations détaillées 10 : produits chimiques et substances dangereuses	26
Informations détaillées 11 : heures supplémentaires	27
 Chart 1: Non-compliance rate ³	 17
Chart 2: Compliance Effort	29
 Table 1: Better Work compliance assessment framework	 12
Table 2 : Piece rate workers' average earnings across all factories assessed by Better Work	Error!
Bookmark not defined.	
Table 3: Number of workers in factories registered to Better Work Haiti	37
Table 4: List of factories in the Haitian garment sector as of February 2014	37

Liste des acronymes

ADIH	Association des Industries d'Haïti
CAOSS	Conseil d'Administration des Organismes de Sécurité Sociale
CATH	Centrale Autonome des Travailleurs Haïtiens
CFOH	Confédération des Forces Ouvrières Haïtiennes
CNOHA	Centrale Nationale des Ouvriers Haïtiens
CODEVI	Compagnie de Développement Industriel
PC	Point de conformité
CSH	Coordination Syndicale Haïtienne
CSS	Conseil Supérieur des Salaires
CTH	Confédération des Travailleurs Haïtiens
CTMO-HOPE	Commission Tripartite de Mise en œuvre de la loi HOPE
EA	Entreprise Advisor (conseiller d'entreprise)
HELP	Haiti Economic Lift Programme (Programme d'amélioration de l'économie en Haïti)
HOPE	Haitian Hemispheric Opportunity Through Partnership Encouragement (Loi sur les opportunités hémisphériques d'Haïti par l'encouragement au partenariat)
CSI	Confédération syndicale internationale
FDS	Fiche de données de sécurité
MOISE	Mouvement des Organisations Indépendantes Intégrées aux Syndicats Engagés
MAST	Ministère des Affaires Sociales et du Travail
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
PIC	Parc Industriel de Caracol
CCAP	Comité consultatif pour l'amélioration de la performance
PIM	Parc industriel Métropolitain (également nommé SONAPI)
EPP	équipement personnel de protection
SC/AFL-CIO	Solidarity Center/American Federation of Labour - Congress of Industrials Organisations (centre de solidarité/Fédération américaine du travail – Congrès des organisations industrielles)
SKOA	Sant Kompetitivite Ouvrye Aisyen
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	Ministère américain du Travail

Section I : introduction et méthodologie

Better Work Haïti, un partenariat entre l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Société financière internationale (IFC), a été lancé en juin 2009. Le programme vise à améliorer les conditions de travail et la compétitivité de l'industrie de l'habillement en améliorant la mise en application du Code du travail haïtien et de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ; il cherche également à renforcer la performance économique au niveau de l'entreprise.

Better Work Haïti cible l'industrie de l'habillement en Haïti, et tout particulièrement dans la capitale Port-au-Prince et dans le nord-est du pays. En 2013, les recettes totales d'exportation provenant de l'industrie du textile et de l'habillement ont représenté 91% des recettes nationales d'exportation, et 10% du PIB. L'industrie du vêtement est un des employeurs les plus importants d'Haïti, et crée des emplois pour plus de 30 000 personnes. La plupart des travailleurs (66%) sont des femmes qui font vivre plusieurs membres de leurs familles.

Le programme aide les usines participantes en organisant des évaluations indépendantes de la conformité, ainsi qu'en proposant des services-conseils et des formations. Ce rapport présente les résultats des évaluations organisées entre avril 2014 et août 2014 dans 25 usines participantes ; le rapport sert ensuite de base à l'élaboration de services-conseils sur mesure. Dans le cadre de son mandat de partage de l'information avec l'ensemble des parties prenantes du programme et d'incitation à l'amélioration continue, Better Work Haïti publie deux fois par an des rapports de synthèse regroupant des informations sur la performance de toutes les usines participantes pour la période.

1.1 Structure du rapport

Ce rapport est le neuvième rapport élaboré par Better Work Haïti dans le cadre de la législation HOPE II. Ce rapport de synthèse présente un aperçu des conditions de travail de 25 usines sur la période mars-août 2014. Vingt-trois de ces usines étaient incluses dans le huitième rapport de synthèse publié en avril 2014.

La première partie de ce rapport présente un aperçu de la législation HOPE II et des 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 du neuvième cycle d'évaluation des usines, organisées entre avril et août 2014. Cette partie comporte également une analyse des efforts de conformité réalisés depuis le dernier rapport de synthèse. La troisième partie du rapport décrit les prestations de services-conseils et de formation organisées par Better Work Haïti entre mars et août 2014.

La quatrième partie du rapport brosse un tableau des 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. Les informations suivantes sont fournies pour chaque usine participante : besoins en matière de conformité pour chaque catégorie et chaque point de conformité ; description détaillée des non-conformités ; priorités d'amélioration ; efforts menés par les usines pour remédier aux écarts de conformité, et vérifiés lors de la visite d'évaluation de Better Work Haïti ; et, pour les domaines de non-conformité qui n'ont pas été corrigés, le temps écoulé depuis que la non-conformité a été rapportée publiquement pour la première fois.

Les deux usines nouvellement inscrites, H&H Textiles et Industrial Revolution II, sont incluses dans l'analyse globale du secteur sur les derniers mois et le dernier cycle d'évaluation. Cependant, comme elles n'ont été évaluées qu'une seule fois, les données provenant de ces usines n'ont pas été incluses dans les sections 2.3 (Effort de conformité) et 5.2 (Résultats des usines / Informations détaillées sur les usines). Il est en effet obligatoire d'avoir passé au moins deux évaluations pour apparaître dans ces sections.

1.2. Contexte

La législation HOPE II et le projet TAICNAR

En 2006, le Congrès américain a promulgué la loi HOPE (Haiti Hemispheric Opportunity for Partnership Encouragement) élargissant les traitements préférentiels pour les vêtements haïtiens instaurés par la loi relative au redressement économique du Bassin des Caraïbes ; l'industrie haïtienne de l'habillement bénéficiait ainsi de nouveaux traitements en franchise de droits. En 2008, ces traitements ont été encore élargis par la législation HOPE II ; la nouvelle législation instaurait également de nouvelles normes et de nouveaux programmes pour renforcer et surveiller les conditions de travail dans le secteur du vêtement. Le 24 mai 2010, la loi HELP (Haiti Economic Lift Program) a été promulguée afin d'élargir plus encore les traitements préférentiels existants, pour contribuer à la croissance et au développement économique d'Haïti, dans les secteurs du textile comme du vêtement. Parmi ses dispositions, la loi HELP prolonge jusqu'à 2020 la quasi-totalité des traitements préférentiels établis dans le cadre des lois HOPE et HOPE II, et élargit considérablement les limites du niveau du tarif préférentiel pour les vêtements tricotés et tissés.

Pour bénéficier de la HOPE/HOPE II/HELP, Haïti a dû créer un poste de Médiateur indépendant (Ombudsman), nommé par le Président de la république en consultation avec le secteur privé et les organisations syndicales. Haïti devait de plus travailler avec le Bureau international du Travail (BIT) afin de développer un programme destiné à évaluer et promouvoir la conformité aux normes internationales du travail et à la législation nationale du travail dans les usines bénéficiant des tarifs préférentiels de HOPE II. La législation fait référence à ce programme sous le nom de 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 est un accompagnement technique qui a pour but de renforcer les structures légales et administratives, afin d'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, le soutien aux efforts de remédiation et la publication de 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 retiré, suspendu ou limité par le président des États-Unis si les fabricants ne se mettent pas en conformité avec les normes fondamentales du travail et la législation nationale du travail relative à ces normes et cohérente avec ces dernières.

Better Work Haïti, partenariat entre l'OIT et la Société financière internationale, met en œuvre le programme TAICNAR en collaboration avec le Médiateur du Travail et la commission HOPE, une commission tripartite composée de trois membres du gouvernement haïtien, trois membres du secteur privé haïtien et trois membres d'organisations de travailleurs nationales. Elle est supervisée par un président, et pilotée par un directeur général.

Évolutions récentes

Cette partie du rapport présente les changements et évolutions des six derniers mois ayant eu un impact sur le programme de Better Work Haïti et sur le secteur haïtien de l'habillement en général.

- Deux nouvelles usines inscrites au programme Better Work Haïti début 2014 ont été évaluées pour la première fois au cours de ce 9^e cycle d'évaluations de BWH. Dans le contexte de la participation obligatoire, les usines s'inscrivent et s'impliquent dans le programme dès le début de la production. Toutes les usines qui rejoignent le programme Better Work Haïti ont accès à un ensemble de services d'évaluation, de conseil et de formation.
- Le Conseil Supérieur des Salaires (CSS), qui a été créé en août 2013, a présenté son rapport au gouvernement d'Haïti en novembre 2013, et a recommandé une augmentation du salaire minimum organisée par secteurs. Dans son rapport, le CSS recommandait d'augmenter le salaire minimum de référence dans l'industrie du vêtement de 200 à 225 gourdes par jour. Cette augmentation suggérée est entrée en vigueur par décret présidentiel le 1^{er} mai 2014 (voir l'annexe 3).
- Un nouveau projet financé par USAID (LEVE) vise à améliorer la compétitivité des chaînes de création de valeur dans trois différents secteurs en Haïti (habillement, construction et agroalimentaire) et cherche à aider ces secteurs à créer de l'emploi. Concernant l'industrie de l'habillement, une évaluation approfondie du secteur en Haïti a été organisée au printemps 2014. A l'heure actuelle, des projets USAID dans le cadre de LEVE sont en cours de planification. Les projets visent notamment à restructurer l'ancien centre haïtien de l'habillement pour en faire un centre évolué de coordination et de ressources, qui agira comme fournisseur de services pour l'industrie. Diverses formations techniques pourraient être proposées par ce centre, pour répondre à la fois aux besoins des marchés industriels de masse et à ceux des créateurs et couturiers locaux. Des partenariats possibles avec CTMO-HOPE, Better Work Haïti et d'autres parties prenantes sont actuellement à l'étude.
- Le projet en partenariat avec l'OIT, qui vient en aide à l'inspection du travail du Ministère des Affaires sociales et du Travail (MAST) et qui a été lancé en mars 2014, a débuté ses activités. Un groupe de travail a été monté au sein du Ministère et un examen exhaustif des ressources humaines a été organisé, incluant notamment la création d'un descriptif de poste détaillé pour les inspecteurs du travail. Plusieurs formations initiales ont été organisées depuis le mois de juin pour les médiateurs, conciliateurs et inspecteurs du travail du Ministère, en collaboration avec la médiatrice spéciale du Travail et Better Work Haïti. Les activités de formation vont se poursuivre jusqu'à la fin de l'année.
- Au sein du ministère des Affaires sociales et du Travail (MAST), monsieur Renan Hédouville a été officiellement nommé pour remplacer Maitre Mondésir comme directeur du département Travail du ministère. Monsieur Hédouville, juriste, est également membre du Conseil supérieur des salaires (CSS), et a déjà tenu le poste de directeur du département Travail du MAST entre 1997 et 1999.
- Suite à la publication du rapport du conseil supérieur des salaires (CSS) en novembre, des travailleurs ont interrompu leur travail à Port-au-Prince début décembre 2013, pour demander une hausse plus importante du salaire minimum. Les manifestations ont perturbé la production et entraîné des actes de violence. Lors de ces événements, plusieurs travailleurs de différentes usines ont été licenciés. Des plaintes provenant de trois usines ont été déposées auprès du Ministère des

Affaires sociales et du Travail (MAST), par les employeurs pour dommages matériels et par les travailleurs pour licenciements injustifiés ; à la rédaction de ce rapport, ces litiges n'avaient pas encore été résolus. Dans le cas d'une usine, le MAST a déclaré ne pas être l'autorité compétente pour statuer sur l'affaire, et celle-ci a été transférée à la haute cour du travail pour arbitrage et résolution. L'affaire est toujours en cours.

▪ En avril, une épidémie du virus chikungunya a touché les Caraïbes et Haïti. Le virus, qui se transmet par les moustiques, entraîne de fortes fièvres pendant quelques jours et des effets de plus long terme comme des douleurs articulaires, des insomnies et des maux de tête. Les usines ont enregistré jusqu'à 20% d'absentéisme en avril, mai et juin à cause du virus chikungunya, ce qui a eu un impact sur les livraisons de commandes.

Relations industrielles dans l'industrie haïtienne du vêtement

Au moment de la rédaction de ce rapport, 18 syndicats officiellement reconnus étaient présents dans les usines d'habillement. Ces cellules syndicales sont affiliées à 6 centrales/confédérations et sont présentes dans 18 des 25 usines fonctionnant actuellement en Haïti et qui participent au programme Better Work Haïti. Il existe donc maintenant une présence syndicale dans plus de 70% des usines d'habillement du pays participant au programme.¹

En 2013, le mouvement syndical haïtien a bénéficié du soutien de deux organisations syndicales internationales, à savoir Solidarity Centre/AFL-CIO et la confédération syndicale internationale (CSI). La CSI n'a plus de représentant international présent en Haïti en 2014, mais elle continue à soutenir ses filiales dans le pays. Solidarity Center/AFL-CIO, qui vient principalement en aide aux syndicats du secteur de l'habillement, poursuit les activités de son programme en Haïti en 2014, avec un bureau dans le pays.

Syndicats comme employeurs ont exprimé le besoin d'un renforcement important des capacités et de la sensibilisation des travailleurs dans le domaine des relations industrielles en général. Better Work Haïti et d'autres grandes parties prenantes du secteur comme CTMO-HOPE, le bureau de la médiatrice spéciale du Travail, l'ADIH, les syndicats, AFL-CIO et d'autres vont travailler de concert pour aider l'industrie à développer des relations industrielles plus mûres. BWH va nommer en janvier 2015 un responsable relations industrielles. Cette personne sera en contact avec les partenaires nationaux pour aider le secteur dans ses actions pour renforcer le dialogue social. Le responsable relations industrielles de BWH travaillera en lien étroit avec la table ronde du dialogue social de l'industrie de l'habillement en Haïti.

La table ronde du dialogue social, créée en juillet 2012 par des représentants des employeurs, des syndicats, du gouvernement, de l'OIT et de Better Work Haïti, ouvre un espace d'échanges, de consultation et de négociation visant à harmoniser les relations entre les organisations de travailleurs et d'employeurs. Les membres de la table ronde du dialogue social travaillent sur un protocole

¹ Ces informations proviennent du Solidarity Centre, AFL-CIO Haiti Office (bureau AFL-CIO en Haïti). Il faut noter qu'il y a une présence syndicale dans d'autres usines, et que cette présence a été signalée auparavant. Cependant, ces autres syndicats au niveau de l'usine n'ont pas encore acquis de reconnaissance officielle et ne sont donc pas inclus dans le calcul.

d'accord depuis sa création. Le protocole d'accord a été signé par les différents acteurs impliqués dans le processus ainsi que par différents observateurs lors d'une cérémonie officielle qui s'est tenue à la direction générale de SONAPI à Port-au-Prince le 27 mars 2014. La médiatrice spéciale du Travail, CTMO-HOPE et Better Work Haïti ont animé la cérémonie de signature de ce protocole d'accord. Conformément au protocole d'accord, la table servira de forum pour les échanges et les négociations entre les employeurs et les travailleurs « (...) afin de renforcer la compétitivité d'un secteur qui crée de l'emploi et qui participe à l'économie haïtienne par la promotion du travail décent. »² Le secrétariat exécutif de la table a été mis en place en juin. Il est composé de quatre membres, deux représentants des employeurs et deux représentants des syndicats. Le secrétariat exécutif a tenu en septembre sa première rencontre auto-organisée de la table ronde du dialogue social.

L'OIT cherche également des manières d'organiser des formations complémentaires sur des sujets pertinents comme les mécanismes de plainte efficaces, qui apporteraient un réel avantage au secteur. L'ensemble des partenaires apprécie le travail du bureau de la médiatrice spéciale du Travail, et plusieurs cas ont été résolus avec succès depuis que la médiatrice spéciale du Travail a pris son poste.

Réforme de la législation du travail

L'OIT apporte depuis 2011 une aide technique à la réforme du Code du travail haïtien, grâce au soutien financier du Canada, et en utilisant également ses propres ressources. Par conséquent, un premier projet de code du travail a été rédigé, basé sur les propositions du MAST et des partenaires sociaux. Après des discussions tripartites, 11 des 38 chapitres du projet de Code ont été adoptés en octobre 2013. Malheureusement, le processus de consultation tripartite est depuis en attente, principalement à cause de discussions tendues autour du salaire minimum. Néanmoins les partenaires sociaux, et le MAST tout particulièrement, ont récemment indiqué centrer leur attention sur le Code du travail afin d'achever le processus de réforme. L'OIT cherche actuellement des manières et des ressources pour les assister, avec pour première étape la reprise des discussions tripartites sur l'ensemble des 38 chapitres du projet de code.

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 grands domaines, qu'ils aient ratifié ou non les conventions pertinentes. Ces domaines, ou catégories sont : la liberté d'association et la négociation collective, l'élimination

² Protocole d'accord, table ronde du dialogue social, secteur de l'habillement en Haïti, page 2.

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. Pour certaines questions, comme l'âge minimal légal pour travailler, des dispositions dans la législation nationale précisent les exigences relatives au respect des conventions internationales. Si la législation nationale n'est pas conforme aux normes internationales dans le domaine des normes fondamentales du travail, ce sont les normes internationales qui s'appliquent. Haïti a ratifié les huit conventions fondamentales listées ci-dessus. Conformément à la constitution haïtienne, les conventions ratifiées sont directement applicables, et font par conséquent partie de la législation haïtienne.

Conditions de travail : les quatre autres catégories évaluent les conditions de travail, notamment la rémunération, les contrats et ressources humaines, la santé et la sécurité au travail, et le temps de travail. Les points de conformité couverts dans ces catégories sont largement cohérents d'un pays à l'autre ; cependant, chaque point de conformité comporte des questions spécifiques qui peuvent varier d'un pays à l'autre en fonction des différences dans les législations nationales. La législation nationale sert de point de référence même si elle n'est pas conforme aux conventions internationales qui ont été ratifiées par le pays. Dans les pays où la législation nationale ne traite pas d'un sujet pertinent concernant les conditions de travail, ou quand elle manque de clarté, Better Work crée une référence basée sur des normes internationales et des bonnes pratiques.

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 ³	5. Race et origines 6. Religion et opinions politiques 7. Genre
	3	Travail forcé	8. Coercition 9. Travail asservi 10. Travail forcé et heures supplémentaires 11. Travail carcéral
	4	Liberté d'association et négociation collective	12. Liberté d'association 13. Actions des syndicats 14. Interférences et discrimination 15. Négociation collective 16. Grèves

³ Dans les questionnaires spécifiques pays de Better Work, un point de conformité « Autres motifs » peut être inclus dans la catégorie Discrimination. Ce point vise à évaluer les discriminations spécifiques couvertes par la législation nationale et considérées comme cohérentes avec les objectifs des conventions concernées de l'OIT (100 et 111), mais qui ne sont pas spécifiquement nommées dans les conventions, par exemple le statut VIH/SIDA, le handicap, etc. Le questionnaire pour Haïti ne comporte pas le point de conformité « Autres motifs », car le Code du travail haïtien n'identifie pas de motifs de discrimination autres que ceux cités dans les conventions 100 et 111.

Conditions de travail	5	Rémunération	17. Salaires minimums ⁴ 18. Rémunération des heures supplémentaires 19. Salaire majoré 20. Modes de paiement 21. Information sur les salaires, utilisation et déduction 22. Congés payés 23. Sécurité sociale et autres avantages
	6	Contrats et ressources humaines	24. Contrats de travail 25. Licenciement 26. Dialogue, discipline et conflits 27. Procédures pour les contrats
	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 de santé et premiers soins 33. Installations collectives 34. Installation 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 publics, Better Work donne des résultats agrégés de non-conformité pour l'industrie participante, comme illustré par le tableau 1. La non-conformité est présentée pour chacune des sous-catégories (points de conformité, ou « PC ») des huit grandes catégories de normes du travail. Une usine est notée non conforme dans une sous-catégorie si elle est en non-conformité sur un des points traités au sein de la 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 violation dans ce domaine.

Le taux de non-conformité ne décrit pas suffisamment les problèmes spécifiques observés par les conseillers d'entreprise durant les évaluations. Afin de traiter ce problème, 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 d'apprécier pleinement les enjeux spécifiques en matière de conformité identifiés lors des évaluations des usines. Les tableaux « Informations détaillées » présentent le nombre d'usines 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.

⁴ Depuis le huitième rapport de synthèse, Better Work Haïti ne rapporte que la non-conformité avec le salaire minimum de référence de 200 gourdes. Le reporting relatif au salaire de production de 300 gourdes se fera avec des détails précis sur les pourcentages de gains moyens des travailleurs de chaque usine dans la section V du rapport.

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). Better Work a ensuite publié le second (avril 2011), troisième (octobre 2011) quatrième (avril 2012), cinquième (octobre 2012), sixième (avril 2013), septième (octobre 2013) et huitième (avril 2014) rapport semestriel, conformément 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.⁵

Limites du processus d'évaluation

Les évaluations au niveau de l'usine organisées par Better Work Haïti passent en revue une liste de contrôle de 250 questions qui couvrent les normes de travail mentionnées aux paragraphes précédents. Les informations sont collectées grâce à diverses sources et techniques, et notamment des examens de documents, des observations dans l'atelier, et des entretiens avec la direction, les travailleurs et les représentants syndicaux. Les informations collectées sont compilées et analysées pour permettre la rédaction d'un rapport d'évaluation détaillé. Les usines ont sept jours pour faire un retour d'informations sur le rapport avant que celui-ci ne devienne officiel.

Les entretiens avec les travailleurs qui sont organisés pendant le processus d'évaluation ont lieu sur site, dans une pièce privée à l'intérieur des bâtiments de l'usine, ou en-dehors des bâtiments (cour, espace restauration). Il s'agit d'entretiens individuels ou en petits groupes. Les entretiens se font en créole, la principale langue des travailleurs. Les travailleurs peuvent se méfier et hésiter à communiquer des informations concernant leur lieu de travail à des personnes qu'ils connaissent mal. Néanmoins, après avoir réalisé neuf évaluations au cours des dernières années, les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti ont gagné en expérience dans la collecte d'informations et dans les entretiens avec les travailleurs ; leur expérience, conjuguée à d'autres activités organisées par Better Work Haïti, ont permis de créer un environnement dans lequel les travailleurs sont plus à l'aise pour parler des conditions de travail. Les entretiens avec les travailleurs couvrent de nombreux aspects de leur vie professionnelle, et durent en moyenne 20 minutes. Une moyenne de 40 travailleurs représentant différentes sections des usines, ainsi que des représentants syndicaux sont interrogés.

Parmi les questions couvertes par l'outil d'évaluation de la conformité de Better Work, le harcèlement sexuel représente, tout comme dans d'autres pays, un des domaines les plus sensibles et les plus difficiles à déceler lors des évaluations usines. L'évaluation que fait Better Work Haïti du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ne rend vraisemblablement pas entièrement compte de son ampleur. Les employeurs prennent ce problème au sérieux. Ainsi, en 2013, Better Work Haïti a mandaté une ONG américaine travaillant en Haïti depuis de nombreuses années, Heartland Alliance International, pour organiser une étude qualitative sur le harcèlement sexuel dans le secteur de l'habillement. Better Work assure un suivi de résultats en développant de nouveaux outils pour

⁵ Les rapports publiés dans le cadre de la législation HOPE II diffèrent en deux points des autres rapports publics de Better Work : ils incluent (1) le nom des usines et les informations de conformité dès la première évaluation (les autres programmes pays Better Work citent le nom des usines après un engagement d'un an et deux évaluations) ; et (2) plus de détails sur les besoins en conformité et les efforts correctifs des usines.

traiter le problème. En mai 2013, le personnel de Better Work Haïti a suivi une formation sur la détection des problèmes de harcèlement sexuel au travail.

Évaluer la conformité à la liberté d'association au niveau de l'entreprise est également difficile, notamment parce que certains syndicats sont organisés au niveau du secteur plutôt qu'au niveau de l'usine, où de petites cellules syndicales dominent.

Section II : résultats

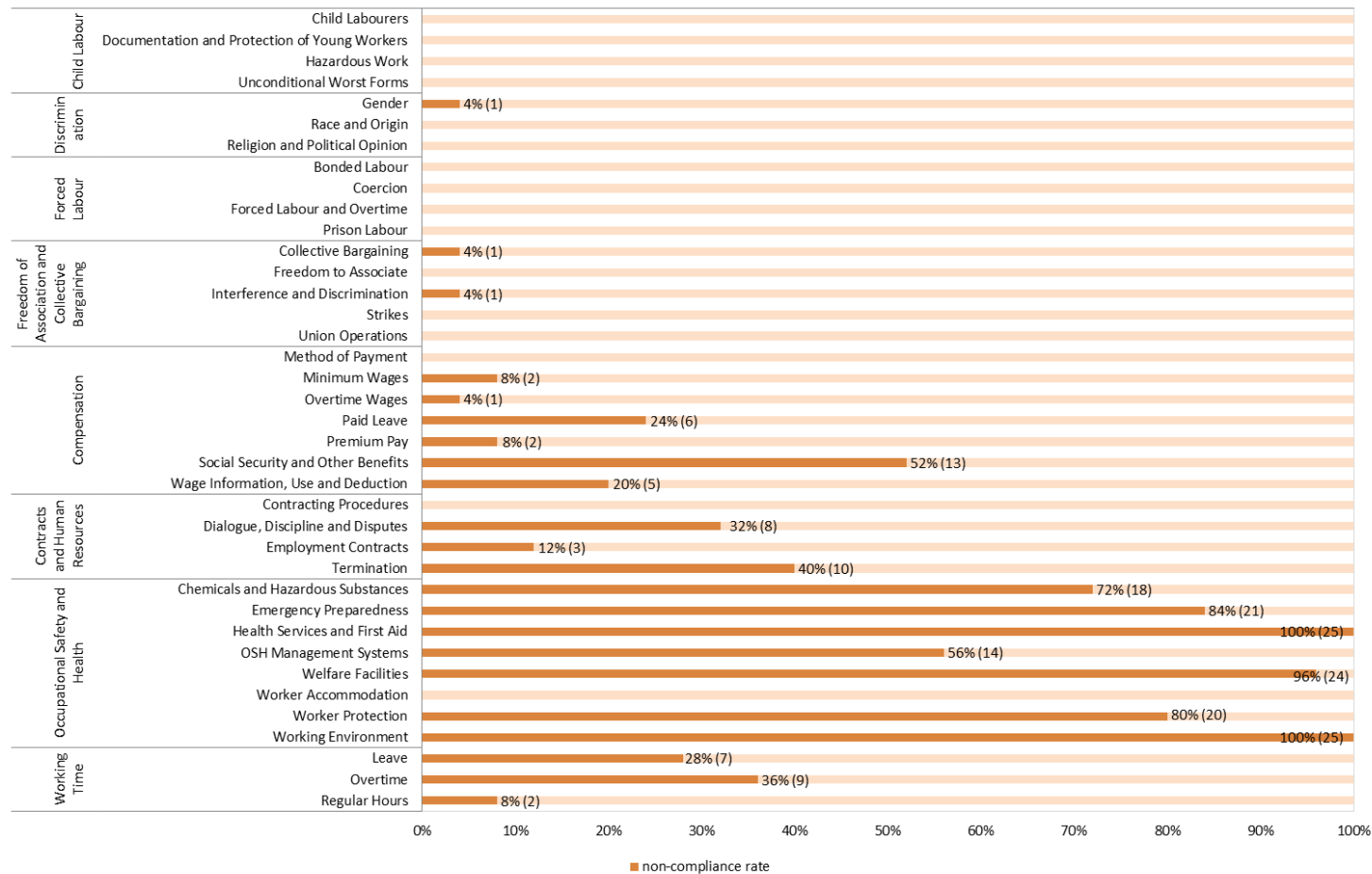
2.1. Résultats des évaluations de conformité (neuvièmes visites d'évaluation)

Résultats de non-conformité

Le graphique 1 présente les résultats de non-conformité pour les 25 usines évaluées en Haïti ; il montre à la fois les taux de non-conformité et le nombre d'usines en non-conformité entre parenthèses.

Les résultats clés sont donnés dans la section 2.2 ci-dessous. Les tableaux Informations détaillées donnent des informations supplémentaires pour les Points de conformité, au niveau des questions, où un nombre important d'usines sont en non-conformité.

Graphique 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

Voici les résultats qui ont été observés lors du dernier cycle d'évaluations, qui a eu lieu entre avril 2014 et août 2014 dans 25 usines.

A. TRAVAIL DES ENFANTS

Le travail des enfants est quasi inexistant dans le secteur de l'habillement en Haïti. Il n'y a pas de résultats dans la catégorie Travail des enfants pour cette période.

B. DISCRIMINATION

Il existe un résultat de non-conformité dans la catégorie Discrimination pour le point Genre. Il est apparu lors d'une évaluation que des travailleuses d'une usine ont été exposées au harcèlement sexuel au travail. Plusieurs travailleuses ont expliqué que les superviseurs de l'usine leur avaient demandé des faveurs sexuelles. Pendant l'évaluation et en présence du responsable RH de l'usine, les conseillers d'entreprises de BWH ont trouvé une plainte dans une des boîtes à idées provenant d'une travailleuse qui a été à plusieurs reprises harcelée par un superviseur qui lui demandait d'avoir des rapports avec lui. Au moment de l'évaluation, l'usine n'avait pas instauré de politique contre le harcèlement sexuel. La direction de l'usine a expliqué que si elle était consciente du problème, elle manquait néanmoins de preuves. Cependant, la direction de l'usine a agi dès la fin de l'évaluation en lançant une enquête. Une politique de tolérance zéro a été rédigée à partir d'un modèle fourni par BWH. Les superviseurs en ont été informés et ont dû signer la politique. Par ailleurs, l'usine a demandé l'organisation de la formation Better Work pour les superviseurs. Cette formation couvre les domaines liés au harcèlement sexuel et forme les superviseurs à des compétences non techniques concernant le comportement à adopter vis-à-vis des travailleurs, et notamment (mais pas exclusivement) le non-harcèlement des travailleuses. Lors des services-conseils qui ont suivi l'évaluation, l'usine a fait preuve d'une grande ouverture pour traiter et résoudre ce problème. Better Work va continuer à développer ses outils de soutien aux usines concernant le problème du harcèlement sexuel. Le fait que la note ait été trouvée dans la boîte à idées et que celle-ci ait été prise au sérieux par l'usine montre également qu'il existe dans cette usine un mécanisme de gestion des plaintes qui fonctionne. Better Work recommande des mécanismes de gestion des plaintes efficaces pour traiter les problèmes de manière systématique.

C. TRAVAIL FORCÉ

Il n'y a pas de résultats dans la catégorie Travail forcé pour cette période.

D. LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Deux non-conformités ont été trouvées sur la période du présent rapport dans cette catégorie, pour les points Négociation collective et Interférence et Discrimination. Les points Négociation collective et Interférences et Discrimination enregistrent tous deux un taux de non-conformité de 4%. Dans une usine, comme dans les précédents rapports, le résultat de non-conformité touche la non-mise en œuvre de certaines dispositions de l'accord collectif en vigueur. Dans une autre usine, l'employeur a licencié deux représentants syndicaux. Grâce à l'intervention de la médiatrice spéciale du Travail et à la médiation entre les parties, les travailleurs licenciés ont été réintégrés, mais ont ensuite fait l'objet de menaces,

d'intimidations et de harcèlement. Par conséquent, sept des neuf membres syndicaux de cette usine ont quitté leur syndicat.

2. Conditions de travail

E. RÉMUNÉRATION

Le PC Sécurité sociale et autres avantages enregistre un taux de non-conformité de 52 %. Les problèmes sont détaillés dans le tableau ci-après.

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 collecte-t-il auprès de tous les travailleurs les contributions obligatoires de sécurité sociale pour l'ONA ?	3
L'employeur transmet-il les contributions des travailleurs à l'OFATMA ?	0
L'employeur transmet-il les contributions des travailleurs à l'ONA ?	9
L'employeur verse-t-il 3 % du salaire de base des travailleurs à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie ?	0
L'employeur verse-t-il 3 % du salaire de base des travailleurs à l'OFATMA pour l'assurance pour accidents professionnels ?	4
L'employeur verse-t-il à l'ONA la contribution employeur obligatoire ?	9
L'employeur paie-t-il aux travailleurs leur supplément de salaire annuel ou leur bonus ?	2

Le nombre d'usines en non-conformité pour les paiements à l'ONA (fonds de pension) représente le chiffre le plus élevé de ce point de conformité ; 9 usines au total ne font pas suivre les contributions employeur et travailleurs à l'ONA. Il faut cependant noter que toutes les usines paient les contributions et que ces non-conformités sont le résultat de paiements en retard des contributions obligatoires de l'ONA. Le Code du travail exige que les paiements (6% des salaires de base des employés et 6% des salaires de base des employeurs) soient versés avant le 10 de chaque mois. Sur les quatre usines qui sont en non-conformité pour les paiements de l'assurance accidents du travail, deux usines ne versent pas les contributions à l'OFATMA, tandis que les deux autres non-conformités concernent des paiements en retard.

Le point Congés payés enregistre un taux de non-conformité de 24%, car 6 usines sont en non-conformité. Le tableau **Error! Reference source not found.** ci-dessous montre les non-conformités au niveau des questions.

Field Code Changed

Informations détaillées 2 : congés payés

<i>Question</i>	<i>Nombre d'usines en non- conformité</i>

L'employeur rémunère-t-il correctement les travailleuses pendant les pauses pour allaitement ?	0
L'employeur rémunère-t-il correctement les travailleurs pendant leurs congés maladie ?	0
L'employeur rémunère-t-il correctement les travailleurs pendant leurs congés annuels ?	2
L'employeur rémunère-t-il correctement les jours fériés obligatoires ?	0
L'employeur rémunère-t-il correctement les travailleuses pendant leur congé maternité ?	1
L'employeur rémunère-t-il correctement les jours de repos hebdomadaire ?	5

Cinq usines sur 6 n'ont pas rémunéré correctement les jours de repos hebdomadaire des travailleurs. La législation prévoit que des travailleurs qui ont travaillé 48 heures ou 6 jours consécutifs bénéficient d'un jour de repos hebdomadaire rémunéré, ce qui n'est pas le cas dans ces usines.

Deux usines n'ont pas rémunéré correctement les congés annuels. Dans les deux cas, l'examen des registres de paie a montré que les travailleuses qui avaient été en congé maternité n'avaient pas été rémunérées correctement pour leurs congés annuels. Le paiement du congé maternité n'a pas été inclus dans le calcul des congés payés, et par conséquent, les congés payés ont été calculés à partir d'un montant moins élevé, et se sont donc montés à une somme inférieure à celle qu'auraient dû recevoir les travailleuses. Dans les deux cas, la direction a reconnu l'erreur de calcul.

Le PC Informations sur les salaires, utilisations et déductions enregistre un taux de non-conformité de 20%, car cinq usines ne tiennent pas de registres de paie corrects.

Deux usines n'ont pas rémunéré les travailleurs 50% au-dessus du salaire normal quand ces derniers ont effectué des heures régulières sur des jours fériés officiels.

2 non-conformités ont été trouvées concernant le salaire minimum de référence. Comme souligné plus haut, le salaire minimum de référence est passé le 1^{er} mai 2014 de 200 à 225 gourdes par jour pour des heures ordinaires de travail pour tous les travailleurs à plein temps.

Comme annoncé dans le huitième rapport de synthèse public trimestriel, le point de conformité concernant le salaire de production (taux à la pièce) a été retiré de l'outil d'évaluation de la conformité de Better Work. Cependant, Better Work continue à collecter les données de chaque usine relatives au pourcentage de travailleurs à la pièce gagnant 200-249/250-299/300 et plus gourdes par jour (pour les registres de paie contrôlés après le mois de mai, le nouveau salaire de référence de 225 gourdes a été appliqué).

Tableau 2 : gains moyens des travailleurs à la pièce sur l'ensemble des usines évaluées par Better Work ⁶

% de travailleurs gagnant	% de travailleurs gagnant entre 250 et 299 gourdes pour 8 heures régulières	% de travailleurs gagnant

⁶ Better Work collecte les pourcentages de travailleurs à la pièce par usine gagnant 300 gourdes ou plus, entre 250 et 299 gourdes, ou entre 200/225 et 249 gourdes pour huit heures de travail (à l'exception des travailleurs qui ont été recrutés sur les trois derniers mois, ou de ceux qui utilisent leur équipement depuis trois mois ou moins). Les calculs se basent sur des gains moyens, ce qui veut dire que si un travailleur gagne 300 gourdes pour huit heures de travail pendant 9 jours sur 10, et qu'il gagne 250 gourdes le dixième jour, les gains moyens pour les dix jours seront inscrits dans la catégorie 250-299 gourdes. Les pourcentages indiqués sont des moyennes non pondérées, ce qui veut dire que la taille de l'usine n'est pas prise en compte.

300 gourdes ou plus pour 8 heures régulières		entre 200 et 249 gourdes pour 8 heures régulières
%	%	%

F. CONTRATS ET RESSOURCES HUMAINES

Les taux de non-conformité les plus élevés dans cette catégorie concernent les points Licenciement (40%) et Dialogue, discipline et conflits (32%).

Informations détaillées 3 : dialogue, discipline et conflits

Question	Nombre d'usines en non- conformité
L'employeur a-t-il résolu les plaintes et conflits conformément aux exigences légales ?	0
Les mesures disciplinaires sont-elles conformes aux exigences légales ?	6
Des travailleurs ont-ils été persécutés, harcelés, ou ont-ils fait l'objet de traitements humiliants ?	5

Six usines sont en non-conformité à cause de mesures disciplinaires non conformes aux exigences légales. Dans la plupart des cas, les mesures disciplinaires ne respectaient pas le règlement intérieur des usines. Dans une usine, les travailleurs qui ne venaient pas travailler le vendredi n'obtenaient pas de travail quand ils se présentaient le samedi qui suivait.

Les cinq usines non conformes dans le domaine de l'intimidation, du harcèlement ou des traitements humiliants concernent sont la conséquence de traitements inappropriés de la part des superviseurs vis-à-vis des travailleurs. Les travailleurs de ces cinq usines ont notamment fait état de violences verbales, de cris, et de langage cru. Les superviseurs concernés sont à la fois haïtiens et étrangers, et toutes les usines ont reconnu la situation. La formation aux compétences de supervision proposée par Better Work a du succès dans les usines, car elle aide à traiter ce type de problèmes. Pour le moment, près de 200 superviseurs en Haïti ont été formés par Better Work Haïti. Trois des usines qui ont obtenu des résultats de non-conformités lors du dernier cycle pour cause de traitements brutaux se sont déjà inscrites pour cette formation.

Informations détaillées 4 : licenciement

Question	Nombre d'usines en non- conformité
Les travailleurs ont-ils l'opportunité de se défendre avant d'être licenciés à cause de leur conduite ou de leur performance ?	3
L'employeur paie-t-il aux travailleurs leur portion de congés payés annuels non utilisée quand ils démissionnent ou sont licenciés ?	1
L'employeur se conforme-t-il aux exigences légales avant de réduire la masse sala-	3

riale pour cause de changements dans les opérations ?	
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 ?	2
L'employeur ne licencie-t-il les travailleurs que pour des raisons valables ?	8
L'employeur verse-t-il les dommages et intérêts ordonnés par décision judiciaire pour licenciement arbitraire ?	0
L'employeur paie-t-il aux travailleurs leur supplément de salaire annuel ou leur bonus suite à leur licenciement ?	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 ?	1
L'employeur s'est-il conformé aux ordres de réintégration ou de compensation des travailleurs qui ont été injustement licenciés ?	0

Trois cas de non-conformité ont été enregistrés sous le point Licenciement, dans des usines qui n'ont pas donné aux travailleurs l'occasion de se défendre avant d'être licenciés à cause de leur conduite ou de leur performance. Trois usines n'ont par ailleurs pas respecté les exigences légales avant de réduire la taille de la main d'œuvre suite à des changements dans leur fonctionnement. Dans ce cas, un préavis doit être envoyé au MAST précisant la raison derrière la réduction de main d'œuvre.

Un nombre assez important de non-conformités a été enregistré concernant les motifs valables de licenciement. Dans tous les cas, les évaluateurs ont découvert que les dossiers des travailleurs licenciés ne contenaient pas de raisons valides justifiant leur licenciement.

Sous le point Contrats de travail, trois usines n'ont pas respecté l'exigence légale demandant la création d'un règlement intérieur.

Il n'y a pas de résultat de non-conformité pour le point Procédures pour les contrats.

G. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (HST)

Les PC Services de santé et premiers soins et Environnement de travail enregistrent tous les deux un taux de non-conformité de 100%. Les tableaux Informations détaillées 4 et 5 soulignent les grands domaines de non-conformité au niveau des questions.

Informations détaillées 5 : services de santé et premiers soins

<i>Question</i>	<i>Nombre d'usines en non-conformité</i>
Les travailleurs ont-ils une visite médicale dans les trois mois qui suivent leur embauche, ainsi que des contrôles médicaux annuels ?	18
Les travailleurs qui ont été exposés à des risques avérés liés au travail ont-ils bénéficié de visites médicales gratuites ?	8
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 ?	24
L'employeur s'est-il assuré qu'il y a suffisamment de boîtes de premiers soins facilement accessibles sur le lieu de travail ?	6
L'employeur a-t-il formé des travailleurs aux premiers soins ?	3

18 usines au total sont en non-conformité, car elles n'organisent pas de visites médicales annuelles ou dans les trois premiers mois qui suivent l'embauche. D'après le Code du travail haïtien, les examens médicaux annuels sont sous la responsabilité de l'institution haïtienne OFATMA. Néanmoins, ces services ne sont pas suffisamment proposés.

Toutes les usines à l'exception d'une ne disposent pas des infrastructures et du personnel médical exigés par la législation du travail. Les exigences de la législation sont assez astreignantes, et bon nombre d'usines choisissent de ne pas embaucher le nombre exigé de personnels médicaux, car selon elles, il n'y a pas suffisamment de travail pour l'ensemble de ce personnel. La législation prévoit la présence d'un infirmier sur site dans les usines de 50 à 200 salariés, de deux infirmiers pour les usines de 200 à 500 salariés, et d'un infirmier supplémentaire tous les 200 salariés supplémentaires. De plus, les usines de moins de 200 travailleurs doivent prévoir des visites hebdomadaires de médecins, et les usines de plus de 200 travailleurs doivent disposer de services médicaux sur site en permanence. Better Work a noté des améliorations dans le recrutement des médecins, mais le nombre d'infirmiers reste nettement inférieur aux exigences, ce qui entraîne la non-conformité. Certaines usines ont également passé des accords avec des infrastructures médicales voisines et proposent un accès gratuit aux services médicaux dans ces infrastructures.

Des améliorations sont visibles dans la formation des travailleurs aux premiers soins. Le dernier cycle enregistrait 7 usines non conformes, contre seulement 3 usines dans le présent cycle qui n'ont pas formé aux premiers soins les 10% de main d'œuvre obligatoire.

Informations détaillées 6 : environnement de travail

<i>Question</i>	<i>Nombre d'usines en non-conformité</i>
Les niveaux sonores sont-ils acceptables ?	11
La température du lieu de travail est-elle acceptable ?	17
Le lieu de travail est-il convenablement éclairé ?	19
Le lieu de travail est-il convenablement ventilé ?	4

Concernant le point Environnement de travail, Better Work mesure les niveaux de bruit, d'éclairage et de température dans l'usine, dans différentes sections et à différents moments de la journée. Les normes de Better Work sont basées sur le code de pratiques de l'OIT et sur les supports du bureau Caraïbe du programme SST de l'OIT.

Les niveaux sonores sont trop élevés dans 11 usines. La plupart des usines diffusent de la musique et/ou des messages dans des haut-parleurs, qui dépassent souvent les 90dB recommandés par BW. Les niveaux de température relevés sont trop élevés dans 17 usines. Better Work recommande un maximum de 30°C. Les niveaux d'éclairage répondent à différentes normes en fonction de la section où sont mesurés les niveaux lux. 19 usines au total sont non-conformes concernant les niveaux d'éclairage. Par ailleurs dans 4 usines, les systèmes de ventilation doivent être améliorés. Les niveaux d'éclairage, de température et de ventilation dépendent souvent des conditions structurelles des bâtiments de l'usine. Dans le cas de bâtiments en location, la plupart du temps, la direction de l'usine ne souhaite pas investir de montants importants dans des changements structurels.

Informations détaillées 7 : installations collectives

<i>Question</i>	<i>Nombre d'usines en non-conformité</i>
L'employeur fournit-il gratuitement et en quantités suffisantes de l'eau potable	2

aux travailleurs ?	
Y a-t-il des toilettes adéquates et accessibles sur le lieu de travail ?	22
Y a-t-il sur le lieu de travail des installations sanitaires adéquates pour se laver les mains ainsi que du savon ?	9
Le lieu de travail est-il pourvu de toutes les installations requises ?	0
Le lieu de travail possède-t-il un espace adéquat pour les repas ?	11
Le lieu de travail est-il propre et ordonné ?	3

Les installations collectives conservent de forts taux de non-conformité, dus au nombre de toilettes et aux espaces de restauration des usines. Tout comme pour le nombre de personnels médicaux, la législation haïtienne a des exigences lourdes concernant le nombre de toilettes qui doivent être mises à disposition sur le lieu de travail. La législation demande une toilette pour 25 hommes et une toilette pour 15 femmes. Better Work recommande le bon entretien des toilettes existantes pour pallier leur nombre insuffisant. Par conséquent lors des évaluations, Better Work vérifie le bon fonctionnement des toilettes et observe également s'il y a des queues devant les toilettes, ce qui est rarement le cas.

Dans les deux usines évaluées non conformes en matière d'eau potable, la qualité de l'eau s'est révélée insuffisante. Toutes les usines mettent de l'eau potable à disposition des travailleurs.

Les non-conformités touchant les installations sanitaires et le savon dans neuf usines sont toutes liées à la quantité insuffisante de savon à disposition. Toutes les usines disposent d'installations adaptées permettant de se laver les mains.

Dans onze usines, l'espace de restauration est à l'origine d'une non-conformité. Quatre usines manquent totalement d'espace de restauration. Les sept autres usines disposent d'un espace de restauration, mais de taille insuffisante pour accueillir l'ensemble des travailleurs.

Trois usines ne sont pas suffisamment propres et ordonnées.

Informations détaillées 8 : préparation aux urgences

Question	Nombre d'usines en non-conformité
Les issues de secours et voies d'évacuations sont-elles clairement marquées et affichées sur le lieu de travail ?	12
Les matériaux inflammables sont-ils stockés de manière sécurisée ?	1
Les sources possibles d'inflammation sont-elles correctement protégées ?	3
Les issues de secours sont-elles accessibles, dégagées et déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires ?	7
Y a-t-il suffisamment d'issues de secours ?	3
L'employeur organise-t-il régulièrement des exercices de simulation d'urgence ?	3
L'entreprise a-t-elle un système de détection des incendies et un système d'alarme ?	14
L'entreprise possède-t-elle des équipements adéquats de lutte contre les incendies ?	11
L'employeur a-t-il formé un nombre approprié de travailleurs à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies ?	4

Il existe un taux de conformité de 84% pour le PC Préparation aux urgences. Dans 12 usines, les voies de secours ne sont pas signalisées correctement sur le lieu de travail et/ou les panneaux d'issue de secours

manquent ou ne fonctionnent pas correctement. Parfois, quand les usines modifient la disposition de leur atelier, les plans d'évacuation qui étaient basés sur l'ancienne disposition deviennent obsolètes.

Better Work a trouvé dans trois usines des sources possibles d'incendie qui n'étaient pas convenablement protégées. Dans les trois cas, des téléphones portables étaient en train de charger près d'une section où été stockés des produits chimiques inflammables.

Les 7 usines non conformes du point de vue des issues de secours avaient toutes des issues obstruées par des cartons ou d'autres matériaux. Aucune issue n'était verrouillée dans les usines.

Dans 14 usines, les systèmes d'alarme et de détection des incendies ont été jugés insuffisants, et dans 11 usines le matériel de lutte contre les incendies n'était pas conforme.

Le taux élevé de non-conformité relatif à la préparation aux urgences s'explique en partie par le manque de système de gestion efficace dans les usines. Un système de gestion efficace avec des responsabilités claires et des procédures à suivre peut nettement aider à garantir que les mesures de préparation aux urgences sont régulièrement vérifiées et actualisées. Ce point ne s'applique pas seulement à la préparation aux urgences, mais également à d'autres non-conformités pour lesquelles des améliorations sur un cycle sont suivies de détérioration sur le cycle suivant. Better Work est en train d'ajuster son ensemble de services-conseils pour pouvoir apporter une aide plus approfondie aux usines face à cette difficulté (des informations détaillées sur ce point se trouvent dans la *section IV Conclusions et prochaines étapes*).

Informations détaillées 9 : protection des travailleurs

<i>Question</i>	<i>Nombre d'usines en non-conformité</i>
Des avertissements de sécurité adéquats sont-ils affichés sur le lieu de travail ?	4
Les fils électriques, interrupteurs et prises sont-ils bien installés, reliés à la terre et entretenus ?	6
Les matériaux, outils, prises et boutons de contrôle sont-ils faciles d'accès pour les travailleurs ?	0
Des protections adéquates sont-elles installées et entretenues sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements ?	14
Les travailleurs debout sont-ils correctement installés ?	10
Existe-t-il suffisamment de mesures mises en œuvre pour éviter que les travailleurs ne portent de charges trop lourdes ?	0
Les travailleurs sont-ils formés efficacement et incités à utiliser les équipements personnels de protection fournis ?	4
Les travailleurs sont-ils convenablement formés à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements ?	5
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
Les travailleurs disposent-ils de chaises avec dossiers ?	6
L'employeur fournit-il aux travailleurs les vêtements et équipements de protection personnels nécessaires ?	10

Le point de conformité concernant la protection des travailleurs enregistre un taux de non-conformité de 80%. Quatorze usines n'ont pas installé de protections adaptées sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. Les protections pouvant casser et nécessitant une vérification et des remplacements réguliers, les taux de non-conformité ont tendance à être élevés pour les mêmes raisons

que celles soulignées dans le précédent tableau sur la préparation aux urgences. Seul un système qui prévoit des vérifications et actualisations régulières permet de contrôler cette non-conformité de manière durable.

Dans dix usines, les travailleurs debout ne sont pas convenablement équipés. La législation haïtienne du travail exige qu'ils disposent de chaises sur lesquelles s'asseoir à intervalles réguliers. Better Work recommande également de mettre à disposition des travailleurs debout des tapis anti-fatigue et/ou des repose-pieds.

Six usines ne fournissent pas de chaises munies de dossiers aux travailleurs. Dans 10 usines, les travailleurs n'avaient pas les équipements personnels de protection et vêtements nécessaires. Certaines usines ne fournissent pas d'équipements adaptés pour certains postes de travail, et d'autres ne fournissent aucun EPP. Lors des évaluations, il manquait parfois des gants dans la section découpe, des bouchons d'oreille dans la pièce du générateur ou des masques dans les zones où les travailleurs manipulent des produits chimiques et substances dangereuses. Dans 4 cas, les usines n'avaient pas suffisamment formé les travailleurs à l'utilisation des EPP nécessaires. Il s'agit d'un problème récurrent, car les travailleurs savent généralement qu'ils ont besoin de porter leurs EPP sur certains postes de travail, mais il n'y a pas toujours de formation formelle organisée pour s'assurer que les travailleurs comprennent parfaitement la nécessité d'utiliser leurs EPP ; par conséquent, ces derniers ne respectent pas l'exigence.

Informations détaillées 10 : 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 ?	11
Les produits chimiques et substances dangereuses sont-ils correctement entreposés ?	1
L'employeur a-t-il des fiches techniques de sécurité pour tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail ?	8
L'employeur garde-t-il un inventaire de tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail ?	2
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 ?	9
L'employeur a-t-il efficacement formé les travailleurs qui manipulent les produits chimiques et les substances dangereuses ?	4
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 ?	2

Concernant le taux de non-conformité relativement élevé du point Produits chimiques et substances dangereuses, les usines ne disposent pas de système efficace permettant de s'assurer que les conteneurs sont toujours étiquetés, que les FDS sont disponibles à tout moment et que les inventaires sont actualisés de manière systématique. Le fait que ces substances soient en permanence renouvelées explique en partie les taux élevés de non-conformité relevés pour ce point. Onze usines sont en non-conformité pour l'étiquetage des produits chimiques et substances dangereuses, et huit ne disposent pas des FDS obligatoires pour ces derniers.

Les neuf usines non conformes en matière d'infrastructures sanitaires et de produits nettoyants en cas d'exposition à des produits chimiques le sont, car elles ne disposent pas de douches oculaires en nombre suffisant.

La formation des travailleurs à l'utilisation des produits chimiques et substances dangereuses n'est pas toujours formalisée, ou est insuffisamment assurée, les travailleurs négligeant de suivre les instructions permettant une utilisation en toute sécurité des produits chimiques. Better Work prévoit une formation sur la gestion des produits chimiques qui devrait être proposée aux usines en octobre 2014.

Concernant le PC Système de gestion de la SST, qui enregistre le taux de non-conformité le plus pas de cette catégorie (56%), la principale zone d'inquiétude concerne 11 employeurs qui n'ont pas organisé d'évaluation des questions de santé et sécurité au travail dans leur usine.

H. TEMPS DE TRAVAIL

Le taux de non-conformité le plus élevé se trouve dans la catégorie Heures supplémentaires (36%).

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 ?	4
L'employeur demande-t-il l'autorisation au Ministère du Travail avant de travailler les dimanches ?	0
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 ?	1

La limite légale d'heures supplémentaires par trimestre fixée par le Code du travail haïtien est de 80 heures maximum. Dans quatre usines, certaines sections ont effectué des heures supplémentaires au-delà de cette limite légale. Six usines n'ont pas obtenu d'autorisation du ministère du Travail avant d'effectuer des heures supplémentaires.

Dans une usine, les heures supplémentaires ne se sont pas effectuées sur la base du volontariat. Plusieurs affiches sur le lieu du travail indiquent bien que les heures supplémentaires s'effectuent sur la base du volontariat dans l'usine, mais différents entretiens avec des travailleurs ont montré qu'il n'en était pas ainsi. Une note anonyme a été postée dans la boîte à idées affirmant que l'usine ne respectait pas le droit des travailleurs concernant les heures supplémentaires volontaires.

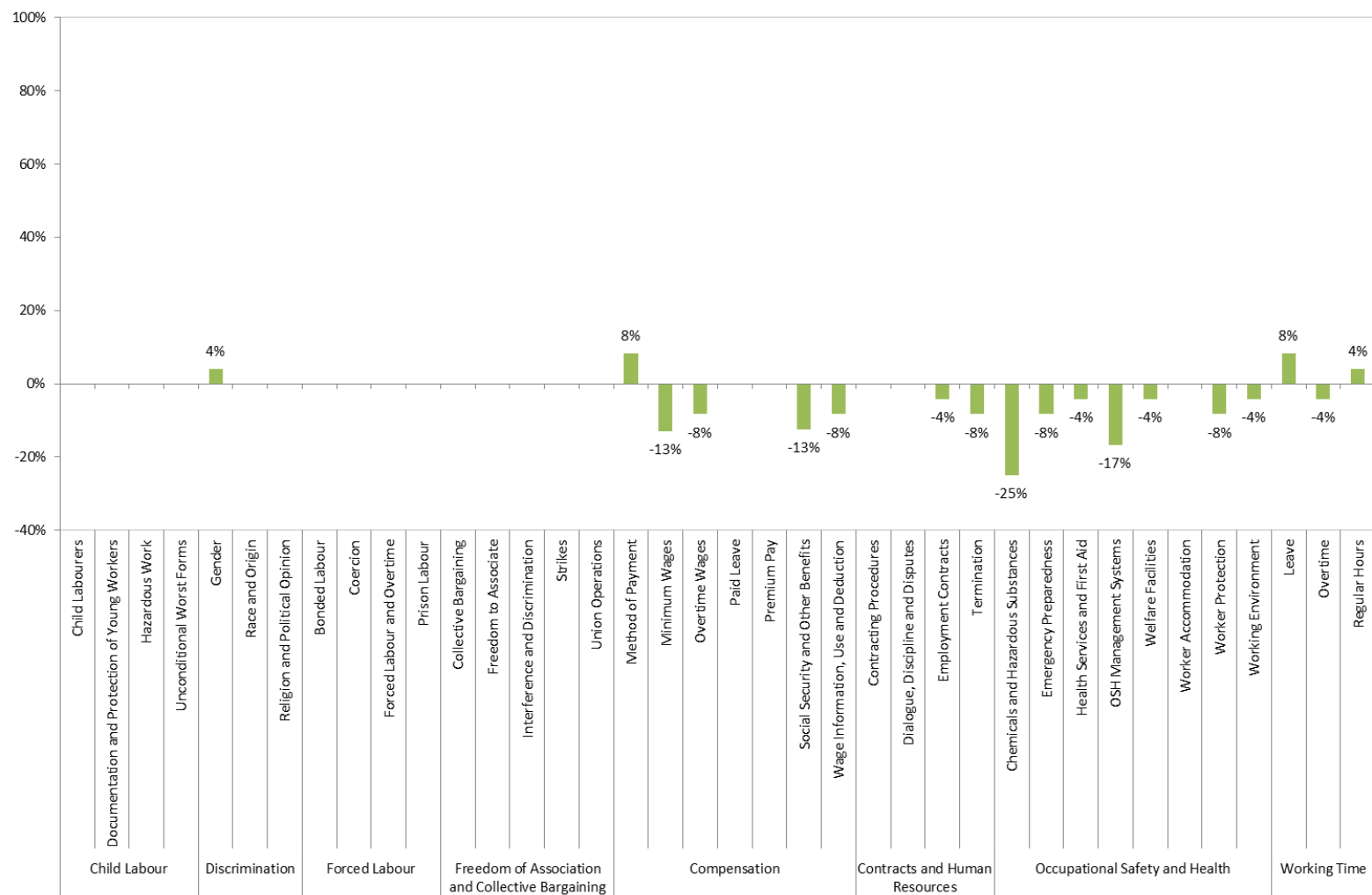
Sous le PC Congés, on ne trouve pas de non-conformité au niveau des questions à l'exception de 7 usines qui ne proposent pas les pauses obligatoires pour allaitement. Concernant les heures ordinaires, deux usines ne tiennent pas de registres du temps de travail qui reflètent les heures réellement travaillées.

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 rapport actuel. L'effort de conformité ne concerne que les usines inscrites auprès de Better Work Haïti sur les deux périodes de reporting. Notons 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 améliorations et détériorations simultanées 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.

Sur les 23 usines qui ont été évaluées plus d'une fois, cinq usines ont amélioré leur taux moyen de non-conformité. Dix-huit usines enregistrent des taux de non-conformité plus élevés sur cette période que la précédente, et trois sont restées au même niveau.

Graphique 1: effort de conformité



Il n'y a pas de changement dans les catégories Travail des enfants, Travail forcé et Liberté d'association et négociation collective.

Dans la catégorie Discrimination, Better Work Haïti a noté sous le point Genre une baisse de 4% de la non-conformité. Un cas de harcèlement sexuel a été découvert dans une usine. Comme noté à la section 1.3 (Limites du processus d'évaluation), le harcèlement sexuel est d'une manière générale peu signalé dans les usines.

Le point Mode de paiement s'améliore également de 4%, une usine supplémentaire rémunérant ses salariés dans les temps.

Le point Sécurité sociale et autres avantages enregistre une baisse de 13%, pour différentes raisons. La raison principale est causée par deux usines supplémentaires qui ne rémunèrent pas le supplément ou bonus annuel de salaire. Par contre, 3 employeurs ont commencé à verser 3% des salaires de base des travailleurs à l'OFATMA..

La conformité par rapport au salaire minimum a chuté de 13%. Deux usines n'ont pas rémunéré leurs travailleurs à plein temps au moins 200/225 (225 gourdes à partir du 1^{er} mai 2014) par jour pour des heures ordinaires de travail. Dans un cas, une usine n'a pas versé sur leur registre de paie du mois de mai le nouveau montant correct après la hausse officielle à 225 gourdes. Dans un autre cas, une usine a renvoyé des travailleurs chez eux à mi-journée parce qu'ils n'atteignaient pas les objectifs de production, et l'usine n'a pas rémunéré ces travailleurs au salaire minimum de référence.

Formatted: Not Highlight

Le point Informations sur les salaires, utilisations et déductions a chuté de 8%, car deux nouvelles usines ne tiennent pas un registre de paie unique et correct.

Le point Contrats de travail a chuté de 4% parce que le règlement intérieur d'une usine ne respectait pas les exigences légales.

Le point Licenciement a chuté de 4%. La principale raison de cette chute est quatre autres usines qui ont licencié des travailleurs pour des motifs non valables.

Le point Produits chimiques et substances dangereuses enregistre une baisse de 21%. Ce résultat découle principalement de non-conformités dans deux domaines. Cinq usines n'étiquettent pas convenablement les produits chimiques et substances dangereuses, et 7 usines supplémentaires ne mettent pas à disposition des infrastructures sanitaires et des produits nettoyants en cas d'exposition à des produits chimiques dangereux. Les cadres intermédiaires doivent être convenablement formés pour garantir une bonne gestion des produits chimiques et substances dangereuses.

Le point Préparation aux urgences a chuté de 4%. Des sources potentielles d'incendie ne sont pas convenablement protégées dans 3 usines, ce qui était le cas auparavant. Dans 6 autres usines, les issues de secours ne sont pas accessibles, dégagées et/ou déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires. Aucune usine n'avait d'issue de secours verrouillée, mais à deux exceptions près, toutes les issues étaient entravées par des cartons ou autres matériaux. Les évaluations représentent des instantanés de la situation de l'usine au moment de l'évaluation uniquement, ce qui peut expliquer ce résultat ; une usine peut être évaluée un jour où les issues sont obstruées, alors qu'elles ne le seront plus le lendemain. Des systèmes de gestions efficaces sont nécessaires pour que les usines puissent traiter de manière durable ce problème de non-conformité.

Le point Systèmes de gestion SST enregistre une chute de 17%, car 2 usines n'ont pas organisé d'évaluations des questions générales de santé et de sécurité dans l'usine.

Le point Installations collectives chute de 4% parce que deux usines n'ont pas mis de savon adéquat à la disposition des travailleurs. Encore une fois, le suivi doit être exécuté de manière systématique par le personnel de direction pour garantir la conformité sur ce point.

Le point Protection des travailleurs enregistre une chute de 8%, car les travailleurs debout ne sont pas convenablement installés dans 6 usines supplémentaires.

Le point Environnement de travail baisse de 4%, car les niveaux sonores se sont dégradés dans 4 autres usines. Les usines diffusent de la musique et/ou des messages dans haut-parleurs, qui dépassent souvent les 90 dB recommandés par Better Work Haïti.

Le point Congés enregistre une amélioration de 8% et le point Heures ordinaires une amélioration de 4%.

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

Cette partie décrit les prestations de services-conseils et les formations organisées par Better Work Haïti sur la période allant de mars à août 2014.

Les programmes Better Work comportent à la fois des évaluations de la conformité et des prestations de services-conseils. Suite à l'évaluation des besoins de conformité d'une usine, les conseillers d'entreprise de Better Work travaillent généralement directement avec l'usine afin de former un comité bipartite travailleur-direction, appelé comité consultatif pour l'amélioration de la performance (CCAP). Les conseillers d'entreprise travaillent ensuite avec le CCAP pour créer et mettre en œuvre des plans d'amélioration qui gèrent à la fois les problèmes de non-conformité et idéalement les 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.

La création des CCAP en Haïti s'est révélée difficile par le passé. Étant donné ces difficultés, les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti se sont à ce jour principalement concentrés sur les services-conseils auprès de l'équipe de direction des usines, en aidant à la rédaction de plans d'amélioration et d'action, et en suivant les efforts de remédiation. Afin d'assurer la participation des représentants des travailleurs dans ces efforts de remédiation, Better Work Haïti a continué à apporter un soutien aux comités SST bipartites déjà instaurés dans les usines. En 2014 cependant, BWH a travaillé de concert avec les usines et les syndicats pour renforcer les CCAP existants, et en créer de nouveaux. BWH a pour objectif d'avoir des CCAP efficaces dans 6 usines d'ici à la fin de l'année, et dans au minimum 12 usines d'ici à la fin 2015. Lors des prestations de services-conseils, les conseillers d'entreprise de BWH ont discuté de l'objectif, de la composition et du fonctionnement du CCAP avec la direction des usines et – le cas échéant – avec les cellules syndicales existantes au niveau de l'usine. Une formation pré-CCAP est organisée pour les candidats intéressés. Des prospectus d'information sont distribués à tous les travailleurs avant l'élection, afin d'informer ces derniers sur le processus.

Le CCAP existant chez *Caribbean Island Apparel S.A.* a renouvelé sa composition. Des élections démocratiques parmi les représentants des travailleurs se sont tenues en mai, et le nouveau CCAP a ensuite été formé. Des élections se sont tenues dans deux autres usines, en mars chez *Horizon Manufacturing S.A.* et en août chez *Modas Bu II S.A.*, et les nouveaux membres des comités bipartites ont suivi des formations. D'une manière générale, les prestations de services-conseils dans le programme BW Haïti seront renforcées par les comités bipartites au niveau de l'usine, comme le montre ce qu'il s'est passé dans les autres pays à programme.

3.2 Services de formation de Better Work Haïti

Outre les évaluations d'usine et le travail de conseil, le programme Better Work conçoit toute une série de formations à destination des travailleurs, des superviseurs et des cadres.

Le responsable formation de Better Work Haïti s'est largement focalisé sur la nouvelle formation aux compétences de supervision qui a été lancée fin 2013. A ce jour, près de 200 superviseurs provenant de huit usines différentes ont suivi la formation aux compétences de supervision de trois jours qui est

parrainée par *The Walt Disney Company* dans tous les pays à programme BW. La formation a été conçue pour apporter aux superviseurs et cadres intermédiaires une meilleure compréhension des concepts importants de leadership et de supervision. Les participants sont formés à ne pas avoir un style de leadership passif ou autoritaire, et à trouver un équilibre entre les intérêts de l'entreprise et ceux du personnel. La formation couvre également le problème du harcèlement sexuel.

Outre cette formation pour les superviseurs, Better Work Haïti propose également une série de formations plus courtes pour les travailleurs des usines. La formation sur la santé et la sécurité au travail comporte une session pour les travailleurs qui a pour objectif d'améliorer la sensibilité aux dangers potentiels sur le lieu de travail, et une session pour les membres du comité SST qui traite de la manière d'organiser des évaluations des risques régulières, et de l'identification de solutions permettant de diminuer ces risques. Un ensemble de formations aux compétences de la vie courante vise à améliorer la sensibilisation et les connaissances des travailleurs sur les aspects sociaux de leur vie, pour réduire ainsi leur vulnérabilité. En plus d'aider les travailleurs à prendre de bonnes décisions dans leur vie de tous les jours, cette formation améliore leur confiance et les encourage à partager les informations utiles avec leurs pairs. Le kit de formation aux compétences de la vie courante comporte les modules suivants : protection de la maternité, introduction à la communication professionnelle, éducation financière et présentation du VIH/SIDA. Les formations sont conçues pour recevoir environ 25 participants. Les formations des travailleurs, qui tiennent compte de leur niveau d'alphabétisation, se concentrent sur la participation et l'interaction à travers des jeux et des quiz qui encouragent l'apprentissage et la mémorisation d'informations.

Entre mars et août 2014, 834 travailleurs de différentes usines ont été formés à la communication au travail, à la protection maternelle, à l'éducation financière, sur le VIH/SIDA et sur la santé et la sécurité au travail. La majorité de ces travailleurs (676) provenaient d'usines situées dans le nord (CODEVI, S&H Global), BWH ayant organisé deux formations intensives et deux missions de services-conseils dans le nord de pays sur la période du présent rapport.

Les taux les plus élevés de non-conformité pour l'ensemble du secteur restant dans la catégorie *Santé et sécurité au travail* (SST), Better Work continue à soutenir les usines dans ce domaine. En coopération avec la banque interaméricaine de développement (Interamerican Development Bank (IDB)), Better Work Haïti propose depuis 2012 des formations de grande envergure aux comités SST. Des comités de SST efficaces peuvent aider les usines dans l'amélioration systématique des problèmes de non-conformité liés à la SST. Par ailleurs, les experts d'IDB ont organisé en juin 2014 une formation de formateurs sur les questions de SST à l'intention du personnel clé de l'usine. Ces séries de formations sur les questions de SST en collaboration avec IDB vont se poursuivre en octobre 2014 ; elles mettront notamment l'accent sur la gestion des produits chimiques.

3.3 Activités connexes

Projet HER

La majorité des travailleurs du secteur de l'habillement sont des femmes. En Haïti, le pourcentage actuel est de 66% de femmes ; par conséquent, il est indispensable que les activités de BW se concentrent tout particulièrement sur les questions pertinentes pour les femmes. Dans ce cadre, et en partenariat avec la fondation Share Hope et la fondation Levi Strauss, Better Work a lancé le projet HER en Haïti au début de 2014. Ce projet est centré autour des questions de santé qui touchent les femmes. Il utilise une approche par les pairs pour former les travailleuses des usines sur des questions de santé comme l'hygiène, la santé maternelle, la nutrition, le VIH/SIDA et autres. Les modules de formation d'une heure sont adaptés à l'environnement de travail, et devraient avoir des effets importants, dépassant le contexte de l'usine pour impacter également les communautés. Le projet a tout d'abord été lancé dans une première usine du parc industriel métropolitain SONAPI, chez Pacific Sport Haïti, S.A. et, en avril, des activités parallèles au projet ont commencé chez CODEVI à Ouano-

minthe dans le nord du pays. En fonction de la taille de l'usine, la durée totale du projet oscillera entre 18 et 24 mois par usine, afin de former les travailleuses sur 6 modules différents. La fondation Share Hope qui met en œuvre les activités du projet HER en Haïti prévoit de prolonger ce projet au-delà de ces deux premières usines. Des usines pouvant potentiellement servir pour l'organisation de ces formations sont en cours d'évaluation.

Section IV : conclusions et prochaines étapes

4.1 Conclusion

D'une manière générale, Better Work note une plus forte implication de toutes les parties prenantes du secteur pour participer aux améliorations de la compétitivité dans le secteur haïtien du vêtement. La législation HOPE II a ouvert des opportunités et apporté des changements dans l'industrie en Haïti. Anciens et nouveaux acteurs ont travaillé de concert pour trouver des solutions concrètes aux difficultés. La participation à la création d'une table ronde du dialogue social pour le secteur a créé un précédent pour les autres industries du pays, et montre un changement de culture. La mise en œuvre de comités bipartites au niveau de l'usine va encore renforcer cette nouvelle approche.

Ce neuvième rapport de synthèse de Better Work Haïti souligne à la fois l'état actuel des conditions de travail dans les usines inscrites dans le programme, et les améliorations qu'elles ont effectuées dans les six derniers mois.

La Santé et la sécurité au travail reste la catégorie qui enregistre les plus forts taux de non-conformité, même si de nombreux problèmes de conformité sont assez faciles à régler. Le programme traite ces questions par le biais de services-conseils sur mesure qui répondent aux points de non-conformité spécifiques à chaque usine, et par le biais de formations ciblant les travailleurs et l'encadrement.

Sur la période du rapport, 25 usines ont été évaluées, dont deux pour la première fois. Better Work continue d'évaluer chaque usine haïtienne deux fois par an ; le programme a été créé en 2009 et a maintenant réalisé neuf cycles d'évaluation. Des progrès globaux non négligeables ont été réalisés par les usines, et la connaissance des problèmes de conformité s'est nettement améliorée depuis le début du programme. Néanmoins, Better Work Haïti peut affirmer que les usines ont atteint un plateau sur leur courbe d'apprentissage et que pour le moment, les niveaux de non-conformité n'enregistrent que peu de changements d'un cycle à l'autre. De même, les problèmes de non-conformité corrigés ont tendance à l'être de manière non durable. Par conséquent, les usines peuvent se trouver de nouveau en non-conformité sur un point qu'elles avaient traité dans un cycle précédent. Better Work est donc conscient qu'il doit recentrer son activité en 2015 pour apporter des services-conseils plus approfondis, afin d'aider les usines à traiter les causes profondes des problèmes de non-conformité. Better Work, avec ses partenaires et donateurs, réfléchissent sur la nécessité ou non d'évaluer toutes les usines deux fois par an. Si les évaluations apportent spontanément des problèmes de conformité, elles n'apportent pas de valeur importante aux améliorations. La législation HOPE II exige deux rapports par an, mais Better Work réfléchit à d'autres alternatives, au-delà des évaluations, de produire les informations nécessaires pour répondre aux exigences de rapport.

4.2 Prochaines étapes

Services d'évaluation et de conseils de Better Work Haïti

Le programme Better Work étant dans sa troisième phase en tant que programme international opérant maintenant dans huit pays (Bangladesh, Cambodge, Haïti, Indonésie, Jordanie, Nicaragua, Lesotho, Vietnam), les outils et approches sont adaptés et révisés en continu afin de répondre aux besoins des partenaires avec lesquels les programmes pays travaillent.

L'outil d'évaluation de la conformité de Better Work Haïti (CAT) est actuellement revu dans tous les pays à programme afin d'ajouter des questions au niveau des systèmes de gestion, et également pour rationaliser l'ensemble du catalogue qui comporte actuellement 250 questions. Une fois finalisé ce processus de rationalisation du CAT, l'outil de BWH sera disponible pour tous sur le site de Better Work.

En sus des évaluations usines, les services-conseils et les services de formation de Better Work représentent une partie intégrale du programme Better Work. Better Work est en train de concevoir des outils pour ses services-conseils, afin d'aider les usines au niveau des systèmes de gestion à s'attaquer aux causes sous-jacentes des problèmes récurrents de non-conformité. Les usines qui ont déjà des systèmes de gestion bien établis peuvent s'assurer que les améliorations de la conformité sont durables sur le long terme. Un nouveau modèle de services se centrant plus sur les services-conseils va être mis en œuvre dans tous les pays à programme BW en 2015. En Haïti, la création des CCAP va progressivement faire évoluer les services-conseils vers un nouveau niveau, et dans le même temps, ces comités bipartites vont promouvoir plus en avant les bonnes pratiques de dialogue social au niveau de l'usine.

Services de formation de Better Work Haïti

La formation aux compétences de supervision restera une priorité jusqu'à la fin de l'année, avec dans l'idée de former au minimum 400 superviseurs en Haïti en 2014. Ce module de formation va très certainement rester dans le portefeuille de formation de Better Work. La formation prenant la forme d'un renforcement de capacités intensif sur trois jours, il est difficile pour les usines de libérer leurs superviseurs. Par conséquent, Better Work Haïti essaie de tenir compte des besoins spécifiques de chaque usine pour animer cette formation importante auprès du plus grand nombre possible de superviseurs. La formation est proposée sur les weekends et en sessions de plusieurs usines, sessions dans lesquelles un nombre réduit de superviseurs de plusieurs usines suivent la formation ensemble. Des échanges sont ainsi possibles entre les usines. De plus, les usines sont invitées à envoyer des superviseurs potentiels suivre cette formation. Better Work Haïti envisage également de proposer cette formation en espagnol en 2015, un nombre important de superviseurs du secteur provenant de pays hispanophones.

Le portefeuille des formations de BWH destinées aux travailleurs va s'enrichir d'une nouvelle formation, vraisemblablement sur la sécurité incendie, avant la fin de l'année. La sécurité incendie et la préparation aux urgences restent des priorités sur l'agenda de Better Work.

En octobre, une autre formation SST pour les usines se tiendra en coopération avec la banque Interamerican Development. La formation se concentrera sur la gestion des produits chimiques. Les sujets couverts incluront l'impact potentiel des substances dangereuses sur les personnes et l'environnement, les rapports écrits propres à un système de gestion des produits chimiques, les bénéfices à tirer d'un système, les bénéfices et l'étendue d'un plan de gestion des produits chimiques, etc.

Autres activités

Par manque de ressources humaines, Better Work n'a pas organisé sa foire annuelle sur la SST en Avril, ni son forum acheteurs & parties prenantes multiples cet été. Ces deux activités sont prévues pour le dernier trimestre de l'année. La foire sur la santé et la sécurité au travail qui permet de proposer des contrôles médicaux gratuits aux travailleurs, des formations sur les sujets de SST et qui permet également de faire d'autres campagnes de sensibilisation avec toute une série de partenaires se tiendra le 25 octobre dans le parc industriel métropolitain SONAPI. Le forum acheteurs & parties prenantes multiples devrait se tenir les 8 et 9 décembre prochains. Ce forum est une occasion pour les marques internationales qui s'approvisionnent déjà en Haïti ou qui sont intéressées par cette possibilité de rencontrer différentes parties prenantes de l'industrie haïtienne de l'habillement avec qui aborder des sujets d'intérêt commun.

Section V : les usines en détail

5.1 Liste des usines

En septembre 2014, 27 usines étaient inscrites auprès de Better Work Haïti. Deux usines, H&H Textiles S.A. et Industrial Revolution II, ont rejoint le programme début 2014 et ont été évaluées pour la première fois lors du dernier cycle d'évaluation. Leurs données concernant cette partie du rapport seront incluses dans le prochain rapport de synthèse, après leur deuxième évaluation. Au moment du neuvième cycle d'évaluations, deux usines, Lucotex et Fox River, ne produisaient momentanément pas, ou ne produisaient pas pour l'exportation. Elles n'ont donc pas été évaluées.

Tableau 3 : nombre de travailleurs dans les usines inscrites auprès de Better Work Haïti⁷

	Juin 2010	Dec 2010	Juin 2011	Dec 2011	Juin 2012	Dec 2012	Juin 2013	Dec 2013	Juillet 2014
Nombre de travailleurs dans les usines inscrites auprès de Better Work Haïti	22,598	27,264	27,000	24,298	24,497	25,924	28,591	29,299	30,841
Parmi ces travailleurs, nombre de femmes	14,796	16,978	15,783	15,523	15,380	16,688	17,887	18,899	20,284

Tableau 4 : liste des usines du secteur haïtien de l'habillement inscrites auprès de Better Work à août 2014

	Nom de l'usine	Statut
1.	Caribbean Island Apparel S.A.	Inscrite en 2009
2.	CODEVI	Inscrite en 2009
3.	DKDR Haiti S.A.	Inscrite en 2009
4.	Fairway Apparel S.A.	Inscrite en 2010
5.	Fox River Caribe, INC	Inscrite en 2009 (ne produit temporairement pas)
6.	Genesis S.A.	Inscrite en 2009
7.	Gladiator Textiles LLC	Inscrite en 2012
8.	Global Manufacturers & Contractors	Inscrite en 2010
9.	H&H Textiles S.A. ⁸	Inscrite en 2014
10.	Horizon Manufacturing S.A.	Inscrite en 2010
11.	Indigo Mountain Haiti S.A.	Inscrite en 2012

⁷ Merci de noter que les travailleurs de deux usines listées dans le tableau 4 « Liste des usines dans le secteur haïtien du vêtement à août 2014 » ne sont pas inclus dans ce décompte total de travailleurs : il s'agit des usines Foxriver et Lucotex (toutes deux n'ont pas produit / exporté lors du dernier cycle d'évaluation). Merci de noter également que le nombre total de travailleurs ne reflète que le nombre de travailleurs en production et non tous les employés de l'usine. Le personnel de direction de toutes les usines rajoutent 2004 employés pour l'ensemble des 25 usines incluses dans ce calcul.

⁸ Les données de cette usine ne sont pas incluses dans la section 5.2 de ce rapport.

12.	Industrial Revolution II S.A. ⁹	Inscrite en 2014
13.	InterAmerican Wovens S.A.	Inscrite en 2009
14.	Johan Company	Inscrite en 2009
15.	Lucotex Manufacturing CO	Inscrite en 2010 (ne produit actuellement pas pour l'exportation)
16.	Modas BU IL Haiti S.A.	Inscrite en 2013
17.	MGA Haïti S.A	Inscrite en 2009 (avant : Modas Gloria Apparel S.A.)
18.	Multiwear S.A.	Inscrite en 2009
19.	One World Apparel S.A.	Inscrite en 2009
20.	Pacific Sports Haiti S.A.	Inscrite en 2009
21.	Palm Apparel S.A.	Inscrite en 2009
22.	Premium Apparel S.A.	Inscrite en 2009
23.	Quality Sewing MFG. S.A.	Inscrite en 2009 (avant : Magic Sewing MFG S.A.)
24.	Sewing International S.A.	Inscrite en 2009
25.	S&H Global S.A.	Inscrite en 2012
26.	The Willbes Haitian II S.A.	Inscrite en 2010
27.	The Willbes Haitian III S.A.	Inscrite en 2010

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, octobre 2011, avril 2012, octobre 2012, avril 2013 et octobre 2013). 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 des 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 point 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. Les points à demi-noir (◐) représentent les domaines dans lesquels les usines ont enregistré plusieurs améliorations, mais où elles ne sont pas encore en conformité, chaque point de conformité comportant plusieurs questions ; informations détaillées sur les non-conformités identifiées par les conseillers d'entreprise : les informations incluses dans cette colonne représentent les domaines dans lesquels des preuves de non-conformité ont été trouvées ;

- actions d'amélioration prioritaires identifiées par l'usine ;

⁹ Les données de cette usine ne sont pas incluses dans la section 5.2 de ce rapport.

- efforts accomplis par l'usine pour remédier aux besoins de conformité tels qu'ils ont été vérifiés lors de la septième 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.

Remarque : Better Work ne rapporte pas la conformité par rapport au salaire de production, mais indique le pourcentage de travailleurs à la pièce rémunérés 300 gourdes ou plus pour une journée ordinaire de travail dans le graphique se trouvant sous chacun des tableaux individuels des usines. Ces pourcentages peuvent varier d'un cycle à l'autre, car ils dépendent de plusieurs facteurs, comme la localisation géographique qui peut compliquer la recherche d'une main-d'œuvre qualifiée (ex. dans la zone industrielle nouvellement développée dans le nord du pays où aucune industrie de vêtements n'existait auparavant), ou encore les fluctuations dans les commandes et les cycles de production.

Tableaux détaillés des usines

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. [...]

Annexe 2. Loi sur les salaires minimums (CL-09-2009-010)

LIBERTÉ

ÉGALITÉ
RÉPUBLIQUE D'HAÏTI

FRATERNITÉ

CORPS LÉGISLATIF

LOI No: CL-09-2009-010

LOI FIXANT LE SALAIRE MINIMUM À PAYER DANS LES ÉTABLISSEMENTS INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX

Vu les Articles 35, 35.1, 35.2, 111 et 136 de la Constitution de 1987;

Vu les Articles 136 et 137 du Code du Travail;

Vu la Loi du 1^{er} Avril 2003 fixant à Soixante-Dix (70) Gourdes par journée de Huit (8) heures de travail le salaire minimum à payer dans les établissements Industriels, Commerciaux et Agricoles.

Considérant la détérioration des termes de l'échange de la gourde haïtienne par rapport au dollar américain et autres devises étrangères et les retombées négatives de la libération des prix des produits pétroliers et leurs dérivées sur le coût de la vie en général;

Considérant que la réalité de la vie des petits salariés qui avait motivé la dernière augmentation du salaire minimum s'est aujourd'hui cruellement aggravée et que tout citoyen doit pouvoir, par son travail, subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille;

Considérant que tout employé d'une institution publique ou privée a droit à un juste salaire et que l'Etat se doit de garantir un minimum d'équité économique et sociale et qu'il est impérieux de prendre des mesures qui tiennent compte des critères de justice sociale et de réduction des inégalités;

Considérant que les travailleurs de certains secteurs ont connu depuis 2003 une stagnation de leur salaire, malgré une hausse croissante des indices du coût de la vie, nécessitant un rattrapage du pouvoir d'achat et qu'il convient dans ces circonstances de décider telles mesures propres à alléger ces disparités;

Considérant que pour favoriser l'accroissement de la main-d'œuvre dans le secteur de la sous-traitance, il y a lieu d'adopter des dispositions particulières applicables aux établissements industriels tournés exclusivement vers la réexportation et employant essentiellement leur personnel à la pièce ou à la tâche.

**Le Député de Pétion-Ville, l'Honorable Steven Irvenson BENOIT a proposé
et le Corps Législatif a voté la Loi suivante :**

Article 1.- A partir du 1^{er} octobre 2009, le salaire minimum à payer dans les établissements industriels et commerciaux est fixé à Deux Cents (200) Gourdes par journée de huit (8) heures de travail.

- Article 2.-** A partir du 1^{er} octobre 2009, pour les établissements industriels tournés exclusivement vers la réexportation et employant essentiellement leur personnel à la pièce ou à la tâche, le prix payé pour l'unité de production (notamment la pièce, la douzaine, la grosse, le mètre) doit être fixé de manière à permettre au travailleur de réaliser pour sa journée de huit (8) heures de travail au moins les deux cents (200) gourdes fixés à l'article 1^{er} de la présente Loi; le salaire minimum de référence dans ces établissements étant fixé à Cent Vingt-cinq (125) Gourdes.
- Article 2.1.-** A partir du 1^{er} octobre 2010, pour les établissements industriels tournés exclusivement vers la réexportation et employant essentiellement leur personnel à la pièce ou à la tâche, le prix payé pour l'unité de production (notamment la pièce, la douzaine, la grosse, le mètre) doit être fixé de manière à permettre au travailleur de réaliser pour sa journée de huit (8) heures de travail au moins Deux Cent Cinquante (250) Gourdes; le salaire minimum de référence dans ces établissements étant fixé à Cent Cinquante (150) Gourdes.
- Article 2.2.-** A partir du 1^{er} octobre 2012, pour les établissements industriels tournés exclusivement vers la réexportation et employant essentiellement leur personnel à la pièce ou à la tâche, le prix payé pour l'unité de production (notamment la pièce, la douzaine, la grosse, le mètre) doit être fixé de manière à permettre au travailleur de réaliser pour sa journée de huit (8) heures de travail au moins Trois Cents (300) Gourdes; le salaire minimum de référence dans ces établissements étant fixé à Deux Cents (200) Gourdes.
- Article 3.-** Tout accord passé entre l'employeur et le travailleur sur une base inférieure au salaire minimum prévu par la présente loi est considéré nul et de nul effet.
- Article 4.-** Le Conseil Supérieur des Salaires se réunit trois mois avant la fin de chaque exercice fiscal afin de réviser, s'il y a lieu, le salaire minimum en fonction des indices macroéconomiques. En aucun cas, cette révision ne peut être effectuée à la baisse.
- Article 4.1.-** Le Conseil des Salaires prévu par le Code du Travail se réunit ad hoc pour fixer le salaire minimum pour l'unité de production au sein des établissements industriels employant du personnel à la pièce ou à la tâche en tenant compte des standards internationalement admis.
- Article 4.2.-** Le Conseil Supérieur des Salaires prévu par le Code du Travail est nommé par Arrêté pris en Conseil des Ministres et se réunit sur convocation du Ministre des Affaires Sociales et du Travail. Il est composé de:
- Trois (3) représentants du Ministère des Affaires Sociales et du Travail;
 - Trois (3) représentants du Secteur Patronal;
 - Trois (3) représentants du Secteur Ouvrier.
- Article 5.-** La présente Loi abroge toutes Lois ou dispositions de Lois, tous Décrets-Lois ou dispositions de Décrets-Lois, tous Décrets ou dispositions de Décrets qui lui sont contraires et sera publiée et exécutée à la diligence des Ministres des Affaires Sociales et du Travail, de la Justice et de la Sécurité Publique, du Commerce et de l'Industrie, chacun en ce qui le concerne.

Donnée à la Chambre des Députés, le 18 août 2009, An 206^{ème} de l'Indépendance.

Levaillant Louis Jeune
Levaillant LOUIS JEUNE
Président de la Chambre des Députés



Francenet Denius
Francenet DENIUS
Premier Secrétaire

Miolin Charles Pierre
Miolin CHARLES PIERRE
Deuxième Secrétaire

Donnée au Sénat de la République, le 10 septembre 2009, An 206^{ème} de l'Indépendance.

Kély C. Bastien
Kély C. BASTIEN, MD, MSc
Sénateur de la République
Président.-



Pierre Franky Exius
Pierre Franky EXIUS
Premier Secrétaire

Willy Jean Baptiste
Willy JEAN BAPTISTE
Deuxième Secrétaire

LIBERTÉ

ÉGALITÉ
RÉPUBLIQUE D'HAÏTI

FRATERNITÉ

AU NOM DE LA RÉPUBLIQUE

Par les présentes :

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE ORDONNE QUE LA LOI FIXANT LE SALAIRE MINIMUM À PAYER DANS LES ÉTABLISSEMENTS INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX VOTÉE PAR LA CHAMBRE DES DÉPUTÉS LE 18 AOÛT 2009 ET PAR LE SÉNAT DE LA RÉPUBLIQUE LE 10 SEPTEMBRE 2009, SOIT REVÊTUE DU SCEAU DE LA RÉPUBLIQUE, IMPRIMÉE, PUBLIÉE ET EXÉCUTÉE.

Donné au Palais National, à Port-au-Prince, le 29 septembre 2009, An 206^{ème} de l'Indépendance.

Par le Président :



René PRÉVAL

LIBÈTE

EGALITE
REPIBLIK DAYITI

FRATÈNITE

NAN NON REPIBLIK LA

PREZIDAN REPIBLIK LA ÒDONE POU METE SO REPIBLIK LA SOU LWA SA A KI FIKSE SALÈ MINIMUM KI POU PEYE NAN ETABLISMAN ENDISTRIYÈL AK KOMÈSYAL YO, KE CHANM DEPITE A VOTE NAN DAT 18 DAWOU 2009 LA, KE SENA REPIBLIK LA VOTE NAN DAT 10 SEPTANM 2009 LA, EPI POU LWA A ENPRIME, PIBLIYE, EKZEKITE.

Palè Nasyonal, Pòtoprens, jou ki 29 septanm 2009 la, 206^{èm} lane Endepandans lan.

Prezidan Repiblik :



René PRÉVAL

Annexe 3. Arrêté présidentiel sur l'augmentation du salaire minimum à partir du 1^{er} mai 2014



Vu la Constitution, notamment son article 35.1 ;

Vu le Code du Travail ;

Vu le Décret du 4 novembre 1983 organisant le Ministère des Affaires Sociales ;

Vu la Loi du 10 septembre 2009 fixant le salaire minimum à payer dans les établissements industriels et commerciaux ;

Vu l'Arrêté du 14 juin 2013 établissant le Conseil Supérieur des Salaires ;

Considérant que tout employé d'une institution publique ou privée a droit à un juste salaire et que l'État se doit de garantir à tout travailleur un minimum d'équité économique et sociale ;

Considérant qu'en fixant le salaire minimum l'État a pour devoir de prendre en compte les réalités et dynamiques sectorielles ;

Considérant que, suivant les prescrits du Code du Travail, le salaire minimum doit être périodiquement ajusté en fonction des variations du coût de la vie ;

Sur le rapport du Ministre des Affaires Sociales et du Travail ;

Et après délibération en Conseil des Ministres,

ARRÊTE

Article 1^{er}.- A partir du 1^{er} mai 2014, le salaire minimum de référence est fixé à deux cent soixante gourdes et 00/100 (260.00 gdes) pour une journée de huit (8) heures de travail, pour les entreprises du segment A ci-après indiqué :

1. Production privée d'électricité ;
2. Institutions financières (banques, maisons de transfert, sociétés d'assurance) ;
3. Télécommunications ;
4. Commerce import-export ;
5. Supermarchés ;
6. Bijouteries ;

7. Galeries d'art ;
8. Magasins de meubles, de mobiliers de bureaux et d'appareils électroménagers ;
9. Magasins de matériels informatiques ;
10. Entreprises de location de voitures ;
11. Entreprises de transport aérien ;
12. Entreprises de courrier, de transport de colis et de cargo ;
13. Écoles professionnelles privées ;
14. Entreprises de jeux de hasard (tenanciers de borlette, loterie, casino, etc.) ;
15. Industries manufacturières tournées vers le marché local ;
16. Concessionnaires d'automobiles ;
17. Communication, Agence publicitaire et Presse (écrite, électronique, parlée, et télévisée), sauf Presse communautaire ;
18. Institutions scolaires privées ;
19. Institutions universitaires privées ;
20. Institutions de santé privées ;
21. Pompes funèbres ;
22. Agences maritimes et aéroportuaires ;
23. Cabinets de professionnels libéraux et de consultants ;
24. Agences de voyage ;
25. Agences immobilières.

Article 2.- A partir du 1^{er} mai 2014, le salaire minimum de référence est fixé à deux cent quarante gourdes et 00/100 (240.00 gdes) pour une journée de huit (8) heures de travail, pour les entreprises du segment B ci-après indiqué :

1. Bâtiments et Travaux Publics (BTP) ;
2. Entreprises de location de camions et d'engins lourds ;
3. Entreprises de location de matériaux de construction ;
4. Entreprises de transport de matériaux de construction ;
5. Quincailleries ;
6. Autres Institutions financières (coopératives / caisses populaires, institutions de micro crédit)
7. Commerce de gros ;
8. Magasins de produits cosmétiques et de vêtements ;
9. Commerce de livraison d'eau en vrac ;

Page 2 de 4

10. Entreprises de transport terrestre ;
11. Imprimerie, photocopie, infographie, lithographie et services informatiques ;
12. Salons de coiffure et de massage ;
13. Entreprises de nettoyage de vêtements (laundry and dry cleaning) ;
14. Industries extractives (mines et carrières) ;
15. Entreprises de distribution d'essence ;
16. Agences de sécurité.

Article 3.- A partir du 1^{er} mai 2014, le salaire minimum de référence est fixé à deux cent vingt-cinq gourdes et 00/100 (225.00 gdes) pour une journée de huit (8) heures de travail, pour les entreprises du segment C ci-après indiqué :

1. Autres industries manufacturières tournées vers l'exportation ;
2. Restaurants et hôtels ;
3. Agriculture, sylviculture, élevage et pêche ;
4. Industries de transformation de produits agricoles ;
5. Commerce de détail, sauf supermarchés, bijouteries, magasins de produits cosmétiques et de vêtements ;
6. Boutiques d'artisanat et maroquineries ;
7. Entreprises de transport maritime ;
8. Presse communautaire ;
9. Autres services non marchands (organisations à but non lucratif, telles des ONG nationales et internationales, des fondations, des associations, des coopératives de production et de services non financiers).

Article 4.- A partir du 1^{er} mai 2014, le salaire minimum de référence est fixé à deux cent vingt-cinq gourdes et 00/100 (225.00 gdes) par journée de huit (8) heures de travail pour les établissements industriels tournés exclusivement vers la réexportation (Industries d'assemblage tournées vers l'exportation) et employant essentiellement leur personnel à la pièce ou à la tâche.

Article 5.- A partir du 1^{er} mai 2014, pour les établissements industriels tournés exclusivement vers la réexportation et employant essentiellement leur personnel à la pièce ou à la tâche, le prix payé pour l'unité de production (notamment la pièce, la douzaine, la grosse, le mètre) est fixé de manière à permettre au travailleur de réaliser pour sa journée de huit (8) heures de travail au moins trois cents gourdes et 00/100 (300 gdes).