

# **Better Work Haiti: industrie du vêtement**

## **8ème rapport de synthèse de Better Work Haïti dans le cadre de la législation**

**HOPE II**

**Publié le 16 avril 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](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

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 <http://www.ifrro.org> afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

#### Catalogage OIT dans les données publication

Better Work Haïti : huitième 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 et les produits électroniques 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](mailto:pubvente@ilo.org)

Rendez-vous sur notre site Web : [www.ilo.org/publns](http://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)
- Le 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

|                                                                                                      |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Liste des acronymes .....</b>                                                                     | <b>6</b>   |
| <b>Section I : introduction et méthodologie .....</b>                                                | <b>7</b>   |
| 1.1 Structure du rapport .....                                                                       | 7          |
| 1.2. Contexte .....                                                                                  | 8          |
| 1.3. La méthodologie d'évaluation de la conformité de Better Work .....                              | 11         |
| <b>Section II : résultats .....</b>                                                                  | <b>15</b>  |
| 2.1. Résultats des évaluations de conformité (huitième cycle d'évaluation) .....                     | 15         |
| 2.2. Résultats détaillés.....                                                                        | 17         |
| 1. Normes fondamentales du travail.....                                                              | 17         |
| 2. Conditions de travail .....                                                                       | 18         |
| 2.3 Effort de conformité .....                                                                       | 26         |
| <b>Section III : les prestations de services-conseils et de formation de Better Work Haïti .....</b> | <b>31</b>  |
| 3.1 Les prestations de services-conseils de Better Work Haïti .....                                  | 31         |
| 3.2 Services de formation de Better Work Haïti .....                                                 | 32         |
| 3.3 Activités connexes .....                                                                         | 32         |
| <b>Section IV : conclusions et prochaines étapes .....</b>                                           | <b>34</b>  |
| 4.1 Conclusion .....                                                                                 | 34         |
| 4.2 Prochaines étapes .....                                                                          | 34         |
| <b>Section V : les usines en détail .....</b>                                                        | <b>37</b>  |
| 5.1 Liste des usines.....                                                                            | 37         |
| 5.2. Résultats des usines .....                                                                      | 38         |
| <b>Tableaux des Usines .....</b>                                                                     | <b>40</b>  |
| <b>Annexe 1. Exigences de reporting de la législation HOPE II .....</b>                              | <b>163</b> |
| <b>Annexe 2. Loi sur les salaires minimums (CL-09-2009-010) .....</b>                                | <b>164</b> |

## Liste des tableaux et graphiques

|                                                                                                              |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Informations détaillées 1 : sécurité sociale et autres avantages .....                                       | 19     |
| Informations détaillées 2 : dialogue, discipline et conflits.....                                            | 20     |
| Informations détaillées 3 : licenciement.....                                                                | 20     |
| Informations détaillées 4 : Produits chimiques et substances dangereuses .....                               | 21     |
| Informations détaillées 5 : préparation aux urgences .....                                                   | 22     |
| Informations détaillées 6 : services de santé et premiers soins .....                                        | 23     |
| Informations détaillées 7 : systèmes de gestion de la SST.....                                               | 23     |
| Informations détaillées 8 : installations collectives .....                                                  | 24     |
| Informations détaillées 9 : congés .....                                                                     | 26     |
| Informations détaillées 10 : heures supplémentaires.....                                                     | 26     |
| <br>Graphique 1 : Taux de non-conformité.....                                                                | <br>16 |
| Graphique 2 : effort de conformité.....                                                                      | 28     |
| <br>Tableau 1 : le cadre d'évaluation de la conformité de Better Work.....                                   | <br>11 |
| Tableau 2 : gains moyens des travailleurs à la pièce sur l'ensemble des usines évaluées par Better Work..... | 18     |
| Tableau 3 : nombre de travailleurs dans les usines inscrites auprès de Better Work Haïti.....                | 37     |
| Tableau 4 : liste des usines dans le secteur haïtien du vêtement à février 2014 .....                        | 37     |

## Liste des acronymes

|                   |                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ADIH</b>       | Association des Industries d'Haïti                                                                                                                                                                                     |
| <b>CAOSS</b>      | Conseil d'Administration des Organismes de Sécurité Sociale                                                                                                                                                            |
| <b>CATH</b>       | Centrale Autonome des Travailleurs Haïtiens                                                                                                                                                                            |
| <b>CCAP</b>       | Parc Industriel de Caracol                                                                                                                                                                                             |
| <b>CCAP</b>       | Comité consultatif pour l'amélioration de la performance                                                                                                                                                               |
| <b>CCP</b>        | Comité consultatif du projet                                                                                                                                                                                           |
| <b>CFOH</b>       | Confédération des Forces Ouvrières Haïtiennes                                                                                                                                                                          |
| <b>CNOHA</b>      | Centrale Nationale des Ouvriers Haïtiens                                                                                                                                                                               |
| <b>CODEVI</b>     | Compagnie de Développement Industriel                                                                                                                                                                                  |
| <b>CSH</b>        | Coordination Syndicale Haïtienne                                                                                                                                                                                       |
| <b>CSI</b>        | Confédération syndicale internationale                                                                                                                                                                                 |
| <b>CSS</b>        | Conseil Supérieur des Salaires                                                                                                                                                                                         |
| <b>CTH</b>        | Confédération des Travailleurs Haïtiens                                                                                                                                                                                |
| <b>CTMO-HOPE</b>  | Commission Tripartite de Mise en œuvre de la loi HOPE                                                                                                                                                                  |
| <b>EA</b>         | Entreprise Advisor (conseiller d'entreprise)                                                                                                                                                                           |
| <b>EPP</b>        | équipement personnel de protection                                                                                                                                                                                     |
| <b>FDS</b>        | Fiche de données de sécurité                                                                                                                                                                                           |
| <b>HELP</b>       | Haiti Economic Lift Programme (Programme d'amélioration de l'économie en Haïti)                                                                                                                                        |
| <b>HOPE</b>       | Haitian Hemispheric Opportunity Through Partnership Encouragement (Loi sur les opportunités hémisphériques d'Haïti par l'encouragement au partenariat)                                                                 |
| <b>MOISE</b>      | Mouvement des Organisations Indépendantes Intégrées aux Syndicats Engagés                                                                                                                                              |
| <b>MAST</b>       | Ministère des Affaires Sociales et du Travail                                                                                                                                                                          |
| <b>OFATMA</b>     | Office d'Assurance de Travail, de Maladie et de Maternité                                                                                                                                                              |
| <b>ONA</b>        | Office Nationale d'Assurance vieillesse                                                                                                                                                                                |
| <b>PC</b>         | Point de conformité                                                                                                                                                                                                    |
| <b>PIM</b>        | Parc industriel Métropolitain (également nommé SONAPI)                                                                                                                                                                 |
| <b>SC/AFL-CIO</b> | Solidarity Center/American Federation of Labour - Congress of Industrials Organisations (centre de solidarité/Fédération américaine du travail – Congrès des organisations industrielles)                              |
| <b>SKOA</b>       | Sant Kompetitivite Ouvrye Ayisyen                                                                                                                                                                                      |
| <b>SST</b>        | Santé et sécurité au travail                                                                                                                                                                                           |
| <b>TAICNAR</b>    | Technical Assistance Improvement and Compliance Needs Assessment and Remediation (amélioration de l'assistance technique et évaluation et appui pour la mise en place de mesures correctives en matière de conformité) |
| <b>USDOL</b>      | 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 (65 %) sont des femmes qui font vivre plusieurs membres de leurs familles.

Le programme aide les usines participantes en organisant des évaluations de conformité indépendantes, ainsi qu'en proposant des services-conseils et des formations. Ce rapport présente les résultats des évaluations conduites entre octobre 2013 et février 2014 dans 23 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 huitième 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 23 usines sur la période septembre 2013-février 2014. Vingt-deux de ces usines étaient incluses dans le septième rapport de synthèse publié en octobre 2013. Une usine a été évaluée pour la première fois. 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 huitième cycle d'évaluation des usines, menées entre octobre 2013 et février 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 septembre 2013 et février 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. Tel qu'exigées par la législation HOPE II, les informations suivantes sont fournies pour chaque usine participante : besoins en matière de conformité pour chaque catégorie et chaque point de conformité ; 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.

## 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 loi HOPE/HOPE II/HELP, Haïti a dû établir un Médiateur indépendant (Ombudsman) nommé par le Président de la République en consultation avec le secteur privé et les organisations syndicales. Haïti devait de plus travailler avec le Bureau international du Travail (BIT) afin de développer un programme destiné à évaluer et promouvoir la conformité aux normes internationales du travail et à la législation nationale du travail dans les usines 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 la Médiatrice Spéciale 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 nationales de travailleurs. Elle est supervisée par un président, et pilotée par un directeur général. Aujourd'hui, la commission HOPE et la Médiatrice Spéciale du Travail agissent en tant que comité consultatif du projet Better Work Haïti, conformément à la législation HOPE II (section 15403, article 3, paragraphe C, alinéa ii).



## Évolutions récentes

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

- Deux nouvelles usines se sont inscrites au programme Better Work Haïti sur la période de ce rapport, et seront évaluées pour la première fois au printemps 2014. Dans le cadre de la participation obligatoire, les usines s'inscrivent et s'impliquent dans le programme dès les débuts de la production.
- 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 dans certains secteurs. Ce rapport conseille au gouvernement d'Haïti d'augmenter le salaire minimum de référence à 225 gourdes par jour. Le gouvernement d'Haïti n'a cependant pas encore pris de décision finale sur le rapport du CSS.
- Suite à la publication du rapport et des recommandations du CSS, des travailleurs ont quitté leur travail à Port-au-Prince au début du mois de décembre 2013, demandant une hausse plus importante du salaire minimum, jusqu'à 500 gourdes pour le secteur. Les protestations des travailleurs ont perturbé la production et entraîné des actes de violence. Lors de ces événements, des travailleurs de différentes usines ont été licenciés. A l'heure de la rédaction de ce rapport, le Ministère des Affaires Sociales et du Travail était en train d'examiner plusieurs cas.
- Un nouveau projet de l'OIT visant à renforcer les capacités du Ministère du Travail et des Affaires sociales (MAST) a été lancé en mars 2014. Le projet, qui se développera en lien étroit avec le programme Better Work Haïti, étudie tout particulièrement les manières de soutenir le corps de l'inspection du travail du MAST.
- En 2013, la commission tripartite HOPE a commencé à travailler à la création d'un « programme complet d'apprentissage et d'amélioration de la qualité de vie conçu pour garantir la compétitivité des travailleurs haïtiens, notamment dans la fabrication de vêtements. »<sup>1</sup> L'objectif du programme SKOA (Sant Kompetitivite Ouvrye Ayisyen) est d'apporter des services de soutien, éducatifs et d'amélioration des salaires aux travailleurs actuels et futurs du secteur de l'habillement, pour contribuer à la création d'une main d'œuvre dans le secteur qui soit plus productive et plus compétitive à l'international. Le programme doit couvrir le parc industriel métropolitain SONAPI/ PIM, le parc industriel de Caracol dans le nord, ainsi que CODEVI/ Ouanaminthe. Les formations planifiées par SKOA aborderont une large gamme de sujets dans le domaine du développement des compétences pour la production de vêtements, et aborderont également les opportunités de développement professionnel pour les travailleurs (compétences linguistiques, technologies de l'information, mathématiques, etc.) et fourniront de nombreux autres services comme un bureau pour la Médiatrice Spéciale du Travail, pour le MAST, et d'autres services de proximité pour les travailleurs. La CTMO-HOPE prépare le programme et recherche actuellement des partenaires pour financer cette initiative à long terme, dans l'idée d'amorcer les activités au cours de l'année 2014.
- Le président de la CTMO-HOPE a instauré une coopération avec le gouvernement du Mexique afin de proposer 50 bourses postsecondaires en 2014, qui seront attribuées à des employés qualifiés et à des diplômés de l'école secondaire dont les parents, grands-parents, oncles et tantes travaillent dans le secteur de l'habillement.

---

<sup>1</sup> CTMO-HOPE, « SKOA. Sant Kompetitivite Ouvrye Ayisyen ». Aperçu du programme et mission, septembre 2013, p.1.

### *Liberté d'association dans l'industrie haïtienne du vêtement*

En 2013, le mouvement syndical haïtien a bénéficié du soutien de deux organisations syndicales internationales, à savoir le Centre de Solidarité/AFL-CIO (Solidarity Center) et la Confédération Syndicale Internationale (CSI). La CSI n'a plus de représentant international en Haïti en 2014, mais continue à soutenir ses filiales dans le pays. Le Centre de Solidarité /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.

Au moment de la rédaction de ce rapport, 24 cellules syndicales étaient présentes dans les usines d'habillement. Ces cellules syndicales sont affiliées à 6 fédérations/confédérations. Il y a maintenant une présence syndicale dans plus de 50 % des usines de vêtements du pays.

### *Dialogue social*

La Table de 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 de Dialogue Social ont travaillé sur un protocole d'accord depuis sa création. Le protocole d'accord a été approuvé dans sa version définitive à la fin de 2013 et a été signé en date du 27 Mars 2014 par l'ensemble des acteurs engagés dans le processus en présence de certains observateurs lors d'une cérémonie officielle à la Direction Générale de la SONAPI à Port-au-Prince. La Médiatrice Spéciale du Travail, la CTMO-HOPE et Better Work Haïti ont facilité la signature de ce protocole d'accord et continueront à apporter leur soutien à la Table de Dialogue Social qui servira en tant que forum pour les échanges et les négociations entre le patronat et les travailleurs « (...) afin de renforcer la compétitivité d'un secteur créateur d'emplois et porteur de l'économie haïtienne par la promotion du travail décent »<sup>2</sup>.

### *Réforme de la législation du travail*

Des discussions tripartites concernant le premier projet de Code du travail se sont tenues du 8 au 18 octobre 2013. La rencontre a été organisée et animée par l'OIT, avec la coopération d'un expert international dans le domaine de la législation du travail. Ces consultations ont débouché sur un accord tripartite sur les 11 chapitres du projet de Code du travail qui ont été discutés, , lesquels traitaient de sujets importants. Les partenaires haïtiens ont pris leurs responsabilités par rapport au processus de réforme, et se sont engagés à poursuivre les discussions tripartites sur les chapitres restants sans le soutien logistique de l'OIT, mais avec un soutien à distance de l'expert.

Les prochaines étapes incluront notamment la préparation d'un aide-mémoire technique qui expliquera les raisons du projet de Code, et qui contiendra le texte final, résultat des rencontres tripartites. L'aide-mémoire technique servira de base pour la présentation du projet de Code du travail au cabinet et au parlement pour adoption. Ces activités recevront également le soutien de l'OIT. Des fonds supplémentaires de donateurs seront recherchés pour financer la mise en œuvre une fois le nouveau Code du Travail adopté.

---

<sup>2</sup> Memorandum d'Accord. Table de Dialogue Social, secteur de l'assemblage textile en Haïti, p. 2.

La réforme du Code du travail est pertinente au regard de certains points de conformité sur lesquels un pourcentage élevé du secteur est en non-conformité, comme le nombre requis de toilettes ou d'infrastructures médicales et personnel médical dans les usines. Les exigences de la législation concernant ces points sont en cours de révision.

### 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 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 | 1                        | Travail des enfants | 1. Enfants travailleurs                                |
|                      |                          |                     | 2. Pires formes                                        |
|                      |                          |                     | 3. Travail dangereux                                   |
|                      |                          |                     | 4. Documentation et protection des jeunes travailleurs |

|                              |          |                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------|----------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                              | <b>2</b> | Discrimination <sup>3</sup>                     | 5. Race et origines<br>6. Religion et opinions politiques<br>7. Genre                                                                                                                                                                                                                                     |
|                              | <b>3</b> | Travail forcé                                   | 8. Coercition<br>9. Travail asservi<br>10. Travail forcé et heures supplémentaires<br>11. Travail carcéral                                                                                                                                                                                                |
|                              | <b>4</b> | Liberté d'association et négociation collective | 12. Liberté d'association<br>13. Fonctionnement des syndicats<br>14. Interférences et discrimination<br>15. Négociation collective<br>16. Grèves                                                                                                                                                          |
|                              | <b>5</b> | Rémunération                                    | 17. Salaire minimum, 200 gourdes <sup>4</sup><br>18. Rémunération des heures supplémentaires<br>19. Salaire majoré<br>20. Modes de rémunération<br>21. Information sur les salaires, utilisation et déduction<br>22. Congés payés<br>23. Sécurité sociale et autres avantages                             |
| <b>Conditions de travail</b> | <b>6</b> | Contrats et ressources humaines                 | 24. Contrats de travail<br>25. Licenciement<br>26. Dialogue, discipline et conflits<br>27. Procédures pour les contrats                                                                                                                                                                                   |
|                              | <b>7</b> | Santé et sécurité au travail                    | 28. Systèmes de gestion de la SST<br>29. Produits chimiques et substances dangereuses<br>30. Protection des travailleurs<br>31. Environnement de travail<br>32. Services de santé et premiers soins<br>33. Installations collectives<br>34. Installation des travailleurs<br>35. Préparation aux urgences |
|                              | <b>8</b> | Temps de travail                                | 36. Heures régulières<br>37. Heures supplémentaires<br>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

<sup>3</sup> Dans les questionnaires spécifiques pour chaque 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.

<sup>4</sup> A partir du présent rapport, Better Work Haïti ne rapportera 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, comme expliqué plus en détails dans la section 2.2.E. Rémunération

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.

En juillet 2010, Better Work Haïti a publié un premier rapport de synthèse ; il présentait des informations de conformité agrégées provenant des évaluations des 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, le premier rapport à répondre aux exigences de la législation (voir annexe 1). Better Work a ensuite publié le second (avril 2011), le troisième (octobre 2011), le quatrième (avril 2012), le cinquième (octobre 2010), le sixième (avril 2013) et le septième (octobre 2013) 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.<sup>5</sup>

### **Limites du processus d'évaluation**

Les évaluations au niveau de l'usine conduites 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 place, dans une pièce privée à l'intérieur des bâtiments de l'usine, ou en-dehors des bâtiments (cour,

---

<sup>5</sup> 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.

espace restauration). Il s'agit d'entretiens individuels ou en petits groupes. Les entretiens se font en créole, la principale langue des travailleurs. De nombreux travailleurs se méfient et hésitent à communiquer des informations concernant leur lieu de travail à des personnes qu'ils connaissent mal. Néanmoins, après avoir réalisé huit cycle d'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, a 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 des 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.<sup>6</sup>

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, qui elle est dominée par de petites cellules syndicales.

---

<sup>6</sup> Pour des informations plus détaillées sur le résultat de l'étude et les prochaines étapes, merci de consulter les parties 3.3 et 4.2.

## Section II : résultats

### 2.1. Résultats des évaluations de conformité (huitième cycle d'évaluation)

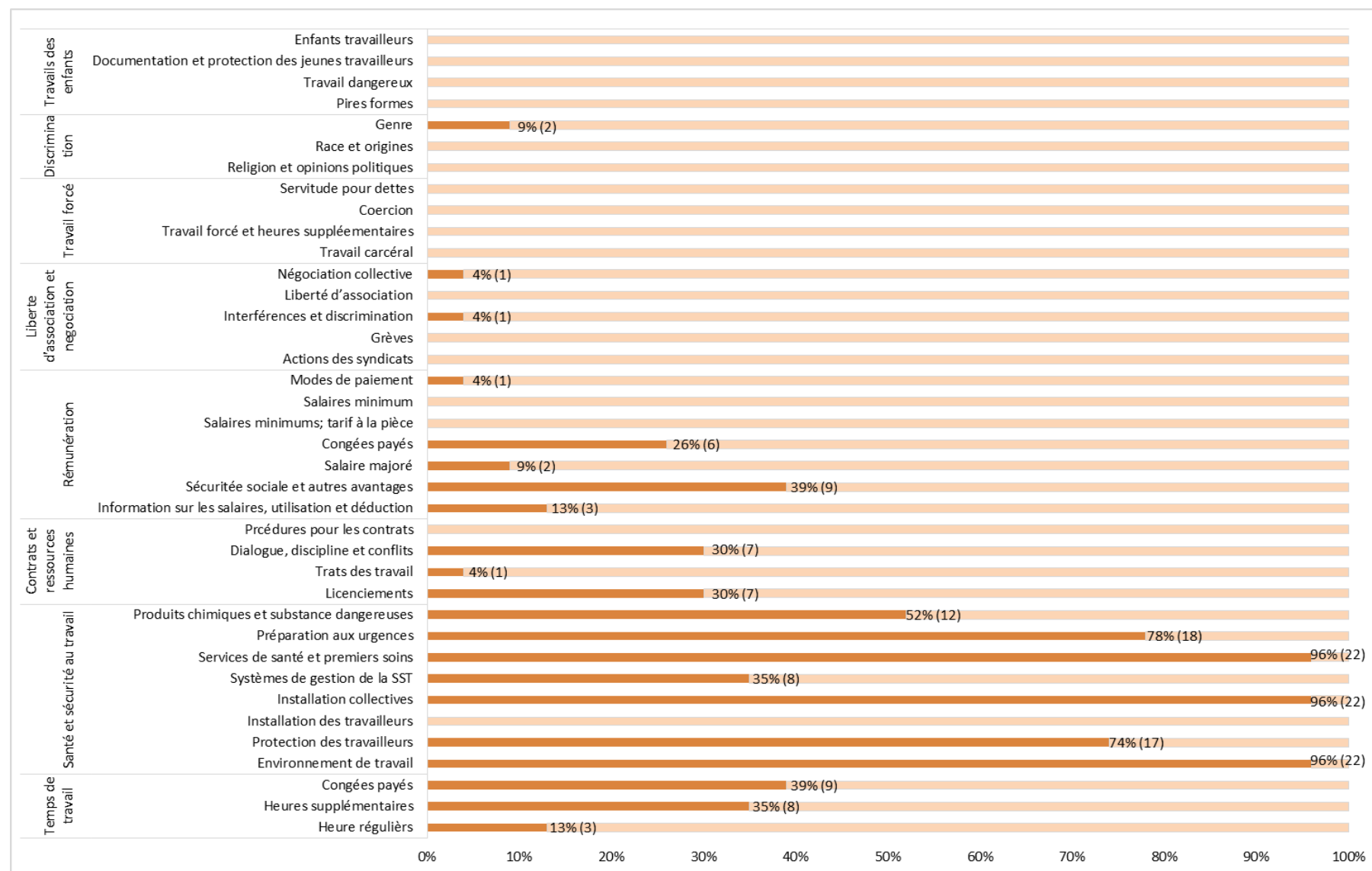
---

#### Résultats de non-conformité

Le graphique 1 présente les résultats de non-conformité pour les 23 usines évaluées en Haïti ; il montre à la fois les taux de non-conformité et le nombre d'usines en non-conformité entre parenthèses.

Les résultats clés sont donnés dans la section 2.2 ci-dessous.

**Graphique 1 : Taux de non-conformité**



<sup>3</sup> Une usine qui est en non-conformité sur n'importe lequel des aspects d'une sous-catégorie est jugée en non-conformité dans cette sous-catégorie. Le graphique a été revu conformément aux explications fournies dans la partie « 2.E Rémunération ».



## **2.2. Résultats détaillés**

---

### **1. Normes fondamentales du travail**

Voici les résultats qui ont été observés lors du dernier cycle d'évaluation, qui a eu lieu entre octobre 2013 et février 2014 dans 23 usines.

#### **A. TRAVAIL DES ENFANTS**

Il n'y a pas de résultats de non-conformité dans la catégorie Travail des enfants pour cette période.

#### **B. DISCRIMINATION**

Il existe deux résultats de non-conformité dans la catégorie Discrimination, tous deux liés à l'égalité des genres. Dans une usine, un employeur a licencié une travailleuse enceinte à cause de son incapacité à travailler à son retour d'un congé de maladie de 15 jours, lié à sa grossesse. Le Ministère du Travail n'a pas été informé du licenciement comme l'exige la législation.

Dans une autre usine, des travailleuses ont été victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Lors des entretiens, plusieurs femmes se sont plaintes de harcèlement sexuel de la part d'un superviseur en particulier, qui leur demande des rendez-vous et continue à agir ainsi après qu'elles aient exprimé clairement leur malaise face à la situation. La direction a indiqué être consciente de la situation, et prendra actions pour y remédier.

#### **C. TRAVAIL FORCE**

Il n'y a pas de résultats de non-conformité 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 la catégorie Liberté d'association et négociation collective. Les points Négociation collective et Interférences et Discrimination enregistrent tous deux un taux de non-conformité de 4 %. Dans une usine, , tel que rapporté 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 des travailleurs pour avoir adhéré à un syndicat ou avoir participé à des activités syndicales. Cinq travailleurs ont été licenciés quelques jours après avoir annoncé la présence syndicale dans l'usine, par le biais d'une lettre dans laquelle les cinq membres syndicaux étaient mentionnés par leur nom. Dans certains cas, le motif des licenciements était une réduction des commandes. Même si l'usine a nettement réduit sa main d'œuvre à ce moment-là, certains des leaders syndicaux licenciés travaillaient dans des sections de l'usine qui n'étaient pas directement touchées par les réductions de main d'œuvre. Le syndicat a demandé l'intervention de la Médiatrice Spéciale du Travail, mais au moment de l'évaluation, le problème n'avait pas été résolu.

## 2. Conditions de travail

### E. RÉMUNÉRATION

La *Loi fixant le salaire minimum à payer dans les établissements industriels et commerciaux* en Haïti, législation No. CL-09-2009-010 (législation sur le salaire minimum) prévoit à l'article 2.2 :

À partir du 1er 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 heures de travail au moins 300 gourdes ; le salaire minimum de référence dans ces établissements étant fixé à 200 gourdes.

L'article 4.1 de la législation prévoit par ailleurs :

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.

Le gouvernement d'Haïti a indiqué que le salaire de production de 300 gourdes ne devait pas être considéré comme un salaire minimum. Le 14 octobre 2013, le MAST a publié un avis stipulant que « le prix à la pièce, à la douzaine, à la grosse, au mètre ne peut en aucune circonstance être considéré comme un salaire minimum. »<sup>7</sup> La commission CTMO-HOPE a adopté une méthodologie pour l'évaluation de l'application du salaire minimum, qui a reçu l'approbation du MAST le 24 octobre 2013.

Par conséquent, 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, sous forme agrégée comme illustré par le tableau ci-dessous et pour les différentes usines dans la partie 5.2.

Tableau 2 : gains moyens des travailleurs à la pièce sur l'ensemble des usines évaluées par Better Work<sup>8</sup>

| % de travailleurs gagnant 300 gourdes ou plus pour 8 heures régulières | % de travailleurs gagnant entre 250 et 299 gourdes pour 8 heures régulières | % de travailleurs gagnant entre 200 et 249 gourdes pour 8 heures régulières |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 29 %                                                                   | 32 %                                                                        | 39 %                                                                        |

Better Work Haïti entend travailler de concert avec la CTMO-HOPE, le MAST et l'ensemble des partenaires sociaux sur la fixation de quotas de production de manière à garantir les points suivants : i) les objectifs de

---

<sup>7</sup> Avis du Ministère des Affaires sociales et du Travail aux entreprises du secteur de l'exportation de vêtements, daté du 14 octobre 2013.

<sup>8</sup> 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 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.

production sont conformes aux normes internationales de l'industrie et ii) les raisons à l'origine d'une performance plus faible de 51 % des travailleurs dans une usine sont examinées et traitées par un comité d'entreprise bipartite. On peut citer parmi les actions à mener l'évaluation des objectifs actuels de production, l'apport d'un soutien technique aux employeurs pour permettre aux travailleurs d'atteindre ces objectifs, et la création de calendriers et de jalons adaptés pour la mise en œuvre d'améliorations. Better Work Haïti mobilisera les marques pour participer à l'atteinte de ces objectifs.

Sous le point de conformité (PC) Modes de paiement, une usine est non-conforme, car elle ne verse pas les salaires dans les temps.

Better Work Haïti a également trouvé un taux de non-conformité de 26 % sous le point de conformité Congés payés. Trois usines n'ont pas rémunéré correctement des congés maladies, et quatre usines n'ont pas rémunéré correctement les travailleurs pour leurs jours de repos hebdomadaires.

Deux usines n'ont pas rémunéré les travailleurs à 50 % au-dessus de leur salaire normal quand ces derniers ont effectué des heures supplémentaires, et une usine n'a pas rémunéré des travailleurs ayant effectué des heures régulières sur leur jour de repos hebdomadaire.

Le PC Sécurité sociale et autres avantages enregistre un taux de non-conformité de 39 %. Les problèmes sont détaillés dans le tableau ci-après.

#### Informations détaillées 1 : sécurité sociale et autres avantages

| <b>Question</b>                                                                                                                   | <b>Nombre<br/>d'usines en<br/>non-conformité</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>L'employeur collecte-t-il auprès de tous les travailleurs les contributions obligatoires pour l'OFATMA ?</b>                   | 0                                                |
| <b>L'employeur collecte-t-il auprès de tous les travailleurs les contributions obligatoires de sécurité sociale pour l'ONA ?</b>  | 2                                                |
| <b>L'employeur transmet-il les contributions des travailleurs à l'OFATMA ?</b>                                                    | 0                                                |
| <b>L'employeur transmet-il les contributions des travailleurs à l'ONA ?</b>                                                       | 7                                                |
| <b>L'employeur verse-t-il 3 % du salaire de base des travailleurs à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie ?</b>          | 0                                                |
| <b>L'employeur verse-t-il 3 % du salaire de base des travailleurs à l'OFATMA pour l'assurance pour accidents professionnels ?</b> | 6                                                |
| <b>L'employeur verse-t-il à l'ONA la contribution employeur obligatoire ?</b>                                                     | 7                                                |
| <b>L'employeur paie-t-il aux travailleurs leur supplément de salaire annuel ou leur bonus ?</b>                                   | 0                                                |

Concernant les versements pour la sécurité sociale, l'industrie a fait un effort important pour améliorer sa performance de conformité par rapport aux cycles précédents. Le taux de non-conformité est passé de 61 % à 39 % pour l'ensemble du secteur. Conformément à la législation haïtienne, les paiements à l'ONA (fonds de retraite) doivent être de 6 % des salaires de base. Sur les deux usines qui sont en non-conformité pour la collecte des contributions à l'ONA, une usine ne collecte pas les contributions des travailleurs auprès de tous les travailleurs, et une autre ne prélève pas le bon pourcentage (6 %) chez tous les travailleurs. La non-conformité de sept usines pour les contributions employeurs à l'ONA concerne des versements en retard des contributions, la législation exigeant que les versements soient effectués avant le 10 de chaque mois. Parmi les six usines en non-conformité pour les paiements à l'OFATMA, deux usines ne font aucun versement pour l'assurance liée aux accidents du travail. Les quatre usines restantes qui sont en non-conformité sur ce point ont effectué leurs versements en retard.

Si les usines ont amélioré leur conformité avec les exigences concernant les versements de sécurité sociale, les organismes sociaux (ONA et OFATMA) ont de leur côté fourni des efforts importants pour renforcer

leurs services. L'ONA a organisé une campagne pour informer les usines (travailleurs et direction) des services qu'elle proposait, et a commencé à imprimer des cartes de sécurité sociale pour les travailleurs. L'OFATMA a commencé à augmenter le nombre des contrôles médicaux annuels dans plusieurs usines (voir le tableau Informations détaillées 6), ce qui devient de plus en plus possible grâce à la régularisation du versement des contributions des usines.

Le point Information sur les salaires, utilisation et déduction enregistre un taux de non-conformité de 13 % sur la période du présent rapport. Trois usines sont non conformes, car leurs registres de paie ne rapportent pas précisément toutes les heures travaillées, et une usine a effectué une déduction non autorisée sur les salaires des travailleurs.

## F. CONTRATS ET RESSOURCES HUMAINES

Les taux de non-conformité les plus élevés dans cette catégorie concernent les points Licenciement (30 %) et Dialogue, discipline et conflits (30 %).

### Informations détaillées 2 : dialogue, discipline et conflits

| <i>Question</i>                                                                                               | <i>Nombre<br/>d'usines en<br/>non-conformité</i> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>L'employeur a-t-il résolu les plaintes et conflits conformément aux exigences légales ?</b>                | 0                                                |
| <b>Les mesures disciplinaires sont-elles conformes aux exigences légales ?</b>                                | 3                                                |
| <b>Des travailleurs ont-ils été persécutés, harcelés, ou ont-ils fait l'objet de traitements humiliants ?</b> | 5                                                |

Trois usines sont en non-conformité à cause de mesures disciplinaires non conformes aux exigences légales. Dans les trois cas, les mesures disciplinaires ne respectaient pas le règlement interne des usines. Dans les cinq usines où nous avons trouvé des cas de persécutions, de harcèlement ou de traitements humiliants, des superviseurs usaient de traitements humiliants, criaient ou avaient des paroles dures à l'encontre des travailleurs. À chaque fois, la direction de l'usine avait conscience de ces problèmes et était désireuse de les résoudre. Better Work Haïti compte sur sa formation sur les compétences de supervision pour aider les usines à former leurs superviseurs et corriger la non-conformité liée aux persécutions des travailleurs.

### Informations détaillées 3 : licenciement

| <i>Question</i>                                                                                                                                                                              | <i>Nombre<br/>d'usines en<br/>non-conformité</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>Les travailleurs ont-ils l'opportunité de se défendre avant d'être licenciés à cause de leur conduite ou de leur performance ?</b>                                                        | 2                                                |
| <b>L'employeur paie-t-il aux travailleurs leur portion de congés payés annuels non utilisée quand ils démissionnent ou sont licenciés ?</b>                                                  | 1                                                |
| <b>L'employeur se conforme-t-il aux exigences légales avant de réduire la masse salariale pour cause de changements dans les opérations ?</b>                                                | 2                                                |
| <b>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 ?</b> | 0                                                |
| <b>L'employeur ne licencie-t-il les travailleurs que pour des raisons valables ?</b>                                                                                                         | 3                                                |
| <b>L'employeur verse-t-il les dommages et intérêts ordonnés par décision judiciaire pour licenciement arbitraire ?</b>                                                                       | 0                                                |

|                                                                                                                                                                 |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| L'employeur paie-t-il aux travailleurs leur supplément de salaire annuel ou leur bonus suite à leur licenciement ?                                              | 1 |
| 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 |

Concernant les réductions de main d'œuvre liées à un changement dans les opérations des usines, dans un cas une usine a envoyé au MAST une liste des travailleurs qu'elle comptait licencier, mais n'a pas inclus dans celle-ci les raisons justifiant les réductions. Dans l'autre cas, l'examen des dossiers des 40 travailleurs licenciés a montré que l'usine avait réduit sa main d'œuvre suite à un manque de commandes, mais n'avait pas transmis de notification au MAST. La direction a déclaré avoir informé les représentants syndicaux lors d'une réunion, et ces derniers ont confirmé avoir été informés par la direction des changements structurels. Dans le domaine des non-conformités liées à un manque d'informations sur les motifs des licenciements, deux usines n'ont mentionné aucune raison dans les dossiers des travailleurs licenciés. Une usine est notée non-conforme, car elle n'a pas compensé les travailleurs pour les congés payés non utilisés au moment de leur démission ou licenciement.

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

Sous le point Contrats de travail, une usine n'a pas respecté l'exigence légale demandant la création d'un règlement intérieur. Cette usine ne dispose pas d'un règlement interne.

#### **G. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (HST)**

À l'exception du point Systèmes de gestion de la SST, qui enregistre un taux de non-conformité de 35 %, et du point Produits chimiques et substances dangereuses, qui enregistre un taux de non-conformité de 52 %, les autres domaines enregistrent tous des taux de non-conformité supérieurs à 70 %<sup>9</sup>. Les tableaux *Informations détaillées* 4 à 9 soulignent les grands domaines de non-conformité au niveau des questions.

##### **Informations détaillées 4 : Produits chimiques et substances dangereuses**

| <b>Question</b>                                                                                                                                                        | <b>Nombre d'usines en non-conformité</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Les produits chimiques et substances dangereuses sont-ils correctement étiquetés ?                                                                                     | 6                                        |
| Les produits chimiques et substances dangereuses sont-ils correctement entreposés ?                                                                                    | 5                                        |
| L'employeur a-t-il des fiches techniques de sécurité pour 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 ?                                        | 6                                        |
| L'employeur offre-t-il des installations sanitaires adaptées et des produits de nettoyage dans le cas d'une exposition à des produits chimiques dangereux ?            | 2                                        |
| 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 ? | 1                                        |

<sup>9</sup> Il n'y a pas de résultats de non-conformité sous le point Installation des travailleurs, car il n'y a pas d'installations des travailleurs en Haïti.

Concernant le taux de non-conformité relativement élevé du point Produits chimiques et substances dangereuses, les usines ne disposent pas de mécanisme permettant de s'assurer que les conteneurs de produits chimiques sont toujours étiquetés, les FDS sont fournies à tout moment et les inventaires actualisés de manière systématique. Le fait que ces substances soient continuellement renouvelées explique en partie le taux élevé de non-conformité relevé pour ce point.

Cinq usines ne respectent pas le stockage strict des produits chimiques et substances dangereuses dans une zone de stockage réservée. Lors de ces évaluations, des produits chimiques et substances dangereuses se trouvaient dans des bureaux ou dans les ateliers de production.

Les deux usines non conformes en matière d'infrastructures sanitaires et de produits nettoyants en cas d'exposition à des produits chimiques 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 systématisée, ou est insuffisamment assurée, les travailleurs négligeant de suivre les instructions permettant une utilisation en toute sécurité des produits chimiques.

Une usine n'a mené aucune action pour évaluer, surveiller, prévenir et limiter l'exposition des travailleurs aux produits chimiques et substances dangereuses ; elle ne dispose pas de ventilation adaptée permettant de réduire l'exposition aux produits chimiques.

#### Informations détaillées 5 : préparation aux urgences

| <b>Question</b>                                                                                                                                       | <b>Nombre<br/>d'usines en<br/>non-conformité</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>Les issues de secours et voies d'évacuations sont-elles clairement marquées et affichées sur le lieu de travail ?</b>                              | 13                                               |
| <b>Les matériaux inflammables sont-ils stockés de manière sécurisée ?</b>                                                                             | 3                                                |
| <b>Les issues de secours sont-elles accessibles, dégagées et déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires ?</b> | 1                                                |
| <b>Y a-t-il suffisamment d'issues de secours ?</b>                                                                                                    | 3                                                |
| <b>L'employeur organise-t-il régulièrement des exercices de simulation d'urgence ?</b>                                                                | 2                                                |
| <b>L'entreprise a-t-elle un système de détection des incendies et un système d'alarme ?</b>                                                           | 7                                                |
| <b>L'entreprise possède-t-elle des équipements adéquats de lutte contre les incendies ?</b>                                                           | 1                                                |
| <b>L'employeur a-t-il formé un nombre approprié de travailleurs à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies ?</b>                   | 6                                                |

Le point de conformité Préparation aux urgences enregistre un taux de non-conformité de 78 %. Les treize résultats de non-conformité dans les usines sur le point Issues de secours concernent des voies de secours qui ne sont pas clairement signalisées et/ou des panneaux absents ou non opérationnels. Certaines usines ont réaménagé leurs ateliers et n'ont pas actualisé leur plan d'évacuation. Dans trois usines, les matériaux inflammables ne sont pas stockés de manière sécurisée ; des boîtes en carton et/ou des tissus sont stockés trop près des éclairages ou autres câbles électriques, créant un risque d'incendie. Sur les trois usines dont les issues de secours sont en non-conformité, une usine est non conforme, car il lui manque une issue de secours, le nombre d'issues recommandées par bâtiment étant de deux. Deux usines disposent de suffisamment d'issues de secours, mais dans les deux cas, une issue n'est pas adaptée (obstruée par des chargements/conteneurs ou menant à un réservoir à gaz). Une usine a déjà pris des mesures pour ouvrir une nouvelle issue de secours.

Better Work recommande l'organisation d'exercices d'urgence deux fois par an. Deux usines ne respectent pas cette exigence. De même, des formations à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies sont organisées, mais pas toujours pour le nombre requis de travailleurs (Better Work recommande la formation de 10 % de la main d'œuvre). Les sept résultats de non-conformité concernant les systèmes de détection et d'alarme à incendie sont principalement dus à l'absence de détecteurs de fumée, et une usine est non conforme sur les équipements de lutte contre les incendies, car elle n'inspecte pas régulièrement l'ensemble des extincteurs.

#### Informations détaillées 6 : services de santé et premiers soins

| <i>Question</i>                                                                                                                        | <i>Nombre<br/>d'usines en<br/>non-conformité</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Les travailleurs ont-ils une visite médicale dans les trois mois qui suivent leur embauche, ainsi que des contrôles médicaux annuels ? | 14                                               |
| Les travailleurs qui ont été exposés à des risques avérés liés au travail ont-ils bénéficié de visites médicales gratuites ?           | 12                                               |
| 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 ?                                                               | 23                                               |
| L'employeur s'est-il assuré qu'il y a suffisamment de boîtes de premiers soins facilement accessibles sur le lieu de travail ?         | 3                                                |
| L'employeur a-t-il formé des travailleurs aux premiers soins ?                                                                         | 7                                                |

Dans douze usines, des travailleurs exposés à des risques liés au travail ne bénéficient pas de contrôles médicaux gratuits. D'après le Code du travail haïtien, les examens médicaux annuels sont sous la responsabilité de l'institution haïtienne OFATMA. Comme expliqué précédemment, l'OFATMA a nettement augmenté son niveau d'implication ces derniers mois, et a offert un nombre beaucoup plus important de contrôles médicaux dans les usines. Les efforts doivent être poursuivis, et Better Work s'efforce de travailler avec les usines et avec l'OFATMA pour améliorer la conformité par rapport à cette exigence. Parallèlement, deux usines ont commencé à organiser des contrôles médicaux de manière indépendante. Aucune usine ne dispose des infrastructures et du personnel médical exigés par la législation du travail. La législation prévoit la présence d'un infirmier sur place 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 permanents sur place. Better Work a noté des améliorations dans le recrutement des médecins, mais le nombre d'infirmiers reste nettement inférieur aux exigences, ce qui entraîne une non-conformité (consulter également la partie « Réforme de la législation du travail » page 10). Dans deux usines, il manque des boîtes de premiers soins, ou elles contiennent des produits périmés. Une troisième usine ne dispose pas de boîte de premiers soins dans un entrepôt. Toutes les usines ont formé des travailleurs aux premiers soins. Cependant, les 7 usines en non-conformité n'avaient pas formé les 10 % de la main d'œuvre recommandés.

#### Informations détaillées 7 : systèmes de gestion de la SST

| <i>Question</i>                                                                                                                           | <i>Nombre<br/>d'usines en<br/>non-conformité</i> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| L'employeur enregistre-t-il les accidents et maladies liés au travail et soumet-il le rapport tous les mois à l'OFATMA ?                  | 4                                                |
| L'usine possède-t-elle une politique de SST écrite ?                                                                                      | 1                                                |
| L'employeur a-t-il développé des mécanismes pour assurer la coopération entre les travailleurs et la direction sur les questions de SST ? | 1                                                |
| L'employeur a-t-il fait une évaluation de la situation générale de la santé et de la sécurité dans l'usine ?                              | 7                                                |

La conformité du point Gestion des systèmes de SST reste à 35 %. Quatre usines n'ont pas enregistré les accidents et maladies liés au travail, et n'ont pas soumis mensuellement les rapports à l'OFATMA. Des comités de SST ont été créés et consolidés lors des formations et prestations de services-conseils de Better Work Haïti ; Better Work Haïti va continuer à travailler et à concentrer ses efforts dans ce domaine. Seule une usine ne disposait pas de politique écrite de SST, et cette même usine est actuellement la seule du secteur à ne pas avoir de comité de SST pour garantir une coopération entre les travailleurs et la direction

sur les questions de SST. Sept usines n'ont pas organisé d'auto-évaluations de la SST. La formation des comités de SST, et un engagement de la part de la direction des usines pour accorder un temps libre rémunéré aux travailleurs afin qu'ils organisent les auto-évaluations de la SST contribueraient à améliorer la conformité dans ce domaine.

#### Informations détaillées 8 : installations collectives

| <i>Question</i>                                                                                                            | <i>Nombre<br/>d'usines en<br/>non-conformité</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>L'employeur fournit-il gratuitement et en quantités suffisantes de l'eau potable aux travailleurs ?</b>                 | 5                                                |
| <b>Y a-t-il des toilettes adéquates et accessibles sur le lieu de travail ?</b>                                            | 21                                               |
| <b>Y a-t-il sur le lieu de travail des installations sanitaires adéquates pour se laver les mains ainsi que du savon ?</b> | 7                                                |
| <b>Le lieu de travail est-il pourvu de toutes les installations requises ?</b>                                             | 0                                                |
| <b>Le lieu de travail possède-t-il un espace adéquat pour les repas ?</b>                                                  | 12                                               |
| <b>Le lieu de travail est-il propre et ordonné ?</b>                                                                       | 2                                                |

Les installations collectives restent un des points de conformité enregistrant le taux de non-conformité le plus élevé, à 96 %. Toutes les usines, à l'exception d'une, sont en non-conformité, car elles ne disposent pas du bon nombre de toilettes accessibles (voir la partie « Réforme de la législation du travail » page 10). Better Work recommande que les toilettes déjà présentes soient correctement entretenues pour compenser leur nombre insuffisant. Par conséquent lors des évaluations, Better Work vérifie le bon fonctionnement des toilettes et observe également s'il y a des lignes d'attente devant les toilettes. Dans les cinq usines non conformes en matière d'eau potable, la qualité de l'eau s'est révélée insuffisante. Une usine ne fournit pas du tout d'eau potable.

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

Quatre des douze usines non conformes en matière d'espace de restauration ne mettent aucun espace de restauration à la disposition des travailleurs. Les huit autres usines disposent d'un espace de restauration, mais de taille insuffisante pour accueillir l'ensemble des travailleurs.

Deux usines ne sont pas propres et ordonnées.

#### Informations détaillées 9 : protection des travailleurs

| <i>Question</i>                                                                                                                                    | <i>Nombre<br/>d'usines en<br/>non-conformité</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>Des avertissements de sécurité adéquats sont-ils affichés sur le lieu de travail ?</b>                                                          | 3                                                |
| <b>Les fils électriques, interrupteurs et prises sont-ils bien installés, reliés à la terre et entretenus ?</b>                                    | 2                                                |
| <b>Les matériaux, outils, prises et boutons de contrôle sont-ils faciles d'accès pour les travailleurs ?</b>                                       | 0                                                |
| <b>Des protections adéquates sont-elles installées et entretenues sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements ?</b> | 13                                               |
| <b>Les travailleurs debout sont-ils correctement installés ?</b>                                                                                   | 3                                                |
| <b>Existe-t-il suffisamment de mesures mises en œuvre pour éviter que les travailleurs ne portent de charges trop lourdes ?</b>                    | 0                                                |
| <b>Les travailleurs sont-ils formés efficacement et incités à utiliser les équipements</b>                                                         | 1                                                |



|                                                                                                                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>personnels de protection fournis ?</b>                                                                                                                                         |    |
| <b>Les travailleurs sont-ils convenablement formés à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements ?</b>                                                            | 6  |
| <b>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 ?</b> | 0  |
| <b>Les travailleurs disposent-ils de chaises avec dossiers ?</b>                                                                                                                  | 2  |
| <b>L'employeur fournit-il aux travailleurs les vêtements et équipements de protection personnels nécessaires ?</b>                                                                | 11 |

Le point Protection des travailleurs enregistre une non-conformité de 74 %. Comme c'était le cas dans les rapports précédents, très souvent, les non-conformités sous le point Protection des travailleurs découlent de la non-installation ou du non-entretien de protections adaptées sur les machines ou sur les parties dangereuses en mouvement des machines (treize usines). Les travailleurs debout ne sont pas convenablement installés dans trois usines, ce qui représente une amélioration importante par rapport au dernier rapport. Le Code du travail haïtien exige que les travailleurs debout aient une chaise qu'ils peuvent utiliser à intervalles réguliers. Afin d'améliorer les conditions de travail et la protection des travailleurs, Better Work Haïti recommande que les travailleurs debout disposent également de tapis anti-fatigue et de repose-pieds. Dans deux usines, les travailleurs n'ont pas de chaises munies d'un dossier.

Trois usines n'ont pas d'avertissements de sécurité affichés sur le lieu de travail, et dans deux usines, les câbles, interrupteurs et prises électriques ne sont pas convenablement installés, reliés à la terre et entretenus. Il reste difficile pour de nombreuses usines d'organiser des formations efficaces à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements. Si les travailleurs sont généralement informés du besoin qu'il y a d'utiliser leur équipement en toute sécurité, ils ne suivent pas toujours de formations formelles, ce qui entraîne une non-conformité dans six usines. Concernant la fourniture des vêtements et équipements de protection personnels, onze usines sur vingt-trois sont en non-conformité. Certains employeurs ne fournissent pas d'EPP adaptés ; ils fournissent par exemple des masques anti-poussière au lieu de masques pour produits chimiques. Dans d'autres cas, les EPP sont tout simplement absents ; il manque par exemple des bouchons d'oreille dans la pièce du générateur, ou des gants dans la section de coupe.

#### Informations détaillées 10 : environnement de travail

| <b>Question</b>                                                | <b>Nombre d'usines en non-conformité</b> |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| <b>Les niveaux sonores sont-ils acceptables ?</b>              | 6                                        |
| <b>La température du lieu de travail est-elle acceptable ?</b> | 13                                       |
| <b>Le lieu de travail est-il convenablement éclairé ?</b>      | 17                                       |
| <b>Le lieu de travail est-il convenablement ventilé ?</b>      | 4                                        |

Il existe un taux de non-conformité de 96 % pour le point Environnement de travail. Les niveaux de température dans treize usines dépassent les 30°C recommandés par Better Work ; ce chiffre se base sur des lignes directrices fournies par le bureau Caraïbe de l'OIT. Il existe également une non-conformité importante en matière d'éclairage du lieu de travail. Better Work Haïti mesure les niveaux d'éclairage dans différentes sections de l'usine, et note l'usine comme non conforme même si une seule section n'est pas convenablement éclairée. Better Work Haïti recommande 500 lux pour les sections emballage, couture et découpe, 300 lux pour la section repassage et 750 lux dans la section parement. Les niveaux de bruit dépassent les seuils acceptables dans six usines. Better Work Haïti recommande que les niveaux sonores ne dépassent pas 90db. Quatre usines ne sont pas convenablement ventilées.

#### H. TEMPS DE TRAVAIL

Le taux de non-conformité le plus élevé se trouve dans la catégorie Congés (39 %).

#### Informations détaillées 9 : congés

| <b>Question</b>                                                                                               | <b>Nombre<br/>d'usines en<br/>non-conformité</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>L'employeur accorde-t-il 3 mois de congés maladie ?</b>                                                    | 1                                                |
| <b>L'employeur donne-t-il au moins 15 jours de congé annuel aux travailleurs qui ont un an d'ancienneté ?</b> | 1                                                |
| <b>L'employeur accorde-t-il les pauses nécessaires aux mères allaitantes ?</b>                                | 7                                                |

Le taux de non-conformité pour le PC Congés est de 39 %. Dans une usine, les dossiers ont montré que les travailleurs n'ont pas la possibilité de s'absenter trois mois pour des raisons de maladie (incluant le temps rémunéré et non rémunéré) une fois l'ensemble de leurs jours de congé maladie payé est utilisé. Dans une autre usine, les travailleurs avec un an d'ancienneté n'ont pas bénéficié des quinze jours de congé annuel exigés par la législation. L'usine n'a donné à ses travailleurs que neuf jours de congé annuel. Néanmoins, le taux de non-conformité global de 39 % pour le point Congé concerne principalement les pauses pour allaitement. Quatre des usines en non-conformité disposent d'une politique en matière d'allaitement, mais les travailleuses n'en ont pas connaissance. Dans trois usines, aucune politique allaitement n'a été adoptée, et les pauses pour allaitement ne sont pas proposées.

#### Informations détaillées 10 : heures supplémentaires

| <b>Question</b>                                                                                                       | <b>Nombre<br/>d'usines en<br/>non-conformité</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>L'employeur respecte-t-il les limites en matière d'heures supplémentaires travaillées ?</b>                        | 6                                                |
| <b>L'employeur demande-t-il l'autorisation au Ministère du Travail avant de travailler les dimanches ?</b>            | 2                                                |
| <b>L'employeur demande-t-il l'autorisation au Ministère du Travail avant d'effectuer des heures supplémentaires ?</b> | 1                                                |
| <b>Les heures supplémentaires s'effectuent-elles sur la base du volontariat ?</b>                                     | 1                                                |

Le point de conformité Heures supplémentaires enregistre un taux de non-conformité de 35 %. Le Code du travail haïtien fixe la limite légale maximale en matière d'heures supplémentaires à 80 heures par trimestre. Dans six usines, certaines sections ont effectué des heures supplémentaires au-delà de cette limite légale. Deux usines n'ont pas obtenu l'autorisation du Ministère du Travail avant d'effectuer des heures supplémentaires, et une usine n'a pas obtenu cette autorisation du MAST avant de travailler le dimanche. Dans une usine, les heures supplémentaires ne s'effectuent pas sur une base volontaire, l'usine ayant affiché une affiche indiquant que les heures de travail allaient de 6.30 à 4.30 (comprenant une heure de pause). L'affiche ne précisait pas que des heures supplémentaires volontaires étaient incluses dans cet emploi du temps. Cependant, les travailleurs ont confirmé la rémunération correcte des heures supplémentaires.

Le point Heures régulières enregistre un taux de non-conformité de 13 %. Trois usines ne tiennent pas des registres du temps de travail reflétant les heures réellement travaillées.

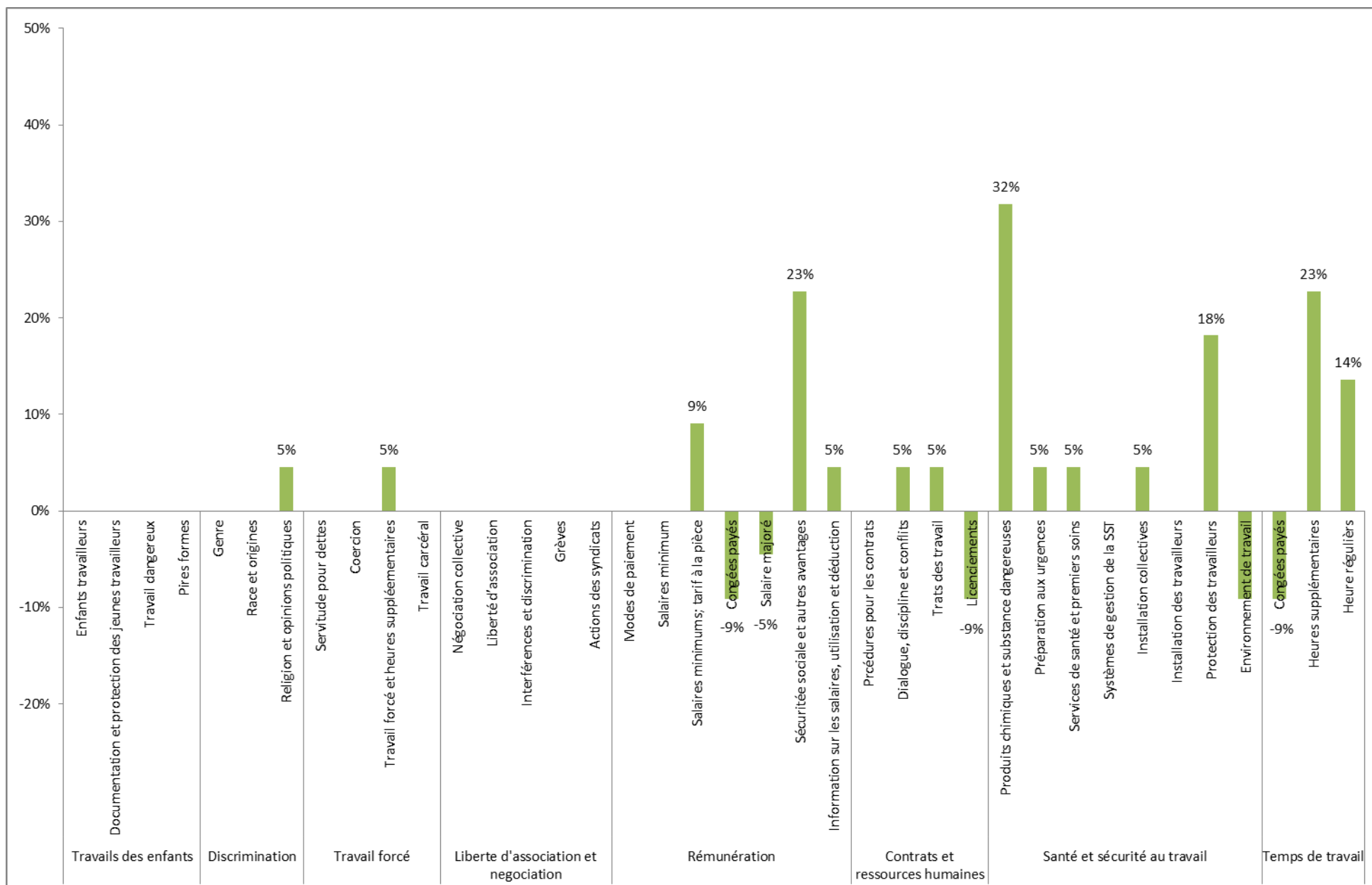
## 2.3 Effort de conformité

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 22 usines qui ont été évaluées plus d'une fois, seize usines ont amélioré leur taux moyen de non-conformité. Six usines enregistrent des taux de non-conformité plus élevés sur cette période que la précédente.

Graphique 2 : effort de conformité





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

Better Work Haïti a noté dans la catégorie Discrimination une baisse de la non-conformité pour les points Religion et Opinions politiques. Les supports de recrutement faisant référence à la politique ou aux opinions politiques du postulant ont été corrigés.

On note un effort de conformité positif pour le travail forcé. Une usine qui forçait les travailleurs à effectuer plus de 80 heures supplémentaires par trimestre en les menaçant de licenciement ou d'autres actions pouvant réduire leurs revenus à venir n'agit plus ainsi.

La catégorie Rémunération offre un paysage contrasté. Les efforts globaux de conformité pour les points Congés payés et Salaire majoré ont baissé de 9 % et de 5 % respectivement. Cependant, les points Rémunération des heures supplémentaires et Information sur les salaires, utilisations et déduction ont augmenté de respectivement 9 % et 5 %. L'effort de conformité le plus important dans cette catégorie se trouve sous le point Sécurité sociale et autres avantages, qui enregistre une amélioration significative de 23 %. Better Work a noté un effort important des usines pour améliorer et régulariser leurs paiements auprès des organismes de sécurité sociale ONA et OFATMA.

Dans la catégorie Contrats et ressources humaines, il n'y a pas de changement dans le point de conformité Procédures pour les contrats. On note des améliorations pour les points Dialogue, discipline et conflit et Contrats de travail, mais une dégradation de la performance concernant les licenciements. Dans une usine supplémentaire, un employeur n'a pas compensé les travailleurs pour les jours de congés payés non utilisés au moment de leur démission ou de leur licenciement. L'employeur n'a pas versé aux travailleurs leur supplément de salaire annuel ou leur bonus suite à leur licenciement.

Au sein de la catégorie SST, on note des améliorations sur tous les points de conformité sauf un. L'amélioration la plus importante se trouve sous le point Produits chimiques et substances dangereuses. La visite précédente avait relevé 61 cas de non-conformité, contre seulement 28 cette fois. Better Work note également une amélioration importante dans le domaine de la protection des travailleurs. Les travailleurs de six usines supplémentaires sont maintenant formés efficacement à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements, les travailleurs debout sont convenablement installés dans neuf usines supplémentaires et les câbles, interrupteurs et prises électriques sont convenablement entretenus dans trois usines supplémentaires.

L'environnement de travail enregistre une baisse de la conformité, car quatre usines supplémentaires ne sont pas convenablement éclairées, et deux ne sont pas convenablement ventilées.

Les points de conformité Heures supplémentaires et Heures régulières enregistrent d'importantes améliorations. Better Work n'a noté que 9 cas de non-conformité lors de sa dernière visite, contre 24 lors de la période précédente. Les employeurs respectent les limites en matière d'heures supplémentaires et les heures supplémentaires ont été jugées effectuées sur la base du volontariat dans deux usines supplémentaires. Cinq employeurs supplémentaires ont également obtenu l'autorisation du Ministère du Travail avant d'effectuer des heures supplémentaires.

## 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 d'octobre 2013 à février 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 directement avec l'usine afin de former un comité bipartite travailleurs-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 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 s'est révélée difficile par le passé. À la fin de l'année 2013, seuls trois CCAP avaient été créés : deux CCAP ont été créés en 2011 (chez Caribbean Island Apparel et Pacific Sports Haiti), et un autre a été créé fin 2012 chez Interamerican Wovens. Les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti aident étroitement les CCAP de ces usines dans leurs discussions concernant la non-conformité et d'autres difficultés liées aux conditions de travail. Après des négociations avec les syndicats qui exprimaient des inquiétudes par rapport à la création de CCAP depuis les débuts du programme en Haïti en 2009, Better Work Haïti a pu promouvoir plus en avant les CCAP en tant qu'outils pouvant aider à corriger les points de non-conformité, et pouvant également contribuer à la création d'une culture de dialogue social au niveau de l'usine. Better Work Haïti a tenu compte des inquiétudes des syndicats et créé des supports supplémentaires à distribuer aux directions des usines et aux travailleurs pour expliquer clairement les différents mandats des CCAP et des syndicats. Par conséquent, la promotion des CCAP et la création de supports supplémentaires pour les travailleurs et la direction ont été au centre des activités de services-conseils de Better Work Haïti ces derniers mois. Des CCAP sont en cours d'établissement dans plusieurs usines.

Étant donné les difficultés rencontrées pour créer les CCAP, 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 des 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 coopération avec la Banque Interaméricaine de Développement, Better Work Haïti a proposé deux sessions de formation intensive aux comités de SST de toutes les usines du secteur. La formation de base aborde les besoins des comités récemment formés, tandis que la formation avancée s'appuie sur une formation réalisée en 2012. Ces sessions intensives de formation ont vraisemblablement contribué aux améliorations concernant les non-conformités dans le domaine de la SST, qui ont globalement baissé. Better Work va continuer à travailler avec les comités SST des usines pour aider à l'amélioration systématique des problèmes de non-conformité en matière de SST.

### 3.2 Services de formation de Better Work Haïti

---

Outre les évaluations d'usine et le service de conseils, le programme Better Work conçoit une série de formations à destination des travailleurs, des superviseurs et des cadres. Better Work Haïti propose actuellement différentes formations. 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 régulières des risques, et de l'identification de solutions permettant de diminuer ces risques. La formation aux compétences de la vie courante vise à améliorer la sensibilisation et les connaissances des travailleurs sur les aspects sociaux de leur vie, et espère réduire ainsi leur vulnérabilité. 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'alphabetisation, se concentrent sur la participation et l'interaction à travers des jeux et des quiz qui encouragent l'apprentissage et la mémorisation d'informations.

La nouvelle formation sur les compétences de supervision est disponible dans les usines depuis fin 2013. Cette 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.

Entre octobre 2013 et février 2014, 482 travailleurs – dont 313 femmes – ont été formés dans différentes usines à la communication au travail, à la protection maternelle et à la santé et la sécurité au travail. Quatorze cadres, dont quatre femmes, ont été formés aux compétences de supervision chez Palm Apparel S.A. et douze superviseurs ont suivi cette formation à Caribbean Island Apparel S.A.

### 3.3 Activités connexes

---

Soutien et assistance de l'OIT : pour faire suite aux formations de base et avancées sur les compétences de négociation – organisées par Better Work Haïti pour ses partenaires sociaux en 2013 – une formation sur la prévention et la résolution des conflits au travail a été organisée avec le soutien du Centre de formation international (ITC) à Turin. Plus de 50 participants provenant du gouvernement d'Haïti, des organisations d'employeurs et de travailleurs ont participé à cette formation de trois jours qui s'est concentrée sur l'identification des causes profondes des conflits, les techniques de prévention et de gestion de conflits, et a comporté des jeux de rôle pour aider les participants à mettre en pratique les nouvelles techniques apprises. On a pu observer lors de ces sessions de formation un processus fructueux d'apprentissage et d'échange au niveau sectoriel.

Autres activités connexes : avec les résultats de l'étude sur le harcèlement sexuel menée par Heartland Alliance, Better Work Haïti dispose maintenant d'une panoplie complète d'outils composés de divers supports pouvant être utilisés lors des prestations de services-conseils de Better Work Haïti pour aider les usines qui tentent de traiter le harcèlement sexuel. La diffusion de ces outils est prévue en 2014 dans le cadre de l'exécution des services fondamentaux de Better Work Haïti. Ces mesures visent à accompagner les usines dans la prévention et la gestion du harcèlement sexuel dans les usines de vêtements et sont cohérentes avec le plan national 2012-2016 du gouvernement haïtien pour lutter contre la violence à l'encontre des femmes, pour prévenir, traiter, soutenir et aider les femmes et jeunes filles victimes de violence ; elles sont également cohérentes avec le cadre spécifique du projet de loi pour traiter la violence à l'égard des femmes conçu par le Ministère de la Con-



dition féminine et des droits féminins. Les employeurs mettent en place des mécanismes pour combattre et éviter le problème, par exemple en incluant des politiques contre le harcèlement sexuel et des protocoles de tolérance zéro, en formant les superviseurs, en créant des contrats de conformité avec la mise en œuvre de la politique, etc. Better Work Haïti soutiendra ces efforts avec ses nouveaux outils et nouvelles formations.

Le focus sur les femmes dans l'industrie haïtienne du vêtement fait également partie intégrante d'un autre projet que Better Work Haïti prépare depuis la mi-2013. L'initiative HERProject, mise en œuvre avec la fondation Share Hope et la fondation Levi Strauss, se concentre sur les questions de santé féminine. Elle se sert d'une approche de formation par les pairs pour sensibiliser les travailleuses des usines sur des questions de santé comme l'hygiène, la santé maternelle, la nutrition, le VIH/SIDA et autre. 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 été lancé dans une première usine de la zone métropolitaine (Pacific Sports Haiti) en février 2014. D'ici à l'été 2014, le projet sera lancé dans la zone franche de CODEVI à Ouana-minthe dans le nord du pays.

Concernant les activités syndicales, Better Work Haïti a enclenché des échanges plus étroits avec les représentants des syndicats internationaux, pour trouver de meilleures façons de coordonner les efforts et soutenir la formation des syndicats nationaux, notamment au niveau de l'usine. Les manifestations de décembre 2013, les protestations autour des discussions sur le salaire minimum ont encore une fois montré le besoin de renforcement des capacités de ces cellules syndicales au niveau des usines.

## Section IV : conclusions et prochaines étapes

### 4.1 Conclusion

---

Ce huitième rapport de synthèse de Better Work Haïti est important, car il 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.

Sur la période du rapport, 23 usines ont été évaluées, dont une pour la première fois. Deux usines ont rejoint le programme début 2014, et seront incluses dans le prochain cycle d'évaluations. Dans le contexte de la participation obligatoire, les usines s'inscrivent au programme Better Work Haïti dès le début de la production.

La catégorie Santé et sécurité au travail reste celle qui enregistre les taux de non-conformité les plus élevés, devant la catégorie Temps de travail. 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, comme expliqué plus en détail dans la partie ci-après (4.2 Prochaines étapes).

D'une manière générale, Better Work note une implication de toutes les parties prenantes du secteur pour participer aux améliorations de la compétitivité dans le secteur haïtien du textile. La législation HOPE II a ouvert des opportunités et apporté des changements dans l'industrie en Haïti. Anciens et nouveaux acteurs travaillent de concert pour trouver des solutions concrètes aux défis rencontrés. L'implication dans la création d'une table de dialogue social pour le secteur a créé un précédent pour les autres industries du pays, et montre un changement de culture.

### 4.2 Prochaines étapes

---

#### **Les prestations de services-conseils de Better Work Haïti**

Une analyse qualitative interne des prestations de services-conseils de Better Work Haïti a permis d'identifier les besoins sectoriels et a donc aidé à fixer des priorités pour les services-conseils en 2014. Il s'agit des priorités suivantes :

- la création de CCAP efficaces reste une priorité pour les services-conseils de Better Work Haïti, les leçons tirées des différents programmes pays de Better Work ayant montré la valeur ajoutée et le rôle important des comités bipartites au niveau de l'usine dans le processus d'amélioration des taux de conformité ;
- Better Work Haïti s'engage à soutenir les échanges entre les usines et les institutions gouvernementales de sécurité sociale d'Haïti (ONA, OFATMA), la non-conformité en matière de versements des usines s'étant améliorée sur les derniers cycles ; les usines émettent néanmoins des inquiétudes par rapport aux services fournis en échange de leurs contributions ;
- les taux de non-conformité en matière de ressources humaines et/ou de rémunération restent élevés et demandent une attention particulière lors des prestations de services-conseils. Better Work Haïti s'engage à traiter ces points de manière plus systématique lors des prestations de services-conseils, voire même par le biais de réunions d'échanges entre groupes usines ;

- Better Work va prévoir des prestations de services-conseils et de formation différentes, centrées sur la thématique genre. Concernant les prestations de services-conseils, le déploiement de la boîte à outils sur le harcèlement sexuel est prévu pour 2014 ;
- la sécurité incendie et la préparation aux urgences – qui ont été au cœur des activités de services-conseils et de formation de Better Work Haïti en 2013 – resteront à l’ordre du jour. Par ailleurs, Better Work Global a fait appel aux services d’une entreprise internationale pour mener des évaluations des risques au niveau sectoriel sur les questions de sécurité incendie et des bâtiments dans les secteurs de l’habillement/des chaussures ; l’objectif est de s’assurer que Better Work traite efficacement les domaines les plus risqués dans chacun des pays où il intervient. Les leçons tirées des profils de risque seront incorporées aux supports, outils et protocoles de tolérance zéro de Better Work, et incluront des recommandations pour les employeurs, les autorités gouvernementales et les syndicats/travailleurs, afin de prévenir et de se protéger des dangers en matière de sécurité incendie et des bâtiments ;
- Better Work Haïti est d’avis que des systèmes de gestion des doléances efficaces sont un outil important afin d’adresser des conflits au niveau des usines. C’est pour cette raison qu’une formation interne pour les EAs ainsi qu’une formation pour le secteur sur ce sujet seront planifiées pour cette année ;
- d’un point de vue méthodologique, Better Work Haïti cherche à planifier un plus grand nombre de rencontres d’échanges sectoriels sur plusieurs des points susmentionnés. Cette approche a déjà servi pour des formations par le passé et s’est révélée très efficace ; elle sera testée pour les services-conseils lors des services-conseils au sein des groupes usines.

## **Services de formation de Better Work Haïti**

### Santé et sécurité au travail

Les efforts pour renforcer les comités de SST vont se poursuivre en 2014. Le responsable de la formation de Better Work Haïti continuera à proposer des formations de sensibilisation des travailleurs à la SST pour les comités SST nouveaux et/ou existants. De plus, Better Work Haïti va poursuivre sa coopération avec la Banque Interaméricaine de Développement, en proposant aux usines une formation sur les questions de SST. Les questions de SST restant prédominantes dans les points de non-conformité, il est nécessaire de faire des efforts en continu pour améliorer la sensibilité des travailleurs aux différents risques auxquels ils sont exposés dans le cadre de leur travail, et pour les encourager à être des acteurs de changement dans la réduction de ces risques.

### Formation aux compétences de supervision

La nouvelle formation sur les compétences de supervision représentera un deuxième point important pour les formations de Better Work Haïti en 2014. L’objectif est de former plus de 400 superviseurs sur l’ensemble du secteur et de donner à ces cadres intermédiaires une meilleure compréhension du leadership et de la supervision, et de les former à la communication et à d’autres compétences managériales. 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. Better Work Haïti envisage également de proposer cette formation en espagnol, un nombre important de superviseurs du secteur provenant de pays hispanophones.

### Autres activités de formation

Concernant les besoins de renforcement des capacités des travailleurs au niveau de l’usine, une formation de Better Work sur les droits et responsabilités de base des travailleurs sur le lieu de travail,

qui existe déjà, va être adaptée au contexte haïtien. Cette formation vise à augmenter les connaissances de travailleurs concernant des normes de travail nationales et internationales, les conditions de travail, les mécanismes de résolution de conflits, etc.

Lors des dernières formations sectorielles sur les compétences de négociation et la résolution de conflit au travail, les participants ont exprimé leur intérêt pour une formation sur le genre, afin de comprendre les concepts de base d'une approche sensible aux genres, les implications pour les relations au travail et d'autres sujets connexes. Ce point est cohérent avec l'approche stratégique de Better Work Haïti centrée sur d'autres questions liées au genre en 2014, comme la boîte à outils sur le harcèlement sexuel et le projet HERProject.

## Section V : les usines en détail

### 5.1 Liste des usines

En mars 2014, 27 usines étaient inscrites auprès de Better Work Haïti. Deux nouvelles usines ont rejoint le programme pendant la période de ce rapport, H&H Textiles S.A et Industrial Revolution II ; elles seront évaluées pour la première fois lors du prochain cycle. Modas BU IL Haïti S.A (usine filiale de Modas Gloria Apparel S.A.), une nouvelle usine qui se trouve dans le parc industriel métropolitain de Port-au-Prince, a été évaluée pour la première fois dans ce huitième cycle d'évaluations. Ses données concernant cette section seront incluses dans le rapport de synthèse à partir de sa deuxième évaluation. Au moment du huitième cycle d'évaluations, deux usines, Lucotex et Fox River, ne produisaient momentanément pas pour l'exportation vers les USA. Elles n'ont donc pas été évaluées.

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

|                                                                                     | Juin 2010 | Décembre 2010 | Juin 2011 | Décembre 2011 | Juin 2012 | Décembre 2012 | Juin 2013 | Décembre 2013 <sup>10</sup> |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|-----------------------------|
| <b>Nombre de travailleurs dans les usines inscrites auprès de Better Work Haïti</b> | 22,598    | 27,264        | 27,000    | 24,298        | 24,497    | 25,924        | 28,591    | 29,299                      |
| <b>Parmi ces travailleurs, nombre de femmes</b>                                     | 14,796    | 16,978        | 15,783    | 15,523        | 15,380    | 16,688        | 17,887    | 18,899                      |

Tableau 4 : liste des usines dans le secteur haïtien du vêtement à février 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 pour les USA |
| 6.  | Genesis S.A.                            | Inscrite en 2009                                             |
| 7.  | Gladiator Textiles LLC                  | Inscrite en 2012                                             |
| 8.  | Global Manufacturers & Contractors S.A. | Inscrite en 2010                                             |
| 9.  | H&H Textiles S.A.                       | Inscrite en 2014 (données non incluses dans ce rapport)      |
| 10. | Horizon Manufacturing S.A.              | Inscrite en 2009                                             |
| 11. | Indigo Mountain Haiti S.A.              | Inscrite en 2009                                             |

<sup>10</sup> Les travailleurs de quatre usines listées dans le tableau 4 « Liste des usines dans le secteur haïtien du vêtement à février 2014 » ne sont pas inclus dans ce décompte total de travailleurs : il s'agit des travailleurs de Foxriver et de Lucotex (toutes deux ne produisant/n'exportant pas lors du dernier cycle d'évaluation) ainsi que ceux de H&H Textiles (912 travailleurs) et de Industrial Revolution II (63 travailleurs), toutes deux inscrites en 2014.

|     |                               |                                                                   |
|-----|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| 12. | Industrial Revolution II S.A. | Inscrite en 2014 (données non incluses dans ce rapport)           |
| 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. | Magic Sewing MFG. S.A.        | Inscrite en 2009                                                  |
| 17. | Modas BU IL Haiti S.A.        | Inscrite en 2013                                                  |
| 18. | Modas Gloria Apparel S.A      | Inscrite en 2009                                                  |
| 19. | Multiwear S.A.                | Inscrite en 2009                                                  |
| 20. | One World Apparel S.A.        | Inscrite en 2009                                                  |
| 21. | Pacific Sports Haiti S.A.     | Inscrite en 2009                                                  |
| 22. | Palm Apparel S.A.             | Inscrite en 2009                                                  |
| 23. | Premium Apparel S.A.          | Inscrite en 2009                                                  |
| 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 points noirs (●) représentent une non-conformité identifiée lors des évaluations initiales et la non-conformité qui n'a pas fait l'objet d'action corrective de la part des usines dans son plan d'amélioration. 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 ;
- efforts accomplis par l'usine pour remédier aux besoins de conformité tels qu'ils ont été vérifiés lors de la visite d'évaluation la plus récente ;

- 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 des Usines



## Caribbean Island Apparel S.A.

Ville Port-au-Prince  
 Nombre de travailleurs 1520  
 Date d'inscription 9 septembre 2009

### Services-conseils et formation

3-5 septembre 2013 Formation sur les compétences avancées en matière de négociation organisée par Better Work Haïti  
 25 septembre 2013 Rencontre du CCAP pour discuter de la préparation des élections pour le nouveau CCAP et la disponibilité de certains médicaments à la clinique  
 26 septembre 2013 Participation à la 9ème rencontre de la table ronde du dialogue social  
 1-3 octobre 2013 Formation à la prévention et la résolution des conflits au travail  
 9 octobre 2013 Formation à la santé et sécurité au travail organisée (avec la participation d'IDB)  
 15 octobre 2013 Formation avancée à la santé et sécurité au travail organisée (avec la participation d'IDB)  
 20 octobre 2013 Rencontre-conseils avec le responsable conformité et le responsable ressources humaines pour suivre le plan d'amélioration  
 23 octobre 2013 Rencontre du CCAP pour discuter des enseignements du dernier exercice d'urgence, des réparations nécessaires pour les installations collectives et des besoins en formation des travailleurs sur les déductions de salaire légales  
 26 novembre 2013 Rencontre du CCAP pour discuter les plans pour le registre de paie de fin d'année, l'efficacité du comité premiers soins l'organisation d'une fête pour Noël.  
 11 décembre 2013 Rencontre du CCAP pour discuter de la préparation des élections d'un nouveau comité et la réparation de chariots  
 29 janvier 2014 Rencontre du CCAP pour parler des réussites du comité pour 2013

| Catégorie de conformité | Point de conformité | Évaluation                                          |    |    |    |    |    |    |    | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation | # de mois |
|-------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|-----------------------------|--------------------------|------------------------|-----------|
|                         |                     | 1*                                                  | 2* | 3* | 4* | 5* | 6* | 7* | 8* |                             |                          |                        |           |
| 1                       | Travail des enfants | Enfants travailleurs                                | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○                           |                          |                        |           |
|                         |                     | Documentation et protection des jeunes travailleurs | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○                           |                          |                        |           |
|                         |                     | Travail dangereux                                   | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○                           |                          |                        |           |
|                         |                     | Pires formes                                        | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○                           |                          |                        |           |
| 2                       | Discrimination      | Genre                                               | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○                           |                          |                        |           |
|                         |                     | Autres discriminants                                | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○                           |                          |                        |           |
|                         |                     | Race et origines                                    | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○                           |                          |                        |           |
|                         |                     | Religion et opinions politiques                     | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○                           |                          |                        |           |
| 3                       | TRAVAIL FORCE       | Travail asservi                                     | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○                           |                          |                        |           |

|   |                                                          |                                                        |   |   |   |   |   |   |   |                                                                                                                |
|---|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | LIBERTÉ<br>D'ASSOCIATION ET<br>NÉGOCIATION<br>COLLECTIVE | Coercition                                             | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                                                              |
|   |                                                          | Travail forcé et heures supplémentaires                | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                                                              |
|   |                                                          | Travail carcéral                                       | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                                                              |
|   |                                                          | Négociation collective                                 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                                                              |
|   |                                                          | Interférences et discrimination                        | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                                                              |
|   |                                                          | Grèves                                                 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                                                              |
|   |                                                          | Actions des syndicats                                  | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                                                              |
| 5 | RÉMUNÉRATION                                             | Modes de paiement                                      | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                                                              |
|   |                                                          | Salaire minimum/200 gourdes                            | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                                                              |
|   |                                                          | Rémunération des heures supplémentaires                | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                                                              |
|   |                                                          | Congés payés                                           | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                                                              |
|   |                                                          | Salaire majoré                                         | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                                                              |
|   |                                                          | Sécurité sociale et autres avantages                   | ○ | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                                                              |
|   |                                                          |                                                        |   |   |   |   |   |   |   | L'usine a régularisé le paiement des contributions des travailleurs à l'ONA pour le fonds d'assurance sociale. |
| 6 | Contrats et ressources humaines                          |                                                        |   |   |   |   |   |   |   | L'usine a régularisé le paiement des contributions employeur à l'ONA pour le fonds d'assurance sociale.        |
|   |                                                          | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                                                              |
|   |                                                          | Procédures pour les contrats                           | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                                                              |



|                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |                                                                                              |                                                                                                          |                                                                                                                                                                                      |    |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Services de santé et premiers soins | ● | ◐ | ◐ | ◐ | ● | ◐ | ● | ● | Personnel médical et infrastructures médicales sur le site.                                  | Disposer des infrastructures et du personnel médical exigés par la législation haïtienne du travail.     | 42                                                                                                                                                                                   |    |
|                                     |   |   |   |   |   |   |   |   | Contrôles médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.                       | Organiser des contrôles médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.                     |                                                                                                                                                                                      |    |
|                                     |   |   |   |   |   |   |   |   | Contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail | Prévoir des contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail |                                                                                                                                                                                      |    |
| Systèmes de gestion de la SST       | ● | ◐ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                                              |                                                                                                          |                                                                                                                                                                                      |    |
| Installations collectives           | ● | ◐ | ◐ | ◐ | ○ | ● | ● | ● | Toilettes.                                                                                   | Mettre à disposition le nombre de toilettes exigé par le Code haïtien du travail.                        | 12                                                                                                                                                                                   |    |
| Installation des travailleurs       | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                                              |                                                                                                          |                                                                                                                                                                                      |    |
| Environnement de travail            | ● | ○ | ● | ◐ | ● | ◐ | ◐ | ◐ | Température sur le lieu de travail.                                                          | S'assurer que la température du lieu de travail reste dans les limites acceptables.                      | L'usine a installé des ventilateurs supplémentaires sur le lieu de travail pour réduire la température. De plus, un système de refroidissement a été installé dans un des bâtiments. | 30 |
|                                     |   |   |   |   |   |   |   |   | Éclairage du lieu de travail.                                                                | S'assurer que l'éclairage du lieu de travail reste dans les limites acceptables.                         | L'usine a réduit les niveaux sonores.                                                                                                                                                |    |

|   |                             |                        |                                                                                                                                  |   |   |   |   |   |   |   |                                                                |
|---|-----------------------------|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|----------------------------------------------------------------|
| 8 | Protection des travailleurs |                        | ●                                                                                                                                | ○ | ● | ◐ | ● | ● | ◐ | ○ | Les travailleurs debout sont maintenant correctement installés |
|   |                             |                        | L'usine a installé des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements.                   |   |   |   |   |   |   |   |                                                                |
|   |                             |                        | Tous les fils, commutateurs et/ou prises électriques sont installés correctement, reliés à la terre et/ou maintenus en bon état. |   |   |   |   |   |   |   |                                                                |
|   | TEMPS DE TRAVAIL            | congés                 | ○                                                                                                                                | ○ | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                |
|   |                             | Heures supplémentaires | ●                                                                                                                                | ◐ | ○ | ○ | ● | ○ | ○ | ○ |                                                                |
|   |                             | Heures régulières      | ●                                                                                                                                | ◐ | ◐ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

|              |              |
|--------------|--------------|
| Octobre 2013 | Février 2014 |
| 47%          | 34%          |

## CODEVI

**Ville** Ouanaminthe  
**Nombre de travailleurs** 6902  
**Date d'inscription** 24 septembre 2009

### Services-conseils et formation

25-26 septembre 2013 Réunion introductive pour la direction suite au rapport du septième cycle d'évaluation pour discuter des résultats de l'évaluation et du plan d'action  
 25-26 septembre 2013 Formation à la protection maternelle suivie par 135 travailleuses  
 27-28 novembre 2013 Visite de suivi, évaluation du comité de SST et visite de l'usine pour discuter de la progression du plan d'action  
 27-28 novembre 2013 Formation à la protection maternelle suivie par 88 travailleuses

| Catégorie de conformité | Point de conformité | Evaluations                                         |                       |                                  |                       |                       |                       |                       |                                  | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration                                                        | Efforts de remédiation | # de mois |
|-------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------|
|                         |                     | 1*                                                  | 2*                    | 3*                               | 4*                    | 5*                    | 6*                    | 7*                    | 8*                               |                             |                                                                                 |                        |           |
| 1                       | Travail des enfants | Enfants travailleurs                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                             |                                                                                 |                        |           |
|                         |                     | Documentation et protection des jeunes travailleurs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                             |                                                                                 |                        |           |
|                         |                     | Travail dangereux                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                             |                                                                                 |                        |           |
|                         |                     | Pires formes                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                             |                                                                                 |                        |           |
| 2                       | Discrimination      | Genre                                               | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | Harcèlement sexuel          | Instaurer un système pour stopper le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. |                        |           |
|                         |                     | Autres discriminants                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                             |                                                                                 |                        |           |
|                         |                     | Race et origines                                    | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                             |                                                                                 |                        |           |
|                         |                     | Religion et opinions politiques                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                             |                                                                                 |                        |           |
| 3                       | Travail forcé       | Travail asservi                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                             |                                                                                 |                        |           |
|                         |                     | Coercition                                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                             |                                                                                 |                        |           |
|                         |                     | Travail forcé et heures supplémentaires             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                             |                                                                                 |                        |           |
|                         |                     | Travail carcéral                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                             |                                                                                 |                        |           |

|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
|---|-------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4 | Liberté d'association et négociation collective | Négociation collective                  | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | Mise en œuvre de l'accord collectif.                                                                                                              | Appliquer correctement l'accord collectif.                                                                                                                                                                                                                                          | 36 |
|   |                                                 | Interférences et discrimination         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
|   |                                                 | Grèves                                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
|   |                                                 | Actions des syndicats                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
| 5 | Rémunération                                    | Modes de paiement                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
|   |                                                 | Salaire minimum/200 gourdes             | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
|   |                                                 | Rémunération des heures supplémentaires | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
|   |                                                 | Congés payés                            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | Paiement des jours de repos hebdomadaire.                                                                                                         | Verser le salaire du jour de repos hebdomadaire aux travailleurs qui y ont droit.                                                                                                                                                                                                   | 30 |
|   |                                                 | Salaire majoré                          | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | Paiement des heures régulières effectuées les jours de repos hebdomadaire.<br><br>Paiement des heures régulières effectuées sur des jours fériés. | Rémunérer les travailleurs 50% au-dessus du salaire normal quand ils effectuent des heures régulières sur les jours de repos hebdomadaire.<br><br>Rémunérer les travailleurs 50% au-dessus du salaire normal quand ils effectuent des heures régulières les jours fériés officiels. | 6  |

|   |                                                        |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                                                                       |                                                               |                                                                   |                                                                                                                              |   |
|---|--------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 6 | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | Transmission des contributions des travailleurs au fonds d'assurance sociale à l'ONA. | Transmettre à temps la contribution des travailleurs à l'ONA. | 24                                                                |                                                                                                                              |   |
|   |                                                        |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  | Contribution employeur à l'ONA.                                                       | Envoyer à temps la contribution employeur à l'ONA.            |                                                                   |                                                                                                                              |   |
|   |                                                        |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  | Contribution de l'employeur à l'OFATMA pour l'assurance accident du travail.          | Payer l'assurance accident du travail à l'OFATMA.             |                                                                   |                                                                                                                              |   |
|   | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                                                                 |                                                               |                                                                   |                                                                                                                              |   |
|   | Contrats et ressources humaines                        | Procédures pour les contrats     | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                                                                 | <input type="radio"/>                                         |                                                                   |                                                                                                                              |   |
|   |                                                        | Discipline et conflits           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/>                                                      | <input checked="" type="radio"/>                              | Persécution, harcèlement ou traitement humiliant des travailleurs | Instaurer un système pour empêcher les travailleurs de subir des persécutions, du harcèlement ou des traitements humiliants. | 6 |
|   |                                                        | Contrats de travail              | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                                                                 | <input type="radio"/>                                         |                                                                   |                                                                                                                              |   |
|   |                                                        | Licenciement                     | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                                                                 | <input type="radio"/>                                         |                                                                   |                                                                                                                              |   |
|   |                                                        |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                                                                       |                                                               |                                                                   |                                                                                                                              |   |



|   |                              |                                              |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                          |    |
|---|------------------------------|----------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 7 | Santé et sécurité au travail | Produits chimiques et substances dangereuses | ● ● ◐ ◐ ● ◐ ◐ ◐ | <p>Stockage des produits chimiques et substances dangereuses</p> <p>Posséder des FDS pour tous les produits chimiques et substances dangereuses dans l'usine.</p> <p>Inventaire des produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.</p> | <p>Stocker convenablement tous les produits chimiques et substances dangereuses.</p> <p>Fournir des FDS pour tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.</p> <p>Conserver un inventaire exact de tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.</p> | L'usine met à disposition des stations de lavage et des produits nettoyants en cas d'exposition à des produits chimiques.                                                                                                                | 42 |
|   |                              | Préparation aux urgences                     | ● ◐ ○ ● ◐ ◐ ◐ ◐ | <p>Détection des incendies et système d'alarme.</p> <p>Signalisation ou affichage des sorties de secours et/ou voies de secours sur le lieu de travail.</p>                                                                                                           | <p>Installer un système de détection et d'alarme à incendie.</p> <p>Afficher et signaler les issues de secours et voies d'évacuations sur le lieu de travail</p>                                                                                                                                                                       | <p>L'usine s'assure que toutes les issues de secours sont accessibles, dégagées et/ou déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires.</p> <p>L'usine organise des exercices d'urgence réguliers.</p> | 24 |

|                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                    |    |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Services de santé et premiers soins | ● | ● | ● | ● | ● | ◐ | ◐ | ◐ | <p>Personnel médical et infrastructures médicales sur le site.</p> <p>Contrôles médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.</p>                                             | <p>Prévoir le nombre d'infirmiers sur le lieu de travail conformément à la législation du travail.</p> <p>Organiser des contrôles médicaux avant embauche et annuels pour les travailleurs.</p>                                                                                                                    | <p>L'usine organise des contrôles médicaux biannuels pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail</p> | 42 |
| Systèmes de gestion de la SST       | ○ | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | <p>Evaluation des questions générale de santé et de sécurité au travail dans l'usine.</p> <p>Archiver les accidents et maladies professionnels et/ou présenter les registres à l'OFATMA.</p> | <p>Organiser une auto-évaluation des questions générales de santé et de sécurité au travail dans l'usine.</p> <p>Soumettre à l'OFATMA tous les accidents et maladies liés au travail.</p>                                                                                                                          |                                                                                                                                    | 36 |
| Installations collectives           | ● | ◐ | ◐ | ◐ | ● | ● | ◐ | ● | <p>Installations sanitaires et/ou savon.</p> <p>Fourniture d'eau potable.</p> <p>Toilettes.</p> <p>Espace de restauration.</p>                                                               | <p>Mettre à disposition des installations sanitaires et du savon.</p> <p>Fournir en quantités suffisantes de l'eau potable aux travailleurs.</p> <p>Mettre à disposition le nombre de toilettes exigé par le Code haïtien du travail.</p> <p>Fournir des sièges à tous les travailleurs à l'heure du déjeuner.</p> |                                                                                                                                    | 42 |
| Installation des travailleurs       | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                    |    |

|                             |     |   |   |   |   |   |   |   |   |                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                        |    |
|-----------------------------|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Environnement de travail    | de  | ○ | ○ | ● | ◐ | ● | ◐ | ● | ● | Température sur le lieu de travail.                                                                     | Diminuer les niveaux de température sur le lieu de travail.                                                                                                                                                            | 30 |
|                             |     |   |   |   |   |   |   |   |   | Niveaux sonores du lieu de travail.                                                                     | Baisser les niveaux sonores du lieu de travail.                                                                                                                                                                        |    |
|                             |     |   |   |   |   |   |   |   |   | Éclairage du lieu de travail                                                                            | Eclairer convenablement le lieu de travail.                                                                                                                                                                            |    |
| Protection des travailleurs | des | ● | ◐ | ◐ | ◐ | ● | ◐ | ◐ | ◐ | Fourniture de vêtements et équipements de protection.                                                   | Fournir au personnel des vêtements et équipements de protection personnels.                                                                                                                                            | 42 |
|                             |     |   |   |   |   |   |   |   |   | Chaises avec des dossiers.                                                                              | Fournir aux travailleurs des chaises munies de dossiers.                                                                                                                                                               |    |
|                             |     |   |   |   |   |   |   |   |   | Installation de protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. | Installer et entretenir des protections adaptées sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines.<br><br>L'usine a relié à la terre les fils, commutateurs et prises électriques et les maintient en bon état. |    |
| Congés                      |     | ○ | ○ | ○ | ○ | ● | ● | ○ | ● | Congés annuels.                                                                                         | Accorder des congés annuels aux travailleurs conformément au Code du travail.                                                                                                                                          |    |
| Heures supplémentaires      |     | ● | ◐ | ● | ● | ● | ◐ | ● | ◐ |                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                        | 42 |
|                             |     |   |   |   |   |   |   |   |   | Limite des heures supplémentaires travaillées.                                                          | Respecter les limites en matière d'heures supplémentaires travaillées.                                                                                                                                                 |    |
|                             |     |   |   |   |   |   |   |   |   | Autorisation du Ministère du Travail pour travailler le dimanche.                                       | Obtenir l'autorisation du Ministère du Travail pour travailler le dimanche.                                                                                                                                            |    |



Heures régulières ● ◐ ● ● ● ◐ ● ○

L'employeur conserve des listes qui reflètent les heures de travail réellement travaillées.

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

| Octobre 2013 | Fevrier 2014 |
|--------------|--------------|
| 51%          | 37%          |

## DKDR Haiti S.A.

**Ville** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 1384  
**Date d'inscription** 9 octobre 2009

### Services-conseils et formation :

19 septembre 2013 Réunion de suivi des améliorations avec le directeur général et les responsables RH  
 20 septembre 2013 Formation à la santé et la sécurité au travail (SST)  
 1-3 octobre 2013 Participation à la formation de l'OIT sur la résolution des conflits sur le lieu de travail  
 9 octobre 2013 Participation à la formation de base du comité SST (avec la participation d'IDB)  
 15 octobre 2013 Participation à la formation avancée du comité SST (avec la participation d'IDB)  
 11 Février 2014 Réunion introductive pour la direction avec le directeur général, le responsable usine et le responsable RH.

| Catégorie de conformité | Point de conformité | Évaluation                                          |                                  |                       |                       |                                  |                       |                       |                       | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation | # de mois |
|-------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------|-----------|
|                         |                     | 1*                                                  | 2*                               | 3                     | 4*                    | 5*                               | 6*                    | 7*                    | 8*                    |                             |                          |                        |           |
| 1                       | Travail des enfants | Enfants travailleurs                                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                     | Documentation et protection des jeunes travailleurs | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                     | Travail dangereux                                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                     | Pires formes                                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 2                       | Discrimination      | Genre                                               | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                     | Autres discriminants                                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                     | Race et origines                                    | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                     | Religion et opinions politiques                     | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 3                       | Travail forcé       | Travail asservi                                     | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                     | Coercition                                          | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |

|   |                                                 |                                         |                                  |                       |                       |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                                                                                                                                      |
|---|-------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Liberté d'association et négociation collective | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | L'usine a réduit ses heures de fonctionnement et les heures supplémentaires. Les travailleurs ne peuvent faire qu'une heure supplémentaire par jour. |
|   |                                                 | Travail carcéral                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                      |
|   |                                                 | Négociation collective                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                      |
|   |                                                 | Interférences et discrimination         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | Licenciement des travailleurs qui adhèrent à un syndicat ou s'impliquent dans des activités syndicales                                               |
|   |                                                 |                                         |                                  |                       |                       |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  | S'assurer que les travailleurs ne sont pas licenciés pour avoir adhéré à un syndicat ou s'être impliqués dans des activités syndicales               |
|   |                                                 | Grèves                                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                      |
| 5 | Rémunération                                    | Actions des syndicats                   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                      |
|   |                                                 | Modes de paiement                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                      |
|   |                                                 | Salaire minimum/200 gourdes             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                      |
|   |                                                 | Rémunération des heures supplémentaires | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                      |
|   |                                                 | Congés payés                            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | Paiement des jours de repos hebdomadaire.                                                                                                            |
|   |                                                 |                                         |                                  |                       |                       |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  | L'usine doit rémunérer correctement les travailleurs pour les jours de repos hebdomadaire.                                                           |
|   |                                                 | Salaire majoré                          | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                      |

|   |                                 |                                                        |   |   |   |   |   |   |   |   |                                                                                       |                                                                                                                           |    |
|---|---------------------------------|--------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 6 | Contrats et ressources humaines | Sécurité sociale et autres avantages                   | ● | ● | ● | ○ | ● | ● | ● | ● | Transmission des contributions des travailleurs au fonds d'assurance sociale à l'ONA. | Transmettre dans les temps les contributions des travailleurs au fonds d'assurance sociale à l'ONA.                       | 18 |
|   |                                 |                                                        |   |   |   |   |   |   |   |   | Contribution employeur à l'ONA.                                                       | Transmettre dans les temps la contribution employeur à l'ONA.                                                             |    |
|   |                                 |                                                        |   |   |   |   |   |   |   |   | Contribution de l'employeur à l'OFATMA pour l'assurance accident du travail.          | Verser la contribution de l'employeur à l'OFATMA pour l'assurance accident du travail.                                    |    |
|   |                                 | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ● | ○ | ● | Registres de paie.                                                                    | Conserver un registre de paie fidèle.                                                                                     |    |
|   |                                 | Procédures pour les contrats                           | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                                       |                                                                                                                           |    |
|   |                                 | Discipline et conflits                                 | ○ | ○ | ○ | ○ | ● | ◐ | ◐ | ● | Persécution, harcèlement ou traitement humiliant des travailleurs                     | S'assurer que les travailleurs ne sont pas persécutés, harcelés, ou qu'ils ne font pas l'objet de traitements humiliants. | 18 |
|   |                                 | Contrats de travail                                    | ○ | ● | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                                       |                                                                                                                           |    |

## Licenciement



Les licenciements sont maintenant justifiés et le motif du licenciement est inclus dans le dossier des travailleurs.

Cette usine permet aux travailleurs de se défendre avant un licenciement pour mauvaise conduite ou performance.

L'usine envoie une notification au MAST avant de réduire la taille de la main d'œuvre suite à des changements dans les opérations.



|   |                              |                                              |                 |                                                                                              |                                                                                                                               |    |
|---|------------------------------|----------------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 7 | Santé et sécurité au travail | Produits chimiques et substances dangereuses | ● ● ● ● ● ● ● ● | Inventaire des produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail. | Conserver un inventaire des produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.                     | 42 |
|   |                              |                                              |                 | Étiquetage des produits chimiques et substances dangereuses.                                 | Étiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses.                                                              |    |
|   |                              |                                              |                 | Stockage des produits chimiques et substances dangereuses                                    | Stocker convenablement les produits chimiques et substances dangereuses.                                                      |    |
|   |                              |                                              |                 |                                                                                              | L'usine a formé les travailleurs qui utilisent des produits chimiques et substances dangereuses.                              |    |
|   |                              |                                              |                 |                                                                                              | L'usine met à disposition des FDS pour tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail. |    |
|   |                              |                                              |                 |                                                                                              | L'usine évalue, surveille, prévient et/ou limite l'exposition des travailleurs aux substances dangereuses.                    |    |
|   |                              |                                              |                 |                                                                                              | L'usine met à disposition des stations de lavage et des produits nettoyants en cas d'exposition à des produits chimiques.     |    |

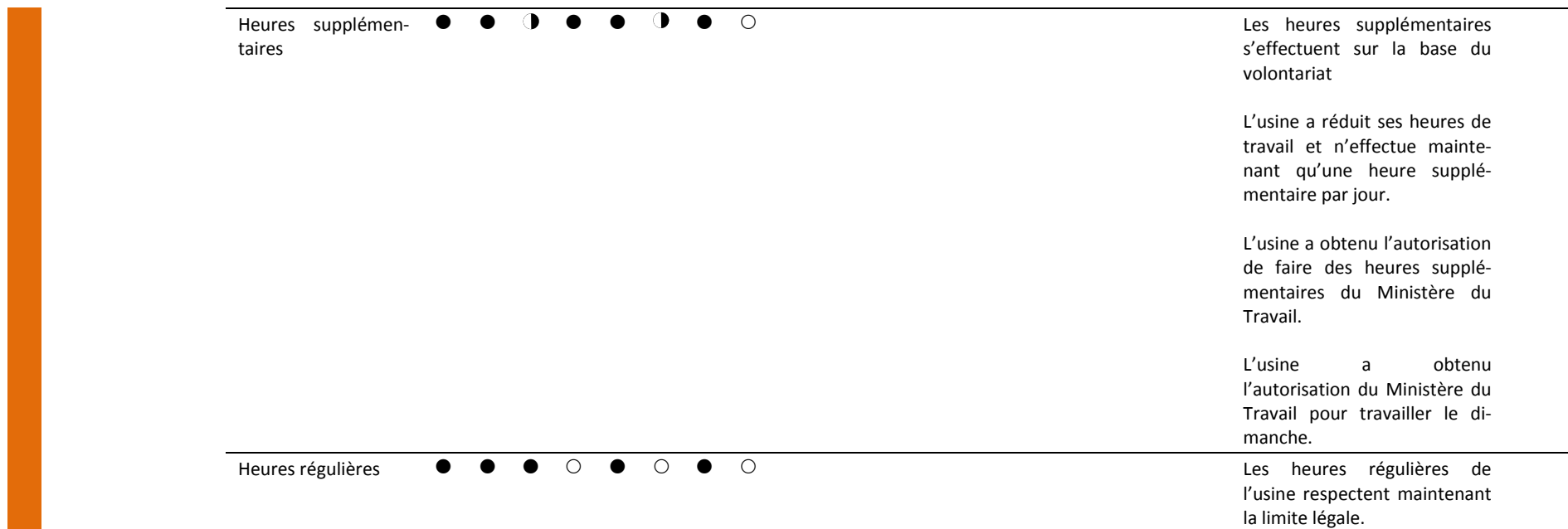
|                                     |                 |                                                                                                   |                                                                                                                               |                                                                                                                     |
|-------------------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Préparation aux urgences            | ● ● ● ● ● ● ● ● | Formation des travailleurs à l'utilisation du matériel de lutte contre les incendies              | Former les travailleurs à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies                                         | 12                                                                                                                  |
|                                     |                 | Détection des incendies et système d'alarme.                                                      | Installer des équipements de détection des incendies dans la réserve pour les cartons.                                        |                                                                                                                     |
|                                     |                 | Equipement de lutte contre les incendies.                                                         | Installer des équipements de lutte contre les incendies adaptés.                                                              |                                                                                                                     |
|                                     |                 | Signalisation ou affichage des sorties de secours et/ou issues de secours sur le lieu de travail. | S'assurer que les issues de secours et/ou voies d'évacuations sur le lieu de travail sont signalisées sur le lieu de travail. | L'usine dispose du nombre requis d'issues de secours.                                                               |
| Services de santé et premiers soins | ● ● ● ● ● ● ● ● | Personnel médical et infrastructures médicales sur le site.                                       | Mettre à disposition les infrastructures médicales et le personnel médical sur le site prévus par la loi.                     | L'usine traite maintenant les risques pour la santé et la sécurité pour les travailleuses enceintes ou allaitantes. |
|                                     |                 | Formation aux premiers soins pour les travailleurs.                                               | S'assurer qu'au moins 10% de la main d'œuvre est formée aux premiers soins.                                                   | Il existe des boîtes de premiers soins en nombre suffisant et facilement accessibles.                               |
| Systèmes de gestion de la SST       | ● ● ● ● ● ● ● ● | Evaluation des questions générale de santé et de sécurité au travail dans l'usine.                | Organiser une auto-évaluation des questions générales de santé et de sécurité au travail dans l'usine.                        | Les travailleurs passent des examens médicaux avant embauche et/ou annuels.                                         |

|                               |                   |                                       |                                                                                   |    |
|-------------------------------|-------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Installations collectives     | ● ● ● ● ● ● ● ●   | Installations sanitaires et/ou savon. | Mettre à disposition des installations sanitaires et/ou du savon.                 | 42 |
|                               |                   | Fourniture d'eau potable.             | Proposer de l'eau potable.                                                        |    |
|                               |                   | Propreté du lieu de travail.          | Garder le lieu de travail propre et ordonné.                                      |    |
|                               |                   | Toilettes.                            | Mettre à disposition le nombre de toilettes requis par la législation du travail. |    |
|                               |                   | Espace de restauration.               | Installer un espace de restauration adéquat.                                      |    |
| Installation des travailleurs | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |                                       |                                                                                   |    |
| Environnement de travail      | ● ○ ● ● ● ● ● ● ● | Température sur le lieu de travail.   | S'assurer que la température du lieu de travail est à un niveau acceptable.       | 30 |
|                               |                   | Ventilation du lieu de travail        | S'assurer que le lieu de travail est convenablement ventilé.                      |    |
|                               |                   | Niveaux sonores du lieu de travail.   | S'assurer que le niveau sonore est acceptable.                                    |    |
|                               |                   | Éclairage du lieu de travail.         | Eclairer convenablement le lieu de travail.                                       |    |

|                             |                        |                                                                                                         |                                                                                                       |    |
|-----------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Protection des travailleurs | ● ● ● ● ● ● ●          | Fournir au personnel des vêtements et équipements de protection.                                        | Fournir au personnel des vêtements et équipements de protection personnels.                           | 42 |
|                             |                        | Installation des travailleurs debout                                                                    | Installer les travailleurs debout                                                                     |    |
|                             |                        | Chaises avec des dossiers.                                                                              | Fournir aux travailleurs des chaises munies de dossiers.                                              |    |
|                             |                        | Installation, raccord à la terre et/ou entretien des câbles électriques, interrupteurs et/ou prises.    | Installer, raccorder à la terre et/ou entretenir les câbles électriques, interrupteurs et/ou prises.  |    |
|                             |                        | Affichage d'avertissements de sécurité sur le lieu de travail                                           | Afficher des avertissements de sécurité sur le lieu de travail.                                       |    |
|                             |                        | Installation de protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. | Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. |    |
| 8 Temps de travail          | Congés ● ○ ● ● ● ○ ○ ○ |                                                                                                         |                                                                                                       |    |

L'usine a formé les travailleurs à l'utilisation des équipements personnels de protection fournis, et les a encouragés à les utiliser.

Les travailleurs disposent d'un équipement adapté pour éviter de soulever des charges lourdes.



Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

| Octobre 2013 | Février 2014 |
|--------------|--------------|
| 11%          | 9%           |

## Fairway Apparel S.A.

**Ville** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 406  
**Date d'inscription** 22 octobre 2010

### Services-conseils et formation

3 septembre 2013 Participation à la formation sur les compétences avancées de négociation  
 1-3 octobre 2013 Participation à la formation sur la résolution des conflits sur le lieu de travail  
 26 septembre 2013 Participation à la 9ème rencontre de la table ronde du dialogue social  
 09 octobre 2013 Introduction aux comités de SST et pratiques en matière de SST  
 23 octobre 2013 Visite de suivi, évaluation du comité de SST et visite de l'usine pour discuter de la progression du plan d'action  
 4 Février 2014 Réunion introductive pour la direction suite au rapport du septième cycle d'évaluation pour discuter des résultats de l'évaluation et du plan d'action

|   | Catégorie de conformité  | Point de conformité                                 | Évaluation                       |                       |                                  |                       |                       |                       |                       | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation | # de mois |
|---|--------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------|-----------|
|   |                          |                                                     | 1*                               | 2*                    | 3*                               | 4*                    | 5*                    | 6*                    | 7*                    |                             |                          |                        |           |
| 1 | Travail des enfants      | Enfants travailleurs                                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Documentation et protection des jeunes travailleurs | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Travail dangereux                                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Pires formes                                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 2 | Discrimination           | Genre                                               | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Autres discriminants                                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Race et origines                                    | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Religion et opinions politiques                     | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 3 | Travail forcé            | Travail asservi                                     | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Coercition                                          | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Travail forcé et heures supplémentaires             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Travail carcéral                                    | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 4 | Liberté d'association et | Négociation collective                              | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |

|   |                                 |                                                        |                                  |                       |                                  |                       |                                  |                       |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                           |    |
|---|---------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|   | négociation collective          | Interférences et discrimination                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                           |    |
|   |                                 | Grèves                                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                           |    |
|   |                                 | Actions des syndicats                                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                           |    |
| 5 | Rémunération                    | Modes de paiement                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                           |    |
|   |                                 | Salaire minimum/200 gourdes                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                           |    |
|   |                                 | Rémunération des heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                           |    |
|   |                                 | Congés payés                                           | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                           |    |
|   |                                 | Salaire majoré                                         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                           |    |
|   |                                 | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/>                                                                                                                                         | Transmission des contributions des travailleurs au fonds d'assurance sociale à l'ONA. Transmettre régulièrement la contribution des travailleurs à l'ONA. | 24 |
|   |                                 |                                                        |                                  |                       |                                  |                       |                                  |                       | Contribution employeur à l'ONA. Transmettre régulièrement la contribution employeur à l'ONA.                                                                             |                                                                                                                                                           |    |
| 6 | Contrats et ressources humaines |                                                        |                                  |                       |                                  |                       |                                  |                       | Contribution de l'employeur à l'OFATMA pour l'assurance accident du travail. Transmettre la contribution de l'employeur à l'OFATMA pour l'assurance accident du travail. |                                                                                                                                                           |    |
|   |                                 | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                           |    |
|   |                                 | Procédures pour les contrats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                           |    |
|   |                                 | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/>                                                                                                                                         | Persécution, harcèlement ou traitement humiliant des travailleurs S'assurer qu'aucun travailleur n'est persécuté ou humilié sur le lieu de travail.       |    |

|                                                      |   |   |   |   |   |   |   |                                                                     |                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Contrats de travail                                  | ● | ○ | ● | ● | ○ | ○ | ○ |                                                                     |                                                                                                                                                                      |
| Licenciement                                         | ● | ○ | ● | ● | ● | ○ | ○ |                                                                     |                                                                                                                                                                      |
| Produits chimiques<br>et substances dan-<br>gereuses | ● | ● | ○ | ○ | ● | ○ | ○ |                                                                     |                                                                                                                                                                      |
| Préparation aux<br>urgences                          | ○ | ● | ● | ● | ● | ○ | ○ |                                                                     |                                                                                                                                                                      |
|                                                      |   |   |   |   |   |   |   | Stockage des maté-<br>riels inflammables.                           | Stocker convenablement<br>tous les matériaux inflam-<br>mables pour réduire les<br>risques d'incendie.                                                               |
| Services de santé et<br>premiers soins               | ● | ● | ○ | ● | ○ | ○ | ○ |                                                                     |                                                                                                                                                                      |
|                                                      |   |   |   |   |   |   |   | Personnel médical et<br>infrastructures médi-<br>cales sur le site. | L'usine doit embaucher un<br>infirmier supplémentaire pour<br>respecter les exigences légales<br>par rapport au nombre de<br>travailleurs sur le lieu de<br>travail. |
| Systèmes de gestion<br>de la SST                     | ● | ● | ● | ● | ○ | ○ | ○ |                                                                     |                                                                                                                                                                      |
| Installations collec-<br>tives                       | ● | ● | ● | ● | ○ | ● | ● | Toilettes.                                                          | Mettre à disposition le<br>nombre de toilettes exigé par<br>le Code haïtien du travail.                                                                              |
| Installation des<br>travailleurs                     | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                     |                                                                                                                                                                      |
| Environnement de<br>travail                          | ○ | ● | ○ | ● | ● | ● | ● | Éclairage du lieu de<br>travail.                                    | Augmenter les niveaux<br>d'éclairage sur le lieu de tra-<br>vail.                                                                                                    |

L'usine a formé 26 travailleurs supplémentaires à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies pour atteindre les 10% de main d'œuvre recommandés par Better Work.

30

L'usine a formé 30 travailleurs supplémentaires aux premiers soins pour atteindre les 10% de main d'œuvre recommandés par Better Work.

36

36

18



|   |                  |                             |   |   |   |   |   |   |   |                                                                                                       |                                                                                                       |
|---|------------------|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8 | Temps de travail | Protection des travailleurs | ● | ● | ● | ● | ◐ | ○ | ● | Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. | Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. |
|   |                  | Congés                      | ○ | ○ | ● | ● | ● | ○ | ○ |                                                                                                       |                                                                                                       |
|   |                  | Heures supplémentaires      | ● | ● | ◐ | ● | ○ | ○ | ○ |                                                                                                       |                                                                                                       |
|   |                  | Heures régulières           | ● | ● | ● | ● | ● | ○ | ○ |                                                                                                       |                                                                                                       |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

|              |              |
|--------------|--------------|
| Octobre 2013 | Février 2014 |
| 11%          | 0%           |

## Genesis S.A.

Ville Port-au-Prince  
 Nombre de travailleurs 1216  
 Date d'inscription 28 octobre 2009

### Services-conseils et formation

3-5 septembre 2013 Participation à la formation sur les compétences avancées de négociation du 3 au 5 septembre 2013  
 12 septembre 2013 Rencontre avec le comité SST sur les procédures pour les auto-évaluations, et rencontre avec le directeur général sur les efforts de remédiation concernant la non-conformité dans le domaine de la discrimination  
 25 septembre 2013 Rencontre avec le comité SST sur les non-conformités et l'auto-évaluation SST.  
 9 octobre 2013 Participation à la formation de base du comité SST (avec la participation d'IDB)  
 15 octobre 2013 Participation à la formation avancée du comité SST (avec la participation d'IDB)  
 8 novembre 2013 Formation de mise à jour pour les 9 membres (3 femmes et 6 hommes) du comité de SST  
 17 décembre 2013 Réunion introductive pour la direction après le 8<sup>e</sup> cycle d'évaluations  
 31 janvier 2014 Discussions sur la création d'un CCAP avec la direction, et vérification des progrès effectués sur les problèmes de non-conformité

| Catégorie de conformité | Point de conformité                                 | Évaluation            |                       |                       |                       |                       |                                  |                       | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation                                                                                                                     | # de mois |
|-------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|                         |                                                     | 1*                    | 2*                    | 3*                    | 4*                    | 5*                    | 6*                               | 7*                    |                             |                          |                                                                                                                                            |           |
| 1 Travail des enfants   | Enfants travailleurs                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                                                                            |           |
|                         | Documentation et protection des jeunes travailleurs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                                                                            |           |
|                         | Travail dangereux                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                                                                            |           |
|                         | Pires formes                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                                                                            |           |
| 2 Discrimination        | Genre                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          | L'usine maintient le statut d'emploi, le poste, les salaires, les bénéfices ou l'ancienneté des travailleuses pendant leur congé maternité |           |
|                         | Autres discriminants                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                                                                            |           |
|                         | Race et origines                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                                                                            |           |
|                         | Religion et opinions politiques                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                                                                            |           |

|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                                  |                       |                       |                                  |                       |                                                                                                                                       |
|---|-------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Travail forcé                                   | Travail asservi                         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                       |
|   |                                                 | Coercition                              | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                       |
|   |                                                 | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                       |
|   |                                                 | Travail carcéral                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                       |
| 4 | Liberté d'association et négociation collective | Négociation collective                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                       |
|   |                                                 | Interférences et discrimination         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                       |
|   |                                                 | Grèves                                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                       |
|   |                                                 | Actions des syndicats                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                       |
| 5 | Rémunération                                    | Modes de paiement                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                       |
|   |                                                 | Salaire minimum/200 gourdes             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                       |
|   |                                                 | Rémunération des heures supplémentaires | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | L'usine doit rémunérer les travailleurs 50% au-dessus du salaire normal pour toutes les heures supplémentaires ordinaires effectuées. |
|   |                                                 | Congés payés                            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                       |
|   |                                                 | Salaire majoré                          | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                       |
|   |                                                 | Sécurité sociale et autres avantages    | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | L'usine transmet à temps la contribution des travailleurs à l'ONA.                                                                    |
|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                                  |                       |                       |                                  |                       | L'usine verse dans les temps la contribution employeur obligatoire à l'ONA.                                                           |
|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                                  |                       |                       |                                  |                       | L'usine collecte les contributions obligatoires de tous les travailleurs pour l'assurance sociale ONA.                                |

|   |                                 |                                                        |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---|---------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | Contrats et ressources humaines | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | L'usine conserve un registre de paie unique et précis.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|   |                                 | Procédures pour les contrats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|   |                                 | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|   |                                 | Contrats de travail                                    | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|   |                                 | Licenciement                                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | L'usine a envoyé une notification au MAST avant de réduire la taille de la main d'œuvre suite à des changements dans les opérations.                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 7 | Santé et sécurité au travail    | Produits chimiques et substances dangereuses           | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <p>L'usine conserve un inventaire des produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.</p> <p>L'usine a étiqueté correctement toutes les substances chimiques et dangereuses.</p> <p>L'usine a mis à disposition des FDS pour tous les produits chimiques et substances dangereuses dans l'usine.</p>                                                                              |
|   |                                 | Préparation aux urgences                               | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <p>L'usine a installé des équipements adéquats de lutte contre les incendies sur le lieu de travail.</p> <p>L'usine a formé les 10% de la main d'œuvre à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.</p> <p>L'usine s'est assurée que toutes les issues de secours étaient accessibles, dégagées et/ou déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires.</p> |
|   |                                 |                                                        | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|                                     |   |   |   |   |   |   |   |                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Services de santé et premiers soins | ● | ● | ● | ◐ | ◐ | ◐ | ● | Personnel médical et infrastructures médicales sur le site.                                  | Avoir les infrastructures médicales et le personnel obligatoires sur le site.                                                                                                                                                                       | 36 |
|                                     |   |   |   |   |   |   |   | Contrôles médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.                       | Prévoir une visite médicale dans les trois mois qui suivent l'embauche des travailleurs, ainsi que des contrôles médicaux annuels.<br><br>Proposer des contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail |    |
|                                     |   |   |   |   |   |   |   | Contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail |                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
| Systèmes de gestion de la SST       | ● | ● | ● | ◐ | ○ | ○ | ○ |                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
| Installations collectives           | ● | ◐ | ● | ◐ | ● | ◐ | ◐ | Toilettes.                                                                                   | Mettre à disposition le nombre de toilettes exigé par la législation du travail.                                                                                                                                                                    | 36 |
|                                     |   |   |   |   |   |   |   |                                                                                              | L'usine met à disposition des sanitaires adaptés et du savon.                                                                                                                                                                                       |    |
| Installation des travailleurs       | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
| Environnement de travail            | ● | ○ | ● | ○ | ○ | ● | ◐ | Éclairage du lieu de travail.                                                                | Eclairer convenablement le lieu de travail.<br><br>L'usine a baissé le niveau de température sur le lieu de travail.<br><br>L'usine a réduit les niveaux sonores du lieu de travail.                                                                | 36 |

|   |                  |                             |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---|------------------|-----------------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8 | Temps de travail | Protection des travailleurs | ● ● ◐ ◐ ◐ ◐ ○ | <p>Tous les travailleurs debout de l'usine sont convenablement installés.</p> <p>Les travailleurs sont formés à l'utilisation sécurisée des machines.</p> <p>L'usine a installé des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements.</p> |
|   |                  | Congés                      | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|   |                  | Heures supplémentaires      | ● ◐ ● ● ◐ ● ○ | <p>L'usine respecte les limites légales en matière d'heures supplémentaires de moins de 80 heures par trimestre.</p> <p>L'usine a obtenu l'autorisation du Ministère du Travail avant de travailler le dimanche.</p>                                                            |
|   |                  | Heures régulières           | ● ● ○ ○ ○ ● ○ | <p>L'usine conserve des registres qui reflètent les heures de travail réellement travaillées.</p>                                                                                                                                                                               |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

|              |              |
|--------------|--------------|
| Octobre 2013 | Février 2014 |
| 7%           | 7%           |

## Gladiator LLC

**Ville** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 241  
**Date d'inscription** 27 novembre 2012

### Services-conseils et formation

3 septembre 2013 Visite de suivi concernant le plan d'amélioration  
 26 septembre 2013 Rencontre avec le responsable ressources humaines pour assurer un suivi des questions de non-conformité conformément au plan d'amélioration  
 14 octobre 2013 Rencontre avec le VP QC et le nouveau responsable RH pour présenter le programme Better Work  
 12 novembre 2013 Services-conseils sur le plan et processus d'amélioration avec le nouveau responsable RH  
 21 novembre 2013 Formation SST  
 28 novembre 2013 Participation à la 10ème rencontre de la table ronde du dialogue social  
 30 janvier 2014 Réunion introductive avec la direction après la présentation du rapport de l'usine, afin de discuter des résultats de l'évaluation, et pour concevoir le plan d'amélioration.

|   | Catégorie de conformité | Point de conformité                                 | Evaluations           |                       |                       | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation | # de mois |
|---|-------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------|-----------|
|   |                         |                                                     | 1*                    | 2*                    | 3*                    |                             |                          |                        |           |
| 1 | Travail des enfants     | Enfants travailleurs                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                         | Documentation et protection des jeunes travailleurs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                         | Travail dangereux                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                         | Pires formes                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                         |                                                     |                       |                       |                       |                             |                          |                        |           |
| 2 | Discrimination          | Genre                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                         | Autres discriminants                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                         | Race et origines                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                         | Religion et opinions politiques                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                         |                                                     |                       |                       |                       |                             |                          |                        |           |
| 3 | Travail forcé           | Travail asservi                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                         | Coercition                                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                         | Travail forcé et heures supplémentaires             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                         |                                                     |                       |                       |                       |                             |                          |                        |           |

|   |                                                 |                                                        |                                  |                                  |                       |                                                                               |
|---|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Liberté d'association et négociation collective | Travail carcéral                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                               |
|   |                                                 | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                               |
|   |                                                 | Interférences et discrimination                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                               |
|   |                                                 | Grèves                                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                               |
|   |                                                 | Actions des syndicats                                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                               |
| 5 | Rémunération                                    | Modes de paiement                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                               |
|   |                                                 | Salaire minimum/200 gourdes                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                               |
|   |                                                 | Rémunération des heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                               |
|   |                                                 | Congés payés                                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                               |
|   |                                                 | Salaire majoré                                         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                               |
|   |                                                 | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                               |
|   |                                                 | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                               |
| 6 | Contrats et ressources humaines                 | Procédures pour les contrats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                               |
|   |                                                 | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                               |
|   |                                                 | Contrats de travail                                    | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | L'usine remet un contrat à toutes les personnes qui travaillent dans l'usine. |
|   |                                                 |                                                        |                                  |                                  |                       | Le règlement intérieur respecte la législation haïtienne du travail.          |
|   |                                                 | Licenciement                                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                               |



|   |                                |                                                    |                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |    |
|---|--------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 7 | Santé et sécurité au travail   | Produits chimiques et substances dangereuses ● ● ● |                                                                                                                                                                                         | Toutes les substances chimiques et dangereuses sont étiquetées.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 12 |
|   |                                |                                                    | <p>Inventaire des produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.</p> <p>FDS pour tous les produits chimiques et substances dangereuses dans l'usine.</p> | <p>L'usine a formé tous les travailleurs qui travaillent avec des produits chimiques et substances dangereuses.</p> <p>L'usine met à disposition des installations sanitaires en cas d'exposition à des produits chimiques.</p> <p>L'usine doit avoir un inventaire des produits chimiques et substances dangereuses</p> <p>Fournir des FDS pour tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.</p> |    |
|   | Préparation aux urgences ● ● ○ |                                                    |                                                                                                                                                                                         | <p>L'usine a installé un système de détection des incendies dans la zone de stockage.</p> <p>L'usine possède des équipements de lutte contre les incendies adaptés.</p> <p>L'usine a formé les 10% de la main d'œuvre à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.</p>                                                                                                                                                    |    |

|                                     |       |                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |    |
|-------------------------------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Services de santé et premiers soins | ● ● ● | <p>Personnel médical et infrastructures médicales sur le site.</p> <p>Contrôles médicaux avant embauche et annuels pour les travailleurs</p> <p>Contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail</p> | <p>Disposer des infrastructures et du personnel médical exigés par la législation du travail.</p> <p>Organise des contrôles médicaux avant embauche et annuels pour les travailleurs.</p> <p>Faire passer des visites médicales semestrielles aux travailleurs exposés aux dangers liés au travail.</p> | <p>L'usine a formé 10% de la main d'œuvre aux premiers soins.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 12 |
| Systèmes de gestion de la SST       | ● ● ○ |                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>L'usine organise des évaluations régulières des questions générales de santé et de sécurité au travail dans l'usine.</p> <p>L'usine s'assure qu'il existe des mécanismes pour assurer la coopération entre les travailleurs et la direction sur les questions de SST.</p> <p>L'usine note tous les accidents liés au travail et présente les rapports à l'OFATMA.</p> |    |
| Installations collectives           | ● ● ● | <p>Espace de restauration.</p> <p>Toilettes.</p>                                                                                                                                                                                                 | <p>Proposer un espace de restauration adéquat.</p> <p>L'usine doit disposer du nombre de toilette requis par la législation haïtienne.</p>                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 12 |
| Installation des travailleurs       | ○ ○ ○ |                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |    |
| Environnement de travail            | ● ● ● | Éclairage du lieu de travail                                                                                                                                                                                                                     | Eclairer convenablement le lieu de travail.                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 12 |

|   |                             |        |       |                                                                                                                |                                                                       |
|---|-----------------------------|--------|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 8 | Protection des travailleurs |        | ● ● ○ | L'usine met à disposition des travailleurs debout des matelas anti-fatigue ou des repose-pieds.                |                                                                       |
|   |                             |        |       | L'usine a formé les travailleurs à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements.                |                                                                       |
|   |                             |        |       | L'usine a installé des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. |                                                                       |
|   | Temps de travail            | Congés | ● ● ● | Pauses pour allaitement.                                                                                       | Accorder des pauses pour allaitement aux travailleuses qui allaitent. |
|   |                             |        |       |                                                                                                                | 12                                                                    |
|   | Heures supplémentaires      |        | ● ● ○ |                                                                                                                |                                                                       |
|   | Heures régulières           |        | ○ ○ ○ |                                                                                                                |                                                                       |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

|              |              |
|--------------|--------------|
| Octobre 2013 | Février 2014 |
| 8%           | 33%          |

## Global Manufacturers & Contractors S.A.

**Ville** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 1630  
**Date d'inscription** 19 septembre 2010

### Services-conseils et formation

13 septembre 2013 Réunion d'introduction pour la direction.  
 26 septembre 2013 Rencontre d'information sur la création d'un CCAP  
 27 septembre 2013 Services-conseils sur les non-conformités en matière de SST  
 1-3 octobre 2013 Participation à la formation sur la résolution des conflits sur le lieu de travail  
 18 octobre 2013 Suivi des progrès réalisés sur le plan d'amélioration

|   | Catégorie de conformité  | Point de conformité                                 | Évaluation                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation | # de mois |
|---|--------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------|-----------|
|   |                          |                                                     | 1*                               | 2*                    | 3*                    | 4*                    | 5*                    | 6*                    | 7*                    |                             |                          |                        |           |
| 1 | Travail des enfants      | Enfants travailleurs                                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Documentation et protection des jeunes travailleurs | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Travail dangereux                                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Pires formes                                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          |                                                     |                                  |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                             |                          |                        |           |
| 2 | Discrimination           | Genre                                               | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Autres discriminants                                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Race et origines                                    | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Religion et opinions politiques                     | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 3 | Travail forcé            | Travail asservi                                     | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Coercition                                          | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Travail forcé et heures supplémentaires             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          | Travail carcéral                                    | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                          |                                                     |                                  |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                             |                          |                        |           |
| 4 | Liberté d'association et | Négociation collective                              | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |

|   |                                 |                                                        |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                                  |                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---|---------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | négociation collective          | Interférences et discrimination                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|   |                                 | Grèves                                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 5 | Rémunération                    | Actions des syndicats                                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|   |                                 | Modes de paiement                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|   |                                 | Salaire minimum/200 gourdes                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|   |                                 | Rémunération des heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|   |                                 | Congés payés                                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <p>Païement des jours de repos hebdomadaire. Rémunérer correctement les travailleurs pour les jours de repos hebdomadaires.</p> <p>Rémunération des congés maladie. Rémunérer correctement les travailleurs pendant leurs congés maladie.</p>                                       |
|   |                                 | Salaire majoré                                         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|   |                                 | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <p>L'usine transmet à temps la contribution des travailleurs à l'ONA.</p> <p>L'usine verse dans les temps la contribution employeur obligatoire à l'ONA.</p> <p>L'usine collecte auprès de tous les travailleurs les contributions obligatoires de sécurité sociale pour l'ONA.</p> |
|   |                                 | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 6 | Contrats et ressources humaines | Procédures pour les contrats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

|   |                              |                                              |                 |  |  |                                                                                                   |                                                                                                         |  |  |                                                                                                      |                                                                                                                                                 |
|---|------------------------------|----------------------------------------------|-----------------|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7 | Santé et sécurité au travail | Dialogue, discipline et conflits             | ○ ○ ○ ○ ○ ● ●   |  |  |                                                                                                   |                                                                                                         |  |  | L'usine a rencontré le superviseur concerné pour mettre fin aux persécutions sur le lieu de travail. | 6                                                                                                                                               |
|   |                              |                                              |                 |  |  | Mesures disciplinaires                                                                            | S'assurer que les mesures disciplinaires sont conformes aux exigences légales.                          |  |  |                                                                                                      |                                                                                                                                                 |
|   |                              | Contrats de travail                          | ● ● ○ ○ ○ ○ ○ ○ |  |  |                                                                                                   |                                                                                                         |  |  |                                                                                                      |                                                                                                                                                 |
|   |                              | Licenciement                                 | ● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |  |  |                                                                                                   |                                                                                                         |  |  |                                                                                                      |                                                                                                                                                 |
|   |                              | Produits chimiques et substances dangereuses | ● ● ○ ● ● ● ●   |  |  |                                                                                                   |                                                                                                         |  |  | Tous les produits chimiques sont correctement étiquetés.                                             | 18                                                                                                                                              |
|   |                              |                                              |                 |  |  | Installations sanitaires ou des produits nettoyants en cas d'exposition à des produits chimiques. | Prévoir des stations de lavage et des produits nettoyants en cas d'exposition à des produits chimiques. |  |  |                                                                                                      | L'usine a affiché les FDS concernées<br>L'usine a formé les travailleurs qui travaillent avec des produits chimiques et substances dangereuses. |



|                         |     |               |                                                                                                                |                                                                                                                  |                                                                            |    |
|-------------------------|-----|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Préparation<br>urgences | aux | ● ● ◐ ◐ ◐ ◐ ◐ |                                                                                                                |                                                                                                                  | L'usine a installé un système de<br>détection et d'alarme à incen-<br>die. | 36 |
|                         |     |               | Equipement de lutte<br>contre les incendies.                                                                   | Disposer d'équipements de<br>lutte contre les incendies<br>adaptés                                               |                                                                            |    |
|                         |     |               | Formation des travail-<br>leurs à l'utilisation du<br>matériel de lutte contre<br>les incendies                | Former un nombre adéquat<br>de travailleurs à l'utilisation<br>des équipements de lutte<br>contre les incendies. |                                                                            |    |
|                         |     |               | Signalisation ou affi-<br>chage des sorties de<br>secours et/ou voies de<br>secours sur le lieu de<br>travail. | Marquer clairement et affi-<br>cher les issues de secours et<br>voies d'évacuations.                             | L'usine respecte les exigences<br>légales de deux issues de se-<br>cours.  |    |

|                                     |               |                                                                                    |                                                                                                                                    |                                                                                                                                        |    |
|-------------------------------------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Services de santé et premiers soins | ● ● ◐ ◐ ◐ ● ◐ | Personnel médical et infrastructures médicales sur le site.                        | Disposer d'une infirmerie et du personnel médical obligatoires sur le lieu de travail.                                             | L'usine organise des contrôles médicaux gratuits pour les travailleurs qui ont été exposés à des dangers dans le cadre de leur travail | 36 |
|                                     |               | Formation aux premiers soins pour les travailleurs.                                | Former les travailleurs aux premiers soins.                                                                                        | L'usine a fait en sorte d'avoir suffisamment de boîtes de premiers soins facilement accessibles sur le lieu de travail.                |    |
|                                     |               | Contrôles médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.             | Prévoir une visite médicale dans les trois mois qui suivent l'embauche des travailleurs, ainsi que des contrôles médicaux annuels. |                                                                                                                                        |    |
| Systèmes de gestion de la SST       | ● ● ○ ● ○ ● ◐ | Evaluation des questions générale de santé et de sécurité au travail dans l'usine. | Organiser une évaluation des questions générales de santé et de sécurité au travail dans l'usine.                                  | L'usine enregistre maintenant les accidents et maladies liés au travail et soumet le rapport tous les mois à l'OFATMA.                 | 6  |
| Installations collectives           | ● ◐ ● ● ● ◐ ◐ | Toilettes.                                                                         | Disposer de toilettes adéquates et accessibles sur le lieu de travail.                                                             | L'usine fournit maintenant en quantités suffisantes de l'eau potable sûre aux travailleurs.                                            | 36 |
| Installation des travailleurs       | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |                                                                                    |                                                                                                                                    |                                                                                                                                        |    |



|                             |        |   |   |   |   |   |   |   |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |
|-----------------------------|--------|---|---|---|---|---|---|---|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Environnement de travail    | de     | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ● | ● | ● | Température sur le lieu de travail. | Réduire la température sur le lieu de travail.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 36 |
|                             |        |   |   |   |   |   |   |   | Ventilation du lieu de travail      | S'assurer que le lieu de travail est convenablement ventilé.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |    |
|                             |        |   |   |   |   |   |   |   | Éclairage du lieu de travail.       | Eclairer convenablement le lieu de travail.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |
| Protection des travailleurs |        | ● | ◐ | ◑ | ◒ | ● | ● | ○ |                                     | <p>Les travailleurs disposent maintenant de tous les équipements personnels de protection et vêtements nécessaires.</p> <p>Les travailleurs sont formés et incités à utiliser les équipements personnels de protection fournis.</p> <p>Les travailleurs debout sont correctement installés</p> <p>Les travailleurs sont convenablement formés à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements.</p> <p>Des protections adéquates sont installées et entretenues sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements.</p> |    |
| 8 Temps de travail          | Congés | ● | ● | ● | ○ | ○ | ● | ● | Pauses pour allaitement.            | Accorder les pauses pour allaitement obligatoires.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 6  |

|  |                             |               |                                                           |                                                                                                                  |    |
|--|-----------------------------|---------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|  | Heures supplémen-<br>taires | ● ● ● ● ● ● ● | Limite des heures sup-<br>plémentaires travaillées.       | Respecter les limites en<br>matière d'heures supplémen-<br>taires travaillées.                                   | 36 |
|  |                             |               |                                                           | L'usine a obtenu l'autorisation<br>du Ministère du Travail avant<br>d'effectuer des heures supplé-<br>mentaires. |    |
|  |                             |               | Heures supplémentaires<br>sur la base du volonta-<br>riat | Rendre volontaires les heures<br>supplémentaires.                                                                |    |
|  | Heures régulières           | ● ● ○ ● ○ ○ ○ |                                                           |                                                                                                                  |    |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

|              |              |
|--------------|--------------|
| Octobre 2013 | Février 2014 |
| 9%           | 2%           |

## Horizon Manufacturing S.A.

**Ville** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 317  
**Date d'inscription** 25 août 2010

### Services-conseils et formation

05 septembre 2013 Formation des travailleurs à la SST  
 12 septembre 2013 Formation à la communication au travail  
 19 septembre 2013 Services-conseils sur la zone de stockage des produits chimiques  
 01-03 octobre 2013 Participation à la formation sur la résolution des conflits sur le lieu de travail  
 09 octobre 2013 Formation de base pour les comités de SST (avec la participation d'IDB)  
 29 octobre 2013 Services-conseils avec COOPI sur la préparation aux urgences  
 17 janvier 2014 Réunion d'introduction pour la direction.  
 30 janvier 2014 Services-conseils sur la création d'un CCAP

|   | Catégorie de conformité | Point de conformité                                 | Évaluation            |                       |                       |                       |                       |                       |                       | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation | # mois |
|---|-------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------|--------|
|   |                         |                                                     | 1*                    | 2*                    | 3*                    | 4*                    | 5*                    | 6*                    | 7*                    |                             |                          |                        |        |
| 1 | Travail des enfants     | Enfants travailleurs                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                         | Documentation et protection des jeunes travailleurs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                         | Travail dangereux                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                         | Pires formes                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                         |                                                     |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                             |                          |                        |        |
| 2 | Discrimination          | Genre                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                         | Autres discriminants                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                         | Race et origines                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                         | Religion et opinions politiques                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
| 3 | Travail forcé           | Travail asservi                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                         | Coercition                                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                         | Travail forcé et heures supplémentaires             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |

|   |                                                 |                                                        |                                  |                                  |                       |                       |                       |                       |                       |
|---|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 4 | Liberté d'association et négociation collective | Travail carcéral                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Interférences et discrimination                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Grèves                                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Actions des syndicats                                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5 | Rémunération                                    | Modes de paiement                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Salaire minimum/200 gourdes                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Rémunération des heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Congés payés                                           | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Salaire majoré                                         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6 | Contrats et ressources humaines                 | Procédures pour les contrats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Contrats de travail                                    | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Licenciement                                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|   |                                     |                                              |               |                                                                                                   |                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |
|---|-------------------------------------|----------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 7 | Santé et sécurité au travail        | Produits chimiques et substances dangereuses | ○ ● ● ◐ ○ ● ○ |                                                                                                   |                                                                                                        | <p>Tous les conteneurs de produits chimiques et substances dangereuses qui servent sur le lieu de travail ont été étiquetés de manière à identifier leur contenu. Les conteneurs vides provenant de la salle du groupe électrogène et de la salle d'entretien ont été retirés.</p> <p>Des FDS sont à disposition pour tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.</p> <p>Une douche oculaire supplémentaire a été installée à l'endroit où sont utilisés des produits chimiques et substances dangereuses.</p> |    |
|   | Préparation aux urgences            |                                              | ○ ● ○ ● ○ ● ◐ | Signalisation ou affichage des sorties de secours et/ou issues de secours sur le lieu de travail. | Afficher et signaler toutes les issues de secours et voies d'évacuations sur le lieu de travail.       | <p>Des exercices de simulation d'urgence ont été organisés.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 6  |
|   | Services de santé et premiers soins |                                              | ● ◐ ● ◐ ● ● ◐ | Personnel médical et infrastructures médicales sur le site.                                       | Prévoir sur le lieu de travail le nombre d'infirmiers requis conformément à la législation du travail. | Des contrôles médicaux annuels ont été organisés pour les travailleurs.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 36 |
|   | Systèmes de gestion de la SST       |                                              | ● ○ ◐ ○ ○ ○ ○ |                                                                                                   |                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |
|   | Installations collectives           |                                              | ● ◐ ◐ ○ ○ ● ○ |                                                                                                   |                                                                                                        | L'usine est propre et ordonnée.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |
|   | Installation des travailleurs       |                                              | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |                                                                                                   |                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |
|   |                                     |                                              |               |                                                                                                   |                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |

|   |                             |                        |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                                  |                                                                                 |                                             |   |                                                     |
|---|-----------------------------|------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------------------------------|
| 8 | Environnement de travail    | <input type="radio"/>  | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | Éclairage du lieu de travail.                                                   | Eclairer convenablement le lieu de travail. | 6 |                                                     |
|   |                             |                        |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                                  |                                                                                 | Ventilation du lieu de travail              |   | Augmenter la ventilation dans la zone de repassage. |
|   |                             |                        |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                                  |                                                                                 | Température sur le lieu de travail.         |   | Baisser la température du lieu de travail à 30 °.   |
|   | Protection des travailleurs | <input type="radio"/>  | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Les travailleurs ont été formés à l'utilisation en toute sécurité des machines. |                                             |   |                                                     |
|   | Temps de travail            | Congés                 | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                                                           |                                             |   |                                                     |
|   |                             | Heures supplémentaires | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                                                           |                                             |   |                                                     |
|   |                             | Heures régulières      | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                                                           |                                             |   |                                                     |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

|              |              |
|--------------|--------------|
| Octobre 2013 | Février 2014 |
| 41%          | 50%          |

## Indigo Mountain Haiti S.A.

**Ville** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 310  
**Date d'inscription** 15 mars 2012

### Services-conseils et formation

12 septembre 2013 Rencontre avec le propriétaire pour vérifier les avancées en matière de non-conformité SST depuis la dernière prestation de services-conseils  
 26 septembre 2013 Rencontre avec le responsable conformité pour vérifier le plan d'amélioration et parler de la création d'un comité SST  
 26 septembre 2013 Participation à la 9ème rencontre de la table ronde du dialogue social  
 28 novembre 2013 Participation à la 10ème rencontre de la table ronde du dialogue social  
 31 janvier 2014 Réunion introductive pour la direction après le 8e cycle d'évaluations

|   | Catégorie de conformité                         | Point de conformité                                 | Evaluations           |                       |                       |                       | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation | # de mois |
|---|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------|-----------|
|   |                                                 |                                                     | 1*                    | 2*                    | 3*                    | 4*                    |                             |                          |                        |           |
| 1 | Travail des enfants                             | Enfants travailleurs                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                                                 | Documentation et protection des jeunes travailleurs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                                                 | Travail dangereux                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                                                 | Pires formes                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                                                 |                                                     |                       |                       |                       |                       |                             |                          |                        |           |
| 2 | Discrimination                                  | Genre                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                                                 | Autres discriminants                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                                                 | Race et origines                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                                                 | Religion et opinions politiques                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 3 | Travail forcé                                   | Travail asservi                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                                                 | Coercition                                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                                                 | Travail forcé et heures supplémentaires             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                                                 | Travail carcéral                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 4 | Liberté d'association et négociation collective | Négociation collective                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|   |                                                 | Interférences et discrimination                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |

|   |                                 |                                                        |                                  |                                  |                                  |                                  |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---|---------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | Rémunération                    | Grèves                                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|   |                                 | Actions des syndicats                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|   |                                 | Modes de paiement                                      | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|   |                                 | Salaire minimum/200 gourdes                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|   |                                 | Rémunération des heures supplémentaires                | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|   |                                 | Congés payés                                           | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|   |                                 | Salaire majoré                                         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|   |                                 | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>L'usine transmet dans les temps les contributions des travailleurs au fonds d'assurance sociale à l'ONA.</p> <p>L'usine transmet dans les temps la contribution employeur à l'ONA.</p> <p>L'usine verse la contribution employeur à l'OFATMA pour l'assurance accident du travail.</p> |
| 6 | Contrats et ressources humaines | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|   |                                 | Procédures pour les contrats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|   |                                 | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <p>Persécution, harcèlement ou traitement humiliant des travailleurs</p> <p>Mettre en place un système qui permet d'éviter les persécutions, le harcèlement ou les traitements humiliants.</p>                                                            | 6                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|   |                                 | Contrats de travail                                    | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|   |                                 | Licenciement                                           | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <p>Possibilité pour les travailleurs de se défendre avant d'être licenciés à cause de leur conduite ou de leur performance.</p> <p>Offrir la possibilité aux travailleurs de se défendre avant un licenciement pour mauvaise conduite ou performance.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |





|                                     |         |                                                                                                 |                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Services de santé et premiers soins | ● ● ● ● | Personnel médical et infrastructures médicales sur le site.                                     | Mettre à disposition toutes les infrastructures médicales et le personnel médical obligatoires.           | 18                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                     |         | Contrôles médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.                          | Organiser des contrôles médicaux avant embauche et annuels pour les travailleurs.                         |                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                     |         | Contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail    | Proposer des contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail | L'usine a instauré une politique qui traite des risques potentiels pour la santé et la sécurité des travailleuses enceintes ou allaitantes.<br><br>L'usine a formé aux premiers soins 10% de la main d'œuvre, comme recommandé par Better Work. |
| Systèmes de gestion de la SST       | ● ● ● ● | Archivage des accidents et maladies professionnels et/ou présentation des registres à l'OFATMA. | Enregistrer les accidents et maladies liés au travail et soumettre le rapport tous les mois à l'OFATMA.   | 18                                                                                                                                                                                                                                              |
| Installations collectives           | ● ● ● ● | Installations sanitaires et/ou savon.                                                           | Mettre à disposition des sanitaires pour le nettoyage des mains et du savon.                              | 18                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                     |         | Fourniture d'eau potable.                                                                       | Mettre à disposition des travailleurs de l'eau potable gratuite.                                          |                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                     |         | Toilettes.                                                                                      | Mettre à disposition le nombre de toilettes exigé par la législation haïtienne du travail.                |                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                     |         | Espace de restauration.                                                                         | Posséder un espace de restauration adapté.                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Installation des travailleurs       | ○ ○ ○ ○ |                                                                                                 |                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                 |

|   |                             |         |                                                                        |                                                                                                 |    |
|---|-----------------------------|---------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 8 | Environnement de travail    | ● ● ○ ● | Température sur le lieu de travail.                                    | Diminuer les niveaux de température sur le lieu de travail.                                     |    |
|   |                             |         | Ventilation du lieu de travail                                         | Installer une ventilation adaptée sur le lieu de travail.                                       |    |
|   |                             |         | Éclairage du lieu de travail.                                          | Eclairer convenablement le lieu de travail.                                                     |    |
|   | Protection des travailleurs | ● ● ● ● | Personnel équipé de vêtements et équipements de protection personnels. | Donner aux travailleurs tous les équipements personnels de protection et vêtements nécessaires. | 18 |
|   | Temps de travail            |         |                                                                        | L'usine a formé les travailleurs à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements. |    |
|   |                             |         |                                                                        |                                                                                                 |    |
|   |                             |         |                                                                        |                                                                                                 |    |
|   | Congés                      | ● ● ○ ○ |                                                                        |                                                                                                 |    |
|   | Heures supplémentaires      | ● ● ● ○ |                                                                        | L'usine a obtenu l'autorisation de faire des heures supplémentaires du Ministère du Travail.    |    |
|   | Heures régulières           | ○ ● ○ ○ |                                                                        |                                                                                                 |    |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

| Octobre 2013 | Février 2014 |
|--------------|--------------|
| 0%           | 0%           |

## InterAmerican Wovens S.A.

Ville Port-au-Prince  
 Nombre de travailleurs 864  
 Date d'inscription 28 octobre 2009

### Services-conseils et formation

3-5 septembre 2013 Formation BW aux compétences avancées de négociation suivie par le responsable RH  
 9 septembre 2013 Réunion d'introduction pour la direction  
 26 septembre 2013 Visite de suivi sur les améliorations  
 1- 3 octobre 2013 Participation à la formation de l'OIT sur la résolution des conflits sur le lieu de travail  
 9 octobre 2013 Participation à la formation avancée à la santé et sécurité au travail (avec la coopération d'IDB)  
 31 octobre 2013 Rencontre et évaluation du comité SST  
 15 novembre 2013 Formation à la santé et la sécurité au travail pour réactiver le comité SST

| Catégorie de conformité | Point de conformité                                 | Évaluation                       |                                  |                       |                       |                       |                       |                       | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation | # de mois |
|-------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------|-----------|
|                         |                                                     | 1<br>*                           | 2<br>*                           | 3<br>*                | 4<br>*                | 5<br>*                | 6<br>*                | 7<br>*                |                             |                          |                        |           |
| 1 Travail des enfants   | Enfants travailleurs                                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Documentation et protection des jeunes travailleurs | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Travail dangereux                                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Pires formes                                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 2 Discrimination        | Genre                                               | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Autres discriminants                                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Race et origines                                    | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |

|   |                                                 |                                                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |
|---|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | Travail forcé                                   | Religion et opinions politiques                                                                                | ● | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
|   |                                                 | Travail asservi                                                                                                | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
|   |                                                 | Coercition                                                                                                     | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
|   |                                                 | Travail forcé et heures supplémentaires                                                                        | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
|   |                                                 | Travail carcéral                                                                                               | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 4 | Liberté d'association et négociation collective | Négociation collective                                                                                         | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
|   |                                                 | Interférences et discrimination                                                                                | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
|   |                                                 | Grèves                                                                                                         | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
|   |                                                 | Actions des syndicats                                                                                          | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 5 | Rémunération                                    | Modes de paiement                                                                                              | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
|   |                                                 | Salaire minimum/200 gourdes                                                                                    | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
|   |                                                 | Rémunération des heures supplémentaires                                                                        | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
|   |                                                 | Congés payés                                                                                                   | ○ | ○ | ○ | ● | ○ | ○ | ● |
|   |                                                 | Paiement des jours de repos hebdomadaire. Payer les jours de repos hebdomadaires conformément à la législation |   |   |   |   |   |   |   |
|   |                                                 | Salaire majoré                                                                                                 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

|   |                                 |                                                        |               |                                                                                     |                                                                                                                           |
|---|---------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | Contrats et ressources humaines | Sécurité sociale et autres avantages                   | ● ● ● ○ ● ○ ● | Collecter les contributions des travailleurs au fonds d'assurance sociale de l'ONA. | Collecter les contributions obligatoires des travailleurs pour le fonds d'assurance sociale de l'ONA.                     |
|   |                                 | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ○ ● ○ ○ ○ ○ ○ |                                                                                     |                                                                                                                           |
|   |                                 | Procédures pour les contrats                           | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |                                                                                     |                                                                                                                           |
|   |                                 | Discipline et conflits                                 | ○ ○ ○ ○ ● ○ ● | Mesures disciplinaires                                                              | Appliquer les mesures disciplinaires conformément au règlement intérieur et à la législation.                             |
|   |                                 |                                                        |               | Persécution, harcèlement ou traitement humiliant des travailleurs                   | S'assurer que les travailleurs ne sont pas persécutés, harcelés, ou qu'ils ne font pas l'objet de traitements humiliants. |
|   |                                 | Contrats de travail                                    | ○ ● ● ◐ ○ ○ ○ |                                                                                     |                                                                                                                           |
|   |                                 | Licenciement                                           | ● ○ ○ ○ ● ◐ ○ |                                                                                     | L'usine permet aux travailleurs de se défendre avant d'être licenciés à cause de leur conduite ou de leur performance.    |

|   |                              |                                              |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---|------------------------------|----------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7 | Santé et sécurité au travail | Produits chimiques et substances dangereuses | ● ● ◐ ◐ ◐ ● ○ | <p>Les produits chimiques et substances dangereuses sont étiquetés convenablement.</p> <p>Les FDS sont à disposition pour tous les produits chimiques et substances dangereuses dans l'usine.</p> <p>Les travailleurs qui travaillent avec des produits chimiques et substances dangereuses sont formés.</p> <p>Des installations sanitaires ou des produits nettoyants sont à disposition en cas d'exposition à des produits chimiques.</p>                                                      |
|   |                              | Préparation aux urgences                     | ○ ● ◐ ○ ● ◐ ○ | <p>L'usine possède des équipements de lutte contre les incendies adaptés.</p> <p>L'usine a formé les 10% de la main d'œuvre recommandé par BW à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.</p> <p>Les issues de secours et/ou voies d'évacuations sur le lieu de travail sont signalisées sur le lieu de travail.</p> <p>Les issues de secours sont maintenant accessibles, dégagées et déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires.</p> |

|                                     |               |                                                             |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |    |
|-------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Services de santé et premiers soins | ● ● ● ◐ ● ● ◐ | Personnel médical et infrastructures médicales sur le site. | Prévoir les infrastructures médicales et le personnel sur le site prévus par le Code du travail.                            | Des contrôles médicaux sont organisés pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail<br><br>Les boîtes/fournitures de premiers soins sont en nombre suffisant et accessibles.<br><br>10% de la main d'œuvre au moins est formée aux premiers soins.<br><br>Les travailleurs passent des examens médicaux avant embauche et/ou annuels. | 36 |
| Systèmes de gestion de la SST       | ● ○ ● ○ ○ ● ○ |                                                             |                                                                                                                             | L'usine organise maintenant régulièrement une évaluation des questions générales de santé et de sécurité au travail dans l'usine.                                                                                                                                                                                                                                 |    |
| Installations collectives           | ● ● ◐ ◐ ◐ ● ◐ | Toilettes.                                                  | Disposer du bon nombre de toilettes accessibles sur le lieu de travail.<br><br>Installer un espace de restauration adéquat. | L'usine fournit maintenant de l'eau potable en quantités suffisantes.                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 36 |
| Installation des travailleurs       | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | Espace de restauration.                                     |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |    |
| Environnement de travail            | ○ ○ ● ● ○ ● ◐ | Température sur le lieu de travail.                         | S'assurer que la température du lieu de travail est à un niveau acceptable.                                                 | Les niveaux sonores sont acceptables.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 6  |



|   |                  |                                                                                                       |               |                                                |                                                                                                                      |                                                                                                |    |  |
|---|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--|
| 8 | Temps de travail | Protection des travailleurs                                                                           | ● ● ● ○ ● ● ● |                                                |                                                                                                                      | Les travailleurs disposent d'équipements personnels et vêtements de protection.                | 12 |  |
|   |                  |                                                                                                       |               |                                                |                                                                                                                      |                                                                                                |    |  |
|   |                  | Installation, raccord à la terre et/ou entretien des câbles électriques, interrupteurs et/ou prises.  |               |                                                | Installer, raccorder à la terre et/ou entretenir les câbles électriques, interrupteurs et/ou prises.                 | Les travailleurs sont formés à l'utilisation des équipements personnels de protection fournis. |    |  |
|   |                  | Formation des travailleurs à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements.             |               |                                                | Former les travailleurs à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements et les inciter à les utiliser. | Les travailleurs debout de l'usine sont convenablement installés.                              |    |  |
|   |                  | Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. |               |                                                | Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements.                |                                                                                                |    |  |
|   |                  | Congés                                                                                                | ○ ○ ● ● ○ ○ ○ |                                                |                                                                                                                      |                                                                                                |    |  |
|   |                  | Heures supplémentaires                                                                                | ● ○ ● ● ● ● ● | Limite des heures supplémentaires travaillées. | S'assurer que les heures supplémentaires effectuées sont conformes à la législation du travail.                      | Les heures supplémentaires s'effectuent sur la base du volontariat                             | 24 |  |
|   |                  | Heures régulières                                                                                     | ● ○ ● ○ ○ ○ ○ |                                                |                                                                                                                      |                                                                                                |    |  |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

|              |               |
|--------------|---------------|
| October 2013 | February 2014 |
| 12%          | 9%            |

## Johan Company

Ville Port-au-Prince  
 Nombre de travailleurs 201  
 Date d'inscription 23 septembre 2009

### Services-conseils et formation

3 septembre 2013 Réunion d'introduction pour la direction après présentation du 7<sup>e</sup> rapport d'évaluation  
 19 septembre 2013 Services-conseils d'intégration d'un nouveau cadre dans le programme Better Work  
 6 novembre 2013 Services-conseils sur les discriminations avec le responsable usine et le responsable RH  
 13 Février 2014 Réunion d'introduction pour la direction après présentation du 8<sup>e</sup> rapport d'évaluation  
 14 Février 2014 Services-conseils sur le plan d'amélioration et le plan d'action avec le propriétaire

| Catégorie de conformité | Point de conformité                                 | Évaluation            |                                  |                       |                                  |                       |                                  |                                  |                       | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation                                                                 | #<br># de mois |
|-------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
|                         |                                                     | 1*                    | 2*                               | 3*                    | 4*                               | 5*                    | 6*                               | 7*                               | 8*                    |                             |                          |                                                                                        |                |
| 1 Travail des enfants   | Enfants travailleurs                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                        |                |
|                         | Documentation et protection des jeunes travailleurs | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                        |                |
|                         | Travail dangereux                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                        |                |
|                         | Pires formes                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                        |                |
| 2 Discrimination        | Genre                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                        |                |
|                         | Autres discrimi-nants                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                        |                |
|                         | Race et origines                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                        |                |
|                         | Religion et opinions politiques                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          | Les supports de recrutement ne mentionnent pas la religion ou les opinions politiques. |                |
| 3 Travail forcé         | Travail asservi                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                        |                |
|                         | Coercition                                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                        |                |
|                         | Travail forcé et heures supplémentaires             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                        |                |
|                         | Travail carcéral                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                             |                          |                                                                                        |                |

|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                                                                                     |                                                                                                                          |                                                                                       |                                                               |    |
|---|-------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----|
| 4 | Liberté d'association et négociation collective | Négociation collective                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                                                               | <input type="radio"/>                                                                                                    |                                                                                       |                                                               |    |
|   |                                                 | Interférences et discrimination         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                                                               | <input type="radio"/>                                                                                                    |                                                                                       |                                                               |    |
|   |                                                 | Grèves                                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                                                               | <input type="radio"/>                                                                                                    |                                                                                       |                                                               |    |
|   |                                                 | Actions des syndicats                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                                                               | <input type="radio"/>                                                                                                    |                                                                                       |                                                               |    |
| 5 | Rémunération                                    | Modes de paiement                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/>                                                    | <input checked="" type="radio"/>                                                                                         | Versement des salaires en temps opportun.                                             | S'assurer du versement des salaires en temps opportun.        | 6  |
|   |                                                 | Salaire minimum/200 gourdes             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                                                               | <input type="radio"/>                                                                                                    |                                                                                       |                                                               |    |
|   |                                                 | Rémunération des heures supplémentaires | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                                                               | <input type="radio"/>                                                                                                    |                                                                                       |                                                               |    |
|   |                                                 | Congés payés                            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                                                               | <input type="radio"/>                                                                                                    |                                                                                       |                                                               |    |
|   |                                                 | Salaire majoré                          | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>                                                               | <input type="radio"/>                                                                                                    |                                                                                       |                                                               |    |
|   |                                                 | Sécurité sociale et autres avantages    | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/>                                                    | <input checked="" type="radio"/>                                                                                         | Transmission des contributions des travailleurs au fonds d'assurance sociale à l'ONA. | Transmettre à temps la contribution des travailleurs à l'ONA. | 42 |
|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                                  | Contribution employeur à l'ONA.                                                     | Envoyer à temps la contribution employeur à l'ONA.                                                                       |                                                                                       |                                                               |    |
|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                                  | Contribution de l'employeur à l'OFATMA pour l'assurance accident du travail.        | Collecter les contributions des travailleurs pour le fonds d'assurance sociale de l'ONA conformément au Code du travail. |                                                                                       |                                                               |    |
|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                                  | Collecter les contributions des travailleurs au fonds d'assurance sociale de l'ONA. |                                                                                                                          |                                                                                       |                                                               |    |

|   |                                           |                                                        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |                                                                                                                                       |
|---|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | Contrats et res-<br>sources hu-<br>maines | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ● | ◐ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ● | ○ | Les registres de paie indiquent toutes les heures travaillées (régulières et heures supplémentaires).                                 |
|   |                                           | Procédures pour les contrats                           | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                                                                                       |
|   |                                           | Discipline et conflits                                 | ● | ○ | ○ | ● | ○ | ○ | ● | ○ | ○ | L'usine a instauré un système pour empêcher les travailleurs de subir des persécutions, du harcèlement ou des traitements humiliants. |
|   |                                           | Contrats de travail                                    | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | Règlement intérieur. L'usine doit disposer d'un règlement intérieur approuvé par le MAST.                                             |
|   |                                           | Licenciement                                           | ○ | ● | ○ | ● | ◐ | ○ | ○ | ○ | ○ | 42                                                                                                                                    |

|   |                                 |                                                    |                                                                                                            |                                                                                                                                         |  |  |  |  |                                                                                                                |    |
|---|---------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 7 | Santé et sécurité<br>au travail | Produits chimiques<br>et substances<br>dangereuses | ● ● ● ● ● ● ● ●                                                                                            |                                                                                                                                         |  |  |  |  | L'usine évalue, suit, prévient<br>et/ou limite l'exposition des<br>travailleurs aux substances<br>dangereuses. | 42 |
|   |                                 |                                                    | Inventaire des produits<br>chimiques et substances<br>dangereuses utilisés sur<br>le lieu de travail.      | Conserver un inventaire exact<br>de tous les produits chi-<br>miques et substances dange-<br>reuses utilisés sur le lieu de<br>travail. |  |  |  |  |                                                                                                                |    |
|   |                                 |                                                    | Etiquetage des produits<br>chimiques et substances<br>dangereuses                                          | Étiqueter tous les produits<br>chimiques et substances<br>dangereuses.                                                                  |  |  |  |  |                                                                                                                |    |
|   |                                 |                                                    | Stockage des produits<br>chimiques et substances<br>dangereuses                                            | Stocker convenablement tous<br>les produits chimiques et<br>substances dangereuses.                                                     |  |  |  |  |                                                                                                                |    |
|   |                                 |                                                    | FDS pour tous les pro-<br>duits chimiques et subs-<br>tances dangereuses dans<br>l'usine.                  | Fournir des FDS pour tous les<br>produits chimiques et subs-<br>tances dangereuses utilisés<br>sur le lieu de travail.                  |  |  |  |  |                                                                                                                |    |
|   |                                 |                                                    | Formation des travail-<br>leurs utilisant des pro-<br>duits chimiques et subs-<br>tances dangereuses.      | Former les travailleurs qui<br>utilisent des produits chi-<br>miques et substances dange-<br>reuses.                                    |  |  |  |  |                                                                                                                |    |
|   |                                 |                                                    | Installations sanitaires ou<br>des produits nettoyants<br>en cas d'exposition à des<br>produits chimiques. | Prévoir des installations<br>sanitaires ou des produits<br>nettoyants en cas<br>d'exposition à des produits<br>chimiques.               |  |  |  |  |                                                                                                                |    |



|                                     |                 |                                                                                              |                                                                                                                     |                                                                                                  |    |
|-------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Services de santé et premiers soins | ● ● ◐ ● ● ● ◐ ◐ |                                                                                              |                                                                                                                     | L'usine a formé 10% des travailleurs aux premiers soins.                                         | 42 |
|                                     |                 | Contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail | Prévoir des contrôles médicaux biannuels pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail. | L'usine enregistre les accidents et maladies liés au travail et soumet-il le rapport à l'OFATMA. |    |
|                                     |                 | Personnel médical et infrastructures médicales sur le site                                   | Prévoir des infrastructures médicales et du personnel sur le site conformément au Code du travail.                  |                                                                                                  |    |
|                                     |                 | Boîtes/fournitures de premiers soins sur le lieu de travail.                                 | Fournir des boîtes/fournitures de premiers soins sur le lieu de travail.                                            |                                                                                                  |    |
|                                     |                 | Contrôles médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.                       | Organiser des contrôles médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.                                |                                                                                                  |    |

|                               |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |
|-------------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Systèmes de gestion de la SST | ● ● ◐ ● ● ● ● ● | <p>Evaluation des questions générale de santé et de sécurité au travail dans l'usine.</p> <p>Mécanismes pour assurer la coopération entre les travailleurs et la direction sur les questions de SST.</p> <p>Archiver les accidents et maladies professionnels et/ou présenter les registres à l'OFATMA.</p> | <p>Organiser des auto-évaluations des questions générales de santé et de sécurité au travail dans l'usine.</p> <p>Instaurer un système pour assurer la coopération entre les travailleurs et la direction sur les questions de SST.</p> <p>Enregistrer tous les accidents et maladies liés au travail et soumettre les rapports à l'OFATMA.</p> <p>Avoir une politique écrite de SST.</p> | 42 |
| Installations collectives     | ● ● ◐ ● ● ● ● ● | <p>Installations sanitaires et/ou savon.</p> <p>Fourniture d'eau potable.</p> <p>Toilettes.</p> <p>Espace de restauration.</p>                                                                                                                                                                              | <p>Mettre à disposition des installations sanitaires et/ou du savon.</p> <p>Fournir en quantités suffisantes de l'eau potable aux travailleurs.</p> <p>Mettre à disposition le nombre de toilettes exigé par le Code haïtien du travail.</p> <p>Fournir des sièges à tous les travailleurs à l'heure du déjeuner.</p>                                                                     | 42 |
| Installation des travailleurs | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |





|                          |                       |                                  |                       |                       |                       |                       |                       |                                  |                                     |                                                                                                                                                |
|--------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Environnement de travail | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | Température sur le lieu de travail. | Maintenir la température aux 30° recommandés.                                                                                                  |
|                          |                       |                                  |                       |                       |                       |                       |                       |                                  | Éclairage du lieu de travail.       | Better Work recommande un minimum de 500 lux pour les sections suivantes : couture, découpe, 750lux pour les sections emballage et inspection. |

L'usine forme et encourage les travailleurs à utiliser les équipements personnels de protection fournis.

42

L'usine fournit des tapis anti-fatigue et/ou des repose-pieds aux travailleurs debout.

L'usine a relié à la terre les fils, commutateurs et/ou prises électriques et les maintient en bon état.

Fournir au personnel des vêtements et équipements de protection.

Fournir au personnel des vêtements et équipements de protection personnels.

Formation des travailleurs à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements.

Former les travailleurs à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements.

Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements.

Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements.

Affichage d'avertissements de sécurité sur le lieu de travail

Afficher des avertissements de sécurité sur le lieu de travail.

|   |                  |                        |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                                                           |                                                                                                               |    |
|---|------------------|------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 8 | Temps de travail | Congés                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | Pauses pour allaitement.                                                  | Permettre des pauses allaitement aux travailleuses qui y ont droit                                            | 30 |
|   |                  | Heures supplémentaires | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | Autorisation de faire des heures supplémentaires du Ministère du Travail. | L'employeur doit obtenir l'autorisation au Ministère du Travail avant d'effectuer des heures supplémentaires. |    |
|   |                  | Heures régulières      | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | Registre du temps de travail                                              | Fixer un système de présence fiable.                                                                          |    |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

|              |              |
|--------------|--------------|
| Octobre 2013 | Février 2014 |
| 0%           | 91%          |

## Magic Sewing Manufacturing S.A.

**Ville** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 372  
**Date d'inscription** 1 octobre 2009

### Services-conseils et formation

7 août 2014 Réunion introductive pour la direction suite au rapport du septième cycle d'évaluation pour discuter des résultats de l'évaluation et du plan d'action  
 3 septembre 2013 Participation à la formation sur les compétences avancées de négociation  
 4 septembre 2013 Visite de suivi et visite de l'usine pour discuter de la progression du plan d'action  
 20 septembre 2013 Visite de services-conseils sur le taux à la pièce et les heures supplémentaires  
 1-3 octobre 2013 Participation à la formation sur la résolution des conflits sur le lieu de travail  
 28 novembre 2013 Participation à la 9ème rencontre de la table ronde du dialogue social

| Catégorie de conformité | Point de conformité | Évaluation                                          |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       | Détails des non-conformités                                                                                                | Priorités d'amélioration                                                                                                                                                                                                        | Efforts de remédiation | # de mois |
|-------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------|
|                         |                     | 1*                                                  | 2*                    | 3*                    | 4*                    | 5*                    | 6*                    | 7*                    | 8*                    |                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                 |                        |           |
| 1                       | Travail des enfants | Enfants travailleurs                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                 |                        |           |
|                         |                     | Documentation et protection des jeunes travailleurs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                 |                        |           |
|                         |                     | Travail dangereux                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                 |                        |           |
|                         |                     | Pires formes                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                 |                        |           |
| 2                       | Discrimination      | Genre                                               | ●                     | ●                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | ●                     | Licenciement des travailleuses, ou forcer à la démission des travailleuses enceintes, en congé maternité ou qui allaitent. | L'usine ne doit pas licencier de travailleuses ou les pousser à la démission si elles sont enceintes, en congé maternité ou en train d'allaiter, l'usine doit notifier le Ministère du Travail afin d'obtenir une autorisation. |                        |           |
|                         |                     | Autres discriminants                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                 |                        |           |
|                         |                     | Race et origines                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                 |                        |           |
|                         |                     | Religion et opinions politiques                     | ●                     | ●                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                 |                        |           |
| 3                       | Travail forcé       | Travail asservi                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                 |                        |           |

|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                       |                                  |                       |                                  |                                  |                                  |                                                                                                                       |
|---|-------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Liberté d'association et négociation collective | Coercition                              | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                  |                                                                                                                       |
|   |                                                 | Travail forcé et heures supplémentaires | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                  |                                                                                                                       |
|   |                                                 | Travail carcéral                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                  |                                                                                                                       |
|   |                                                 | Négociation collective                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                  |                                                                                                                       |
|   |                                                 | Interférences et discrimination         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                  |                                                                                                                       |
|   |                                                 | Grèves                                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                  |                                                                                                                       |
|   |                                                 | Actions des syndicats                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                  |                                                                                                                       |
| 5 | Rémunération                                    | Modes de paiement                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                  |                                                                                                                       |
|   |                                                 | Salaire minimum/200 gourdes             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                  |                                                                                                                       |
|   |                                                 | Rémunération des heures supplémentaires | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | L'employeur rémunère les heures supplémentaires conformément au Code du travail.                                      |
|   |                                                 | Congés payés                            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | Rémunération des congés maladies.<br>Le paiement du congé maladie doit être effectué conformément au Code du travail. |
|   |                                                 | Salaire majoré                          | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                       |
|   |                                                 | Sécurité sociale et autres avantages    | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | L'usine a transmis les contributions des travailleurs à l'ONA comme la législation l'exige.                           |
|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                       |                                  |                       |                                  |                                  |                                  | L'usine a transmis la contribution employeur à l'ONA comme la législation l'exige.                                    |

|   |                                 |                                                        |   |   |   |   |   |   |   |   |                                                                          |                                                                                                                                                                                          |    |
|---|---------------------------------|--------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 6 | Contrats et ressources humaines | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ● | ◐ | ○ | ● | ● | ● | ● | ● | Déductions des salaires des travailleurs.                                | Toutes les déductions doivent être clairement indiquées sur les registres de paie, et les travailleurs doivent en avoir connaissance.                                                    | 24 |
|   |                                 |                                                        |   |   |   |   |   |   |   |   | Registres de paie.                                                       | L'usine doit conserver un registre de paie exact et cohérent indiquant clairement toutes les informations sur les salaires de travailleurs et toutes les retenues effectuées.            |    |
|   |                                 | Procédures pour les contrats                           | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                          |                                                                                                                                                                                          |    |
|   |                                 | Dialogue, discipline et conflits                       | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ● | ○ | ● | Mesures disciplinaires                                                   | Toutes les mesures disciplinaires doivent respecter le règlement interne. Des archives écrites de toutes les mesures disciplinaires prises au travail doivent également être conservées. |    |
|   |                                 | Contrats de travail                                    | ○ | ● | ◐ | ◐ | ○ | ◐ | ○ | ○ |                                                                          |                                                                                                                                                                                          |    |
|   |                                 | Licenciement                                           | ○ | ● | ◐ | ○ | ◐ | ○ | ○ | ● | Réduction de la main d'œuvre suite à des changements dans les opérations | Un préavis doit être envoyé au MAST avant la réduction de la main d'œuvre pour manque de commandes.                                                                                      |    |

|   |                                 |                                                      |                 |                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                   |    |
|---|---------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 7 | Santé et sécurité<br>au travail | Produits chimiques<br>et substances dan-<br>gereuses | ● ○ ○ ○ ○ ● ○ ○ |                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                           | Tous les produits chi-<br>miques et substances<br>dangereuses doivent être<br>correctement étiquetés,<br>comme par exemple le<br>pétrole pour le généra-<br>teur. | 42 |
|   |                                 |                                                      |                 | FDS pour tous les<br>produits chimiques et<br>substances dange-<br>reuses dans l'usine.                        | Des FDS doivent être mises à dis-<br>position et facilement accessibles<br>pour tous les produits chimiques et<br>substances dangereuses dans<br>l'usine.                                                                                 | Tous les travailleurs qui<br>utilisent des produits<br>chimiques et substances<br>dangereuses doivent<br>avoir été formés à leur<br>utilisation.                  |    |
|   | Préparation<br>urgences         | aux                                                  | ● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ● | Exercices d'urgence<br>périodiques.                                                                            | L'usine doit organiser des exercices<br>d'urgence au moins deux fois par<br>an.                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                   | 42 |
|   |                                 |                                                      |                 | Equipement de lutte<br>contre les incendies.                                                                   | Tous les équipements de lutte<br>contre les incendies doivent être<br>conservés à tout moment en bon<br>état de marche, et être régulière-<br>ment examinés.                                                                              |                                                                                                                                                                   |    |
|   |                                 |                                                      |                 | Signalisation ou affi-<br>chage des sorties de<br>secours et/ou voies de<br>secours sur le lieu de<br>travail. | Les plans d'évacuation affichés sur<br>le lieu de travail doivent être ac-<br>tualisés pour rendre compte du<br>marquage au sol et des issues de<br>secours actuelles, et doivent être<br>affichés dans tous les bâtiments de<br>l'usine. |                                                                                                                                                                   |    |

|                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |                                                                                              |                                                                                                                                            |    |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Services de santé et premiers soins | ● | ◐ | ● | ◐ | ● | ● | ◐ | ● | Contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail | Tous les travailleurs exposés à des risques liés au travail doivent bénéficier de visites médicales gratuites.                             | 42 |
|                                     |   |   |   |   |   |   |   |   | Personnel médical et infrastructures médicales sur le site.                                  | L'usine doit avoir un infirmier supplémentaire et la visite d'un médecin trois fois par semaine pour respecter le Code du travail haïtien. |    |
| Systèmes de gestion de la SST       | ● | ◐ | ◐ | ◐ | ○ | ● | ● | ◐ | Évaluation des questions générale de santé et de sécurité au travail dans l'usine.           | L'usine doit organiser une évaluation des questions générales de SST dans l'usine au moins tous les six mois.                              | 12 |
|                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |                                                                                              | L'usine a instauré des mécanismes pour assurer la coopération entre les travailleurs et la direction sur les questions de SST.             |    |
| Installations collectives           | ● | ◐ | ● | ◐ | ◐ | ● | ◐ | ● | Toilettes.                                                                                   | Mettre à disposition le nombre de toilettes exigé par le Code du travail haïtien.                                                          | 42 |
|                                     |   |   |   |   |   |   |   |   | Espace de restauration.                                                                      | L'usine doit prévoir un espace de restauration supplémentaire pour les travailleurs dans le bâtiment secondaire.                           |    |
| Installation des travailleurs       | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                                              |                                                                                                                                            |    |
| Environnement de travail            | ○ | ○ | ○ | ○ | ● | ○ | ● | ● | Éclairage du lieu de travail.                                                                | Eclairer convenablement le lieu de travail.                                                                                                | 6  |



|                             |   |   |   |   |   |   |   |   |                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                             |    |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Protection des travailleurs | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | Fournir au personnel des vêtements et équipements de protection.                                        | Tous les travailleurs de la zone de détachage qui utilisent des produits chimiques doivent avoir des masques adaptés ; il faut donner aux travailleurs dans la pièce des broderies des bouchons d'oreilles. | 42 |
|                             |   |   |   |   |   |   |   |   | Affichage d'avertissements de sécurité sur le lieu de travail                                           | Afficher des avertissements de sécurité sur tous les équipements dangereux dans tous les bâtiments.                                                                                                         |    |
|                             |   |   |   |   |   |   |   |   | Formation des travailleurs à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements.               | Former les travailleurs à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements.                                                                                                                      |    |
|                             |   |   |   |   |   |   |   |   | Installation de protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. | Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements.                                                                                                       |    |
| Congés                      | ○ | ○ | ● | ● | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                             |    |
| Heures supplémentaires      | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | Limite des heures supplémentaires travaillées.                                                          | Respecter les limites en matière d'heures supplémentaires travaillées.                                                                                                                                      | 42 |
| Heures régulières           | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | Registre du temps de travail                                                                            | Noter de manière exacte les temps de travail dans le système des présences pour que le système reflète les heures de travail effectuées dans l'usine.                                                       | 42 |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

|              |              |
|--------------|--------------|
| Octobre 2013 | Février 2014 |
| 18%          | 12%          |

## Modas Gloria Apparel S.A.

Ville Port-au-Prince  
 Nombre de travailleurs 983  
 Date d'inscription 8 octobre 2009

### Services-conseils et formation

20 septembre 2013 Réunion introductive pour la direction suite au rapport du septième cycle d'évaluation pour discuter des résultats de l'évaluation et du plan d'action  
 26 septembre 2013 Participation à la 9ème rencontre de la table ronde du dialogue social  
 01-03 octobre 2013 Participation à la formation sur la résolution des conflits sur le lieu de travail  
 09 octobre 2013 Participation à la formation de base du comité SST (avec la coopération d'IDB)  
 15 octobre 2013 Participation à la formation avancée du comité SST (avec la participation d'IDB)  
 29 octobre 2013 Services-conseils avec COOPI sur la préparation aux urgences  
 30 octobre 2013 Services-conseils sur le plan d'amélioration et le plan d'action  
 5 novembre 2013 Participation à la formation SST et création du comité SST

| Catégorie de conformité | Point de conformité                                 | Évaluation            |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation | # de mois |
|-------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------|-----------|
|                         |                                                     | 1*                    | 2*                    | 3*                    | 4*                    | 5*                    | 6*                    | 7*                    | 8*                    |                             |                          |                        |           |
| 1 Travail des enfants   | Enfants travailleurs                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Documentation et protection des jeunes travailleurs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Travail dangereux                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Pires formes                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 2 Discrimination        | Genre                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Autres discriminants                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Race et origines                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Religion et opinions politiques                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 3 Travail forcé         | Travail asservi                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Coercition                                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Travail forcé et heures supplémentaires             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |

|   |                                                 |                                                        |                                  |                       |                       |                                  |                       |                                  |                       |                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Liberté d'association et négociation collective | Travail carcéral                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|   |                                                 | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|   |                                                 | Interférences et discrimination                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <p>L'usine s'assure que les travailleurs qui rejoignent un syndicat ou s'impliquent dans des activités syndicales ne sont pas menacés, intimidés ou harcelés.</p> <p>L'usine s'assure que les travailleurs ne sont pas licenciés pour avoir adhéré à un syndicat ou s'être impliqués dans des activités syndicales</p> |
|   |                                                 | Grèves                                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 5 | Rémunération                                    | Actions des syndicats                                  | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|   |                                                 | Modes de paiement                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|   |                                                 | Salaire minimum/200 gourdes                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|   |                                                 | Rémunération des heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|   |                                                 | Congés payés                                           | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|   |                                                 | Salaire majoré                                         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|   |                                                 | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <p>Contribution de l'employeur à l'OFATMA pour l'assurance accident du travail.</p> <p>Payer l'assurance accident du travail à l'OFATMA.</p>                                                                                                                                                                           |
|   |                                                 | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 6 | Contrats et ressources humaines                 | Procédures pour les contrats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|                                              |   |   |   |   |   |   |   |   |                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                 |    |
|----------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Discipline et conflits                       | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ● | ○ |                                                                                                                                   | L'usine s'assure que les mesures disciplinaires sont conformes aux exigences légales.                                                                           |    |
| Contrats de travail                          | ● | ● | ● | ○ | ● | ○ | ○ | ○ |                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                 |    |
| Licenciement                                 | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ● | ● | ○ |                                                                                                                                   | L'usine s'assure que les travailleurs sont licenciés pour des raisons valables.                                                                                 |    |
| Produits chimiques et substances dangereuses | ● | ◐ | ● | ◐ | ● | ● | ◐ | ○ |                                                                                                                                   | L'usine dispose de FDS pour tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés au travail, comme les solvants, diluants et explosifs.               |    |
| Préparation aux urgences                     | ● | ◐ | ● | ◐ | ● | ◐ | ◐ | ● | Formation des travailleurs à l'utilisation du matériel de lutte contre les incendies                                              | Former 10% de la main d'œuvre à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.                                                                    | 42 |
|                                              |   |   |   |   |   |   |   |   | Stockage des matériaux inflammables.                                                                                              | Stocker convenablement tous les produits chimiques et substances dangereuses.                                                                                   |    |
|                                              |   |   |   |   |   |   |   |   | Equipement de lutte contre les incendies.                                                                                         | Installer des extincteurs dans toutes les sections du lieu de travail et s'assurer qu'ils sont accessibles et inspectés.                                        |    |
|                                              |   |   |   |   |   |   |   |   | Issues de secours accessibles, dégagées et/ou déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires. | S'assurer que toutes les issues de secours sont accessibles, dégagées et/ou déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires. |    |

|                                     |                 |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                             |    |
|-------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Services de santé et premiers soins | ● ● ● ● ● ● ● ● | <p>Personnel médical et infrastructures médicales sur le site.</p> <p>Formation aux premiers soins pour les travailleurs.</p>                                                                | <p>Prévoir des infrastructures médicales et du personnel sur le site conformément au Code du travail.</p> <p>Former 10% de la main d'œuvre aux premiers soins.</p>                                                     | <p>L'usine a instauré un système pour traiter les risques pour la santé et la sécurité pour les travailleuses enceintes ou allaitantes.</p> <p>L'usine organise des contrôles médicaux avant embauche et annuels pour les travailleurs.</p> | 42 |
| Systèmes de gestion de la SST       | ● ● ○ ● ○ ● ○ ● | <p>Archiver les accidents et maladies professionnels et/ou présenter les registres à l'OFATMA.</p> <p>Evaluation des questions générale de santé et de sécurité au travail dans l'usine.</p> | <p>Enregistrer tous les accidents et maladies liés au travail et soumettre les rapports à l'OFATMA.</p> <p>Organiser des auto-évaluations des questions générales de santé et de sécurité au travail dans l'usine.</p> |                                                                                                                                                                                                                                             |    |
| Installations collectives           | ● ● ● ● ● ● ● ● | <p>Toilettes.</p> <p>Espace de restauration.</p>                                                                                                                                             | <p>Mettre à disposition le nombre de toilettes exigé par le Code haïtien du travail.</p> <p>Fournir des sièges à tous les travailleurs à l'heure du déjeuner.</p>                                                      | <p>L'usine garde le lieu de travail propre et ordonné.</p>                                                                                                                                                                                  | 42 |
| Installation des travailleurs       | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                             |    |

|   |                  |                             |     |   |   |   |   |   |   |   |   |  |                                                                                                       |                                                                                                                               |                                                                                                        |    |
|---|------------------|-----------------------------|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 8 | Temps de travail | Environnement de travail    | de  | ○ | ○ | ● | ◐ | ● | ◐ | ◐ | ◐ |  | Température sur le lieu de travail.                                                                   | Diminuer les niveaux de température sur le lieu de travail.                                                                   | L'usine éclaire convenablement le lieu de travail.                                                     | 30 |
|   |                  |                             |     |   |   |   |   |   |   |   |   |  | Niveaux sonores du lieu de travail.                                                                   | Baisser les niveaux sonores du lieu de travail.                                                                               |                                                                                                        |    |
|   |                  | Protection des travailleurs | des | ● | ◐ | ◐ | ◐ | ◐ | ● | ◐ | ◐ |  | Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. | Installer et entretenir des protections adéquates sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. | L'usine a donné à tous les travailleurs des vêtements et équipements de protection personnels adaptés. | 42 |
|   |                  |                             |     |   |   |   |   |   |   |   |   |  |                                                                                                       |                                                                                                                               | L'usine fournit aux travailleurs des chaises munies de dossiers.                                       |    |
|   | Temps de travail | Congés                      |     | ○ | ○ | ● | ○ | ● | ○ | ○ | ○ |  |                                                                                                       |                                                                                                                               |                                                                                                        |    |
|   |                  | Heures supplémentaires      |     | ● | ● | ○ | ● | ○ | ● | ○ | ○ |  |                                                                                                       |                                                                                                                               |                                                                                                        |    |
|   |                  | Heures régulières           |     | ● | ◐ | ○ | ● | ○ | ○ | ● | ○ |  |                                                                                                       |                                                                                                                               | L'usine conserve des registres qui reflètent les heures de travail réellement travaillées.             |    |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

|              |              |
|--------------|--------------|
| Octobre 2013 | Février 2014 |
| 40%          | 60%          |

## Multiwear S.A.

**Ville** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 1648  
**Date d'inscription** 5 octobre 2009

### Services-conseils et formation

31 août 2013 Rencontre et évaluation du comité SST  
 19 septembre 2013 Visite de l'usine et évaluation sur la liberté d'association  
 1-3 octobre 2013 Participation à la formation sur la résolution des conflits sur le lieu de travail  
 15 octobre 2013 Participation à la formation avancée du comité SST (avec la participation d'IDB)  
 22 octobre 2013 Réunion introductive pour la direction suite au rapport du septième cycle d'évaluation pour discuter des résultats de l'évaluation et du plan d'action  
 28 novembre 2013 Visite de suivi et visite de l'usine pour discuter de la progression du plan d'action

| Catégorie de conformité | de                  | Point de conformité                                 | Évaluation                       |                       |                       |                                  |                       |                       |                       |                       | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation | # de mois |
|-------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------|-----------|
|                         |                     |                                                     | 1*                               | 2*                    | 3*                    | 4*                               | 5*                    | 6*                    | 7*                    | 8*                    |                             |                          |                        |           |
| 1                       | Travail des enfants | Enfants travailleurs                                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                     | Documentation et protection des jeunes travailleurs | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                     | Travail dangereux                                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                     | Pires formes                                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 2                       | Discrimination      | Genre                                               | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                     | Autres discriminants                                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                     | Race et origines                                    | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                     | Religion et opinions politiques                     | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 3                       | Travail forcé       | Travail asservi                                     | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                     | Coercition                                          | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                     | Travail forcé et heures supplémentaires             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                       |                       |                       |                       |                             |                          |                        |           |
|                         |                     | Travail carcéral                                    | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |

|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                                  |                                                                                                                                                                            |
|---|-------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Liberté d'association et négociation collective | Négociation collective                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                            |
|   |                                                 | Interférences et discrimination         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                            |
|   |                                                 | Grèves                                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                            |
|   |                                                 | Actions des syndicats                   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                            |
| 5 | Rémunération                                    | Modes de paiement                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                            |
|   |                                                 | Salaire minimum/200 gourdes             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                            |
|   |                                                 | Rémunération des heures supplémentaires | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                            |
|   |                                                 | Congés payés                            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                            |
|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                                  | Le paiement du congé maternité est correctement fait pour toutes les femmes enceintes. Les processus de licenciement sont conformes à la législation haïtienne du travail. |
|   |                                                 | Salaire majoré                          | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                            |
|   |                                                 | Sécurité sociale et autres avantages    | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> |                                                                                                                                                                            |
|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                                  | Contribution employeur à l'ONA.                                                                                                                                            |
|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                                  | Transmettre régulièrement la contribution employeur à l'ONA.                                                                                                               |
|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                                  | Transmission des contributions des travailleurs au fonds d'assurance sociale à l'ONA.                                                                                      |
|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                                  | Transmettre régulièrement la contribution des travailleurs à l'ONA.                                                                                                        |
|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                                  | Transmettre la contribution de l'employeur à l'OFATMA pour l'assurance accident du travail.                                                                                |
|   |                                                 |                                         |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                                  | Contribution de l'employeur à l'OFATMA pour l'assurance accident du travail.                                                                                               |

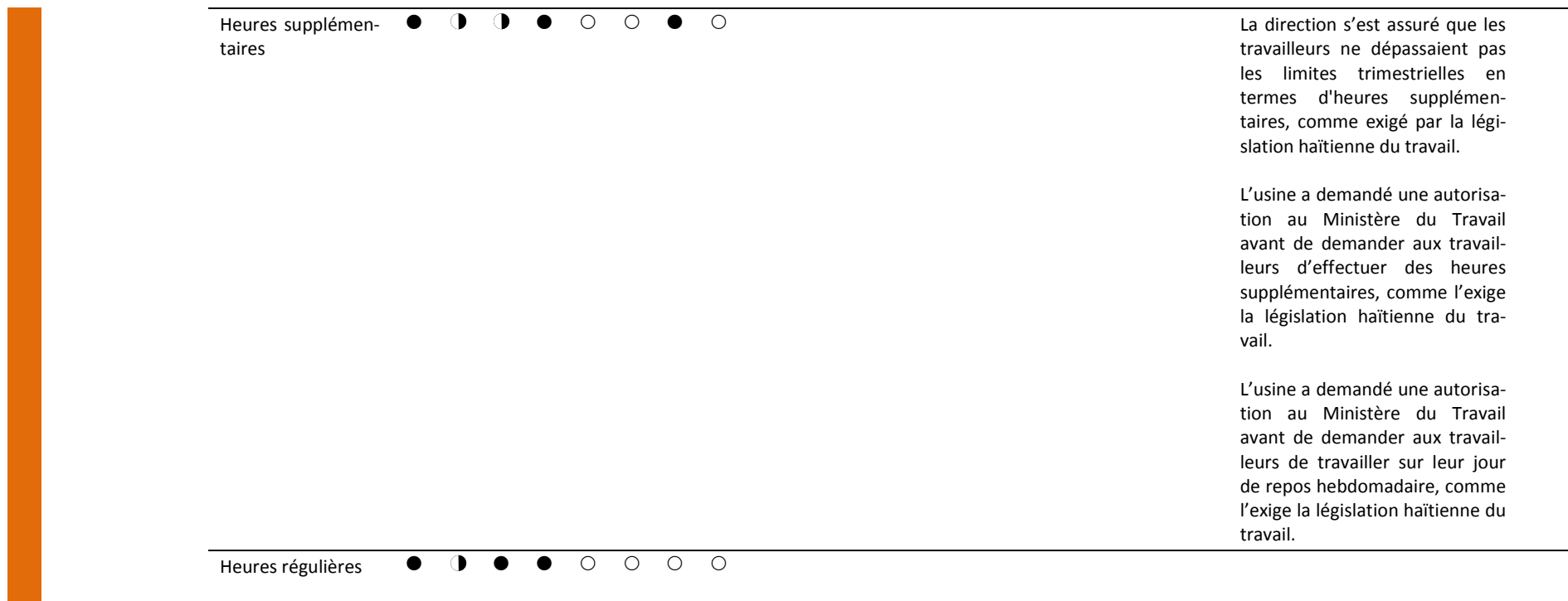


|   |                                 |                                                        |                                  |                       |                       |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                                                                                                                                                                                                                                   |
|---|---------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | Contrats et ressources humaines | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                   |
|   |                                 | Procédures pour les contrats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                   |
|   |                                 | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | Toutes les mesures disciplinaires ont été appliquées conformément au règlement interne de l'usine.                                                                                                                                |
|   |                                 | Contrats de travail                                    | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                   |
|   |                                 | Licenciement                                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | Motif des licenciements. Les licenciements pour cause de maladie doivent respecter la législation haïtienne du travail. L'usine doit accorder aux travailleurs un congé maladie non rémunéré de trois mois avant le licenciement. |
| 7 | Santé et sécurité au travail    | Produits chimiques et substances dangereuses           | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | L'usine a mis à disposition des FDS pour tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail, dans les infrastructures de stockage et toutes les stations de travail.                           |

|                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Préparation aux urgences            | ● | ◐ | ◐ | ● | ● | ● | ◐ | ○ | <p>L'usine s'assure que tous les équipements de lutte contre les incendies sont inspectés tous les mois et équipés d'une étiquette d'inspection le cas échéant.</p> <p>Des plans d'évacuation actualisés qui tiennent compte du marquage au sol actuel ont été affichés à tous les étages.</p> <p>Toute les issues de secours ne servent que pour sortir et sont dégagées.</p>                                                                                                                                                    |
| Services de santé et premiers soins | ● | ◐ | ◐ | ● | ● | ◐ | ◐ | ◐ | <p>L'usine organise maintenant des contrôles médicaux pour tous les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail</p> <p>Personnel médical et infrastructures médicales sur le site.</p> <p>L'usine doit disposer de 4 infirmiers supplémentaires en sus de la clinique existante et des 4 infirmiers actuellement disponibles, afin de respecter le Code du travail haïtien.</p> <p>Tous les travailleurs de l'usine ont passé des contrôles médicaux conformément à la législation haïtienne du travail.</p> |
| Systèmes de gestion de la SST       | ● | ◐ | ○ | ● | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|                                  |   |   |   |   |   |   |   |   |                                          |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                            |    |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Installations collec-<br>tives   | ● | ◐ | ● | ● | ● | ◐ | ◐ | ◐ | Installations sanitaires<br>et/ou savon. | S'assurer qu'il y a suffisamment<br>de savon et de papier disponible<br>à tout moment dans les toi-<br>lettes de l'usine.                                                                       |                                                                                            | 42 |
|                                  |   |   |   |   |   |   |   |   | Toilettes.                               | Rajouter des infrastructures<br>pour atteindre le nombre de<br>toilettes obligatoires confor-<br>mément à la législation<br>haïtienne, et réparer les toi-<br>lettes actuellement hors service. | L'usine fournit maintenant de<br>l'eau potable sure et fraîche à<br>tous les travailleurs. |    |
|                                  |   |   |   |   |   |   |   |   | Espace de restaura-<br>tion.             | Mettre à disposition un espace<br>de restauration pour la main<br>d'œuvre employée dans l'usine,<br>comme exigé par la législation<br>du travail haïtienne.                                     |                                                                                            |    |
| Installation des<br>travailleurs | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                          |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                            |    |
| Environnement de<br>travail      | ● | ● | ● | ○ | ● | ● | ● | ◐ |                                          |                                                                                                                                                                                                 | L'usine a baissé les niveaux de<br>température dans l'usine.                               | 18 |
|                                  |   |   |   |   |   |   |   |   | Éclairage du lieu de<br>travail.         | L'usine doit actualiser le niveau<br>d'éclairage du lieu de travail aux<br>niveaux exigés.                                                                                                      |                                                                                            |    |

|   |                  |                                                                                                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |
|---|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 8 | Temps de travail | Protection des travailleurs                                                                             | ● ● ● ● ● ● ● ● | <p>Tous les travailleurs debout sont maintenant convenablement installés et disposent de tapis anti-fatigue et de repose-pieds. Les travailleurs peuvent s'asseoir à intervalles réguliers.</p> <p>Tous les travailleurs assis disposent de chaises munies de dos-siers.</p> | 42 |
|   |                  | Formation des travailleurs à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements.               |                 | <p>Renforcer la formation et le suivi des travailleurs pour qu'ils utilisent les dispositifs de sécurité comme les protections de machine, le cas échéant.</p>                                                                                                               |    |
|   |                  | Installation de protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. |                 | <p>S'assurer que l'ensemble des machines et équipements exigeant des dispositifs de protection sont équipés de protections adaptées.</p>                                                                                                                                     |    |
| 8 | Temps de travail | Congés                                                                                                  | ○ ○ ● ● ● ○ ● ● | <p>L'usine assure la mise en œuvre exhaustive de la politique existante en matière de pause pour allaitement et s'est assuré que toutes les travailleuses éligibles avaient connaissance de ces avantages</p>                                                                | 6  |
|   |                  | Congé maladie                                                                                           |                 | <p>Les travailleurs doivent pouvoir prendre trois mois de congé maladie quand ils ont épuisé tous leurs jours de congé maladie rémunérés.</p>                                                                                                                                |    |



Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

| Octobre 2013 | Février 2014 |
|--------------|--------------|
| 9%           | 78%          |

## One World Apparel S.A.

**Ville** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 1401  
**Date d'inscription** 27 octobre 2009

### Services-conseils et formation

3-5 septembre 2013 Formation sur les compétences avancées en matière de négociation organisée par Better Work Haïti  
 6 septembre 2013 Réunion d'introduction pour la direction avec le propriétaire de l'usine, après la présentation du rapport de l'usine, afin de discuter des résultats de l'évaluation, et pour concevoir le plan d'amélioration.  
 11 septembre 2013 Rencontre du comité SST pour présenter la liste de contrôle de l'évaluation de la SST aux membres du comité SST  
 15 octobre 2013 Participation à la formation avancée à la santé et sécurité au travail (avec la coopération d'IDB)  
 6 novembre 2013 Rencontre-conseils avec le propriétaire de l'usine, le responsable ressources humaines et le responsable santé et sécurité pour suivre le plan d'amélioration et le licenciement des travailleurs.  
 3-5 septembre 2013 Formation sur les compétences avancées en matière de négociation organisée par Better Work Haïti  
 31 janvier 2014 Rencontre-conseils avec la direction sur les questions de liberté d'association et entretiens avec des travailleurs  
 18 Février 2014 Rencontre-conseils avec la direction pour assurer un suivi des questions de liberté d'association

| Catégorie de conformité | Point de conformité | Évaluation                                          |                       |                       |                       |                       |                       |                       | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation | # de mois |
|-------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------|-----------|
|                         |                     | 1*                                                  | 2*                    | 3*                    | 4*                    | 5*                    | 6*                    | 7*                    |                             |                          |                        |           |
| 1                       | Travail des enfants | Enfants travailleurs                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>       |                          |                        |           |
|                         |                     | Documentation et protection des jeunes travailleurs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>       |                          |                        |           |
|                         |                     | Travail dangereux                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>       |                          |                        |           |
|                         |                     | Pires formes                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>       |                          |                        |           |
| 2                       | Discrimination      | Genre                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>       |                          |                        |           |
|                         |                     | Autres discriminants                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>       |                          |                        |           |
|                         |                     | Race et origines                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>       |                          |                        |           |
|                         |                     | Religion et opinions politiques                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>       |                          |                        |           |
| 3                       | Travail forcé       | Travail asservi                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>       |                          |                        |           |
|                         |                     | Coercition                                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>       |                          |                        |           |

|   |                                                 |                                                        |                                  |                       |                                  |                       |                                  |                                  |                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Liberté d'association et négociation collective | Travail forcé et heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|   |                                                 | Travail carcéral                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|   |                                                 | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|   |                                                 | Interférences et discrimination                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|   |                                                 | Grèves                                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|   |                                                 | Actions des syndicats                                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 5 | Rémunération                                    | Modes de paiement                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|   |                                                 | Salaire minimum/200 gourdes                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|   |                                                 | Rémunération des heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|   |                                                 | Congés payés                                           | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | L'usine s'assure que tous les travailleurs éligibles reçoivent le bon versement pour les jours de repos hebdomadaire.                                                                                                                                                                |
|   |                                                 | Salaire majoré                                         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|   |                                                 | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | Contribution employeur à l'ONA. Verser dans les temps les contributions employeur à l'ONA.                                                                                                                                                                                           |
|   |                                                 |                                                        |                                  |                       |                                  |                       |                                  |                                  |                       | Transmission des contributions des travailleurs au fonds d'assurance sociale à l'ONA. Transmettre dans les temps les contributions des travailleurs au fonds d'assurance sociale à l'ONA. L'usine collecte les contributions des travailleurs au fonds d'assurance sociale de l'ONA. |
|   |                                                 | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 6 | Contrats et ressources humaines                 | Procédures pour les contrats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|   |                                                 | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|                                              |   |   |   |   |   |   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |
|----------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Contrats de travail                          | ○ | ● | ● | ● | ○ | ○ | ○ |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |
| Licenciement                                 | ○ | ○ | ● | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |
| Produits chimiques et substances dangereuses | ● | ◐ | ● | ◐ | ○ | ○ | ● | <p>Etiquetage des produits chimiques et substances dangereuses</p> <p>Etiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.</p> <p>Formation des travailleurs qui travaillent avec des produits chimiques et substances dangereuses.</p> <p>Former les travailleurs qui travaillent avec des produits chimiques et substances dangereuses.</p>                                                                                                                 |    |
| Préparation aux urgences                     | ● | ◐ | ● | ◐ | ○ | ◐ | ◐ | <p>Equipement de lutte contre les incendies.</p> <p>Installer et entretenir des équipements adaptés de lutte contre les incendies.</p> <p>Signalisation ou affichage des sorties de secours et/ou voies de secours sur le lieu de travail.</p> <p>Signaler ou afficher les sorties de secours et/ou voies de secours sur le lieu de travail.</p> <p>Toutes les issues de secours sont accessibles, dégagées ou/et déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires.</p> | 6  |
| Services de santé et premiers soins          | ● | ● | ● | ◐ | ◐ | ◐ | ◐ | <p>Personnel médical et infrastructures médicales sur le site.</p> <p>Disposer des infrastructures et du personnel médical exigés par la législation haïtienne du travail.</p> <p>Contrôles médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.</p> <p>Organiser des contrôles médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.</p> <p>Des contrôles médicaux ont été organisés pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail</p>                        | 36 |
| Systèmes de gestion de la SST                | ● | ◐ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |



|                               |                        |   |   |   |   |   |   |                                                                                                       |                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------|------------------------|---|---|---|---|---|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Installations collectives     | ●                      | ◐ | ● | ● | ◐ | ● | ● | Toilettes.                                                                                            | Mettre à disposition le nombre de toilettes exigé par le Code haïtien du travail.                     | 36                                                                                                                                                                                              |
| Installation des travailleurs | ○                      | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                                                       |                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                 |
| Environnement de travail      | ●                      | ○ | ○ | ● | ○ | ● | ◐ | Température sur le lieu de travail.                                                                   | S'assurer que la température du lieu de travail reste dans les limites acceptables.                   | 6                                                                                                                                                                                               |
|                               |                        |   |   |   |   |   |   | Éclairage du lieu de travail.                                                                         | S'assurer que l'éclairage du lieu de travail reste dans les limites acceptables.                      | L'usine s'assure que les niveaux de bruit du lieu de travail restent dans les limites acceptables.                                                                                              |
| Protection des travailleurs   | ●                      | ◐ | ● | ● | ◐ | ● | ◐ | Fournir au personnel des vêtements et équipements de protection.                                      | Fournir au personnel des vêtements et équipements de protection personnels.                           | 36                                                                                                                                                                                              |
|                               |                        |   |   |   |   |   |   | Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. | Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. | Les travailleurs debout sont correctement installés                                                                                                                                             |
| <b>8 Temps de travail</b>     | Congés                 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                                                       |                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                 |
|                               | Heures supplémentaires | ● | ● | ○ | ● | ○ | ● |                                                                                                       |                                                                                                       | L'usine a instauré un meilleur système pour contrôler les heures supplémentaires effectuées dans l'usine. Aucun travailleur ne dépasse les limites légales en matière d'heures supplémentaires. |
|                               | Heures régulières      | ● | ◐ | ● | ○ | ○ | ○ |                                                                                                       |                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                 |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

|              |              |
|--------------|--------------|
| Octobre 2013 | Février 2014 |
| 3%           | 10%          |

## Pacific Sports S.A.

**Ville** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 1475  
**Date d'inscription** 11 novembre 2009

### Services-conseils et formation

3 septembre 2013 Formation de mise à jour pour les 12 membres (7 femmes et 5 hommes) du comité de SST  
 3 septembre 2013 Réunion d'introduction pour la direction avec le propriétaire de l'usine, après la présentation du rapport de l'usine, afin de discuter des résultats de l'évaluation, et pour concevoir le plan d'amélioration.  
 20 septembre 2013 Visite de suivi du plan d'amélioration pour vérifier les progrès réalisés par rapport aux non-conformités, et visite de l'usine  
 1-3 octobre 2013 Participation à la formation sur la résolution des conflits sur le lieu de travail  
 9 octobre 2013 Participation à la formation de base de SST (organisée par Inter-American Development Bank)  
 15 octobre 2013 Participation à la formation avancée de SST (organisée par Inter-American Development Bank)

| Catégorie de conformité | Point de conformité                                 | Évaluation                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation | # de mois |
|-------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------|-----------|
|                         |                                                     | 1*                               | 2*                    | 3*                    | 4*                    | 5*                    | 6*                    | 7*                    | 8*                    |                             |                          |                        |           |
| 1 Travail des enfants   | Enfants travailleurs                                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Documentation et protection des jeunes travailleurs | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Travail dangereux                                   | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Pires formes                                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 2 Discrimination        | Genre                                               | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Autres discrimi-nants                               | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Race et origines                                    | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Religion et opinions politiques                     | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 3 Travail forcé         | Travail asservi                                     | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         | Coercition                                          | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |

|   |                                                 |                                                        |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                       |                       |
|---|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 4 | Liberté d'association et négociation collective | Travail forcé et heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Travail carcéral                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Interférences et discrimination                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Grèves                                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5 | Rémunération                                    | Actions des syndicats                                  | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Modes de paiement                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Salaire minimum/200 gourdes                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Rémunération des heures supplémentaires                | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Congés payés                                           | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Salaire majoré                                         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6 | Contrats et ressources humaines                 | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Procédures pour les contrats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Contrats de travail                                    | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|   |                              |                                              |                 |                                                                          |                                                                                                                                                                                                        |    |
|---|------------------------------|----------------------------------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|   |                              | Licenciement                                 | ● ○ ○ ● ○ ● ○ ● | Motif des licenciements.                                                 | S'assurer que les licenciements sont justifiés et que le motif du licenciement est inclus dans le dossier du travailleur.                                                                              |    |
|   |                              |                                              |                 | Réduction de la main d'œuvre suite à des changements dans les opérations | Envoyer une notification au MAST avant de réduire la taille de la main d'œuvre suite à des changements dans les opérations.                                                                            |    |
| 7 | Santé et sécurité au travail | Produits chimiques et substances dangereuses | ● ● ● ● ○ ● ● ● | Etiquetage des produits chimiques et substances dangereuses              | Étiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses.                                                                                                                                       | 12 |
|   |                              |                                              |                 |                                                                          | L'usine dispose d'infrastructures de stockage adaptées pour tous les produits chimiques et substances dangereuses.                                                                                     |    |
|   |                              |                                              |                 |                                                                          | L'usine a mis à disposition des FDS pour tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisées sur le lieu de travail, comme Silcone, Crystal clear, Neutacid, les dissolvants et explosifs. |    |
|   |                              |                                              |                 |                                                                          | L'usine a mis à disposition des stations de lavage et des produits nettoyants en cas d'exposition à des produits chimiques.                                                                            |    |

|                                     |                 |                                                                                                  |                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Préparation aux urgences            | ○ ● ◐ ● ● ○ ○ ● | Détection des incendies et système d'alarme.                                                     | Installer un détecteur de fumée dans la zone de stockage, et faire en sorte que les interrupteurs d'alarmes restent dégagés. |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                     |                 | Signalisation ou affichage des sorties de secours et/ou voies de secours sur le lieu de travail. | Marquer clairement et afficher les issues de secours et voies d'évacuations.                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Services de santé et premiers soins | ● ● ● ◐ ● ● ◐ ○ |                                                                                                  |                                                                                                                              | <p>L'usine dispose des infrastructures médicales et du personnel médical sur le site prévus par la loi.</p> <p>L'usine a formé 10% des travailleurs aux premiers soins.</p> <p>L'usine a organisé des examens médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.</p> |
| Systèmes de gestion de la SST       | ○ ● ◐ ○ ○ ○ ○ ○ |                                                                                                  |                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Installations collectives           | ● ● ◐ ◐ ● ◐ ● ● | Fourniture d'eau potable.                                                                        | Mettre à disposition des travailleurs de l'eau potable gratuite et sure.                                                     | 42                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                     |                 | Propreté du lieu de travail.                                                                     | Conserver propre le lieu de travail.                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                     |                 | Toilettes.                                                                                       | Mettre à disposition le nombre de toilettes requis par la législation du travail.                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Installation des travailleurs       | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |                                                                                                  |                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|   |                             |                        |                                                                  |                                                                             |    |
|---|-----------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| 8 | Environnement de travail    | ○ ○ ● ● ● ◐ ◐ ●        | Température sur le lieu de travail.                              | Baisser la température sur le lieu de travail.                              | 30 |
|   |                             |                        | Éclairage du lieu de travail.                                    | Augmenter les niveaux d'éclairage du lieu de travail.                       |    |
|   | Protection des travailleurs | ● ◐ ○ ● ● ● ◐ ●        | Fournir au personnel des vêtements et équipements de protection. | Fournir au personnel des vêtements et équipements de protection personnels. | 24 |
|   | Temps de travail            | Congés                 | ○ ○ ● ● ○ ○ ○ ○                                                  |                                                                             |    |
|   |                             | Heures supplémentaires | ● ● ◐ ○ ○ ○ ○ ○                                                  |                                                                             |    |
|   |                             | Heures régulières      | ● ◐ ◐ ● ○ ○ ○ ○                                                  |                                                                             |    |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

| Octobre 2013 | Février 2014 |
|--------------|--------------|
| 5%           | 90%          |

## Palm Appareil S.A.

**Ville** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 1110  
**Date d'inscription** 17 novembre 2009

### Services-conseils et formation

19 septembre 2013 Suivi du plan d'amélioration et visite de l'usine avec le responsable conformité  
 14 novembre 2013 Présentation du rapport des pompiers et suivi du plan d'amélioration avec les responsables RH et conformité  
 14 novembre 2013 Formation BW sur la communication au travail, suivie par 50 travailleurs en deux sessions de 25 travailleurs, 29 femmes et 21 hommes

| Catégorie de conformité | Point de conformité      | Évaluation                                          |                       |                       |                       |                                  |                       |                       |                       | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation | # de mois |
|-------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------|-----------|
|                         |                          | 1*                                                  | 2*                    | 3*                    | 4*                    | 5*                               | 6*                    | 7*                    | 8*                    |                             |                          |                        |           |
| 1                       | Travail des enfants      | Enfants travailleurs                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                          | Documentation et protection des jeunes travailleurs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                          | Travail dangereux                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                          | Pires formes                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 2                       | Discrimination           | Genre                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                          | Autres discriminants                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                          | Race et origines                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                          | Religion et opinions politiques                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 3                       | Travail forcé            | Travail asservi                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                          | Coercition                                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                          | Travail forcé et heures supplémentaires             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
|                         |                          | Travail carcéral                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |
| 4                       | Liberté d'association et | Négociation collective                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |           |

|   |                                 |                                                        |                                  |                                  |                       |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |
|---|---------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
|   | négociation collective          | Interférences et discrimination                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
|   |                                 | Grèves                                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
|   |                                 | Actions des syndicats                                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
| 5 | Rémunération                    | Modes de paiement                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
|   |                                 | Salaire minimum/200 gourdes                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
|   |                                 | Rémunération des heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
|   |                                 | Congés payés                                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
|   |                                 | Salaire majoré                                         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
|   |                                 | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
|   |                                 | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
| 6 | Contrats et ressources humaines | Procédures pour les contrats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
|   |                                 | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |
|   |                                 | Contrats de travail                                    | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
|   |                                 | Licenciement                                           | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |



|   |                              |                                              |                 |                                                                              |                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---|------------------------------|----------------------------------------------|-----------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7 | Santé et sécurité au travail | Produits chimiques et substances dangereuses | ● ● ● ● ● ● ● ● | Etiquetage des produits chimiques et substances dangereuses                  | Etiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.      | 42                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|   |                              |                                              |                 | FDS pour tous les produits chimiques et substances dangereuses dans l'usine. | Mettre à disposition des FDS pour tous les produits chimiques et substances dangereuses dans l'usine. |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|   | Préparation aux urgences     | ● ● ● ● ● ○ ● ●                              |                 | Equipement de lutte contre les incendies.                                    | Installer des équipements de lutte contre les incendies adaptés.                                      | 6                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|   |                              |                                              |                 | Détection des incendies et système d'alarme.                                 | Réparer les alarmes à incendie sur le lieu de travail.                                                | L'usine a signalisé ou affiché les sorties de secours et/ou voies de secours sur le lieu de travail.<br><br>L'usine s'est assurée que toutes les issues de secours étaient accessibles, dégagées et/ou déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires. |

|                                     |                 |                                                                                              |                                                                                                                        |                                                                                                   |
|-------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Services de santé et premiers soins | ● ● ● ● ● ● ● ● | Contrôles médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.                       | Organiser des contrôles médicaux avant embauche et annuels pour tous les travailleurs.                                 | 42                                                                                                |
|                                     |                 | Contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail | Prévoir des contrôles médicaux gratuits pour tous les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail |                                                                                                   |
|                                     |                 | Formation aux premiers soins pour les travailleurs.                                          | Former 10% de la main d'œuvre aux premiers soins.                                                                      | L'usine dispose des infrastructures et du personnel médical exigés par la législation du travail. |
| Systèmes de gestion de la SST       | ● ● ● ● ● ○ ○ ○ |                                                                                              |                                                                                                                        |                                                                                                   |
| Installations collectives           | ● ● ● ● ● ● ● ● | Toilettes.                                                                                   | Mettre à disposition le nombre de toilettes exigé par le Code haïtien du travail.                                      | 42                                                                                                |
|                                     |                 | Espace de restauration.                                                                      | Prévoir un espace de restauration adapté pouvant accueillir tous les travailleurs.                                     |                                                                                                   |
| Installation des travailleurs       | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |                                                                                              |                                                                                                                        |                                                                                                   |
| Environnement de travail            | ● ○ ○ ● ● ○ ● ● | Température sur le lieu de travail.                                                          | Baisser la température sur le lieu de travail.                                                                         | 6                                                                                                 |
|                                     |                 | Éclairage du lieu de travail.                                                                | Eclairer convenablement le lieu de travail.                                                                            | L'usine ventile suffisamment le lieu de travail.                                                  |

|   |                  |                             |                 |                                                                                                         |                                                                                                       |                                                                                        |    |
|---|------------------|-----------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 8 | Temps de travail | Protection des travailleurs | ● ● ● ● ● ● ● ● | Installation de protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. | Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. | L'usine fournit des tapis anti-fatigue et/ou des repose-pieds aux travailleurs debout. | 42 |
|   |                  | Congés                      | ○ ○ ● ● ○ ○ ●   | Pauses pour allaitement.                                                                                | Permettre des pauses allaitement aux travailleuses qui y ont droit                                    |                                                                                        |    |
|   |                  | Heures supplémentaires      | ● ● ○ ● ● ○ ○ ○ |                                                                                                         |                                                                                                       |                                                                                        |    |
|   |                  | Heures régulières           | ● ● ● ● ● ● ○ ○ |                                                                                                         |                                                                                                       |                                                                                        |    |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

|              |              |
|--------------|--------------|
| Octobre 2013 | Février 2014 |
| 49%          | 68%          |

## Premium Apparel S.A.

Ville Port-au-Prince  
 Nombre de travailleurs 1164  
 Date d'inscription 28 octobre 2009

### Services-conseils et formation

26 septembre 2013 Services-conseils pour suivre le plan d'amélioration  
 1-3 octobre 2013 Formation de l'OIT sur la résolution des conflits sur le lieu de travail  
 9 octobre 2013 Participation à la formation de base du comité SST (avec la participation d'IDB)  
 15 octobre 2013 Participation à la formation avancée du comité SST (avec la participation d'IDB)  
 6 Février 2014 Réunion d'introduction pour la direction.

| Catégorie de conformité | Point de conformité | Évaluation                                          |    |    |    |    |    |    |    | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation                                                               | # de mois |
|-------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|-----------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|                         |                     | 1*                                                  | 2* | 3* | 4* | 5* | 6* | 7* | 8* |                             |                          |                                                                                      |           |
| 1                       | Travail des enfants | Enfants travailleurs                                | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                                                                                      |           |
|                         |                     | Documentation et protection des jeunes travailleurs | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                                                                                      |           |
|                         |                     | Travail dangereux                                   | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                                                                                      |           |
|                         |                     | Pires formes                                        | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                                                                                      |           |
| 2                       | Discrimination      | Genre                                               | ●  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          | L'usine a instauré une politique de tolérance zéro sur le cas de harcèlement sexuel. |           |
|                         |                     | Autres discrimi-nants                               | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                                                                                      |           |
|                         |                     | Race et origines                                    | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                                                                                      |           |
|                         |                     | Religion et opi-nions politiques                    | ●  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                                                                                      |           |
| 3                       | Travail forcé       | Travail asservi                                     | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                                                                                      |           |
|                         |                     | Coercition                                          | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                                                                                      |           |

|   |                                                 |                                                        |                                  |                                  |                       |                                  |                                  |                       |                       |                       |                                                                                                                                               |
|---|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Liberté d'association et négociation collective | Travail forcé et heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                                               |
|   |                                                 | Travail carcéral                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                                               |
|   |                                                 | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                                               |
|   |                                                 | Interférences et discrimination                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                                               |
|   |                                                 | Grèves                                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                                               |
|   |                                                 | Actions des syndicats                                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                                               |
| 5 | Rémunération                                    | Modes de paiement                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                                               |
|   |                                                 | Salaire minimum/200 gourdes                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                                               |
|   |                                                 | Rémunération des heures supplémentaires                | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                                               |
|   |                                                 | Congés payés                                           | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                                               |
|   |                                                 | Salaire majoré                                         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                                               |
|   |                                                 | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Les contributions des travailleurs à l'ONA sont envoyées dans les temps.<br><br>La contribution employeur à l'ONA est envoyée dans les temps. |
| 6 | Contrats ressources humaines et hu-             | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                                               |
|   |                                                 | Procédures pour les contrats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                                               |
|   |                                                 | Dialogue, discipline et conflits                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                                                               |

|                                              |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |    |
|----------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Contrats de travail                          | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |    |
| Licenciement                                 | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |    |
| Produits chimiques et substances dangereuses | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | Les produits chimiques et substances dangereuses sont étiquetés convenablement.                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |    |
|                                              |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                                  | Il y a une FDS pour le Blow Out.                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |    |
| Préparation aux urgences                     | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | Un système de détection et d'alarme à incendie a été installé.                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |    |
|                                              |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                                  |                                  | Mise à disposition d'équipements de lutte contre les incendies.                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |    |
| Services de santé et premiers soins          | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <div>Personnel médical et infrastructures médicales sur le site.</div> <div>Contrôles médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.</div> <div>Contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail</div> | <div>Mettre à disposition toutes les infrastructures médicales et le personnel médical obligatoires.</div> <div>S'assurer que les travailleurs passent des examens médicaux avant embauche et/ou annuels.</div> <div>Proposer des contrôles médicaux gratuits pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail</div> | 42 |
| Systèmes de gestion de la SST                | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            |                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |    |

|   |                   |                               |   |   |   |   |   |   |   |            |                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                                                |    |
|---|-------------------|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 8 | Temps de travail  | Installations collec- tives   | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | Toilettes. | Mettre à disposition le nombre de toilettes exigé par le Code haïtien du travail. | Le lieu de travail est propre et ordonné. L'usine a fermé la mezzanine, qui n'est plus utilisée. | 42                                                                                                             |    |
|   |                   | Installation des travailleurs | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ● | ○ | ○          |                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                                                |    |
|   |                   | Environnement de travail      | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ○          | Éclairage du lieu de travail.                                                     | S'assurer du bon éclairage du lieu de travail.                                                   | La température du lieu de travail est acceptable.                                                              | 42 |
|   |                   | Protection des travailleurs   | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ○          |                                                                                   |                                                                                                  | L'usine a formé les travailleurs à l'utilisation des équipements personnels de protection fournis.             |    |
|   |                   | Congés                        | ○ | ○ | ● | ● | ● | ● | ● | ○          |                                                                                   |                                                                                                  | Des protections ont été installées sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. |    |
|   |                   | Heures supplé- mentaires      | ● | ● | ● | ● | ● | ○ | ● | ●          | Limite des heures supplémentaires travaillées.                                    | Respecter les limites en matière d'heures supplémentaires travaillées.                           |                                                                                                                | 6  |
|   | Heures régulières | ●                             | ● | ● | ● | ● | ○ | ○ | ○ |            |                                                                                   |                                                                                                  |                                                                                                                |    |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

| Octobre 2013 | Février 2014 |
|--------------|--------------|
| 2%           | 4%           |



## S & H Global S.A.

**Ville** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 1964  
**Date d'inscription** 19 Juin 2012

### Services-conseils et formation

23 septembre 2013 Suivi du plan d'amélioration avec le personnel conformité et l'encadrement RH  
 23 septembre 2013 Formation à la protection maternelle suivie par 11 travailleuses  
 23 septembre 2013 Formation sur le VIH suivie par 23 travailleurs  
 24 septembre 2013 Formation à l'éducation financière 1+2+3 suivie par 20 travailleurs  
 24 septembre 2013 Formation sur la sensibilisation à la SST suivie par 27 travailleurs  
 24 septembre 2013 Suivi du plan d'amélioration avec le personnel conformité et l'encadrement RH  
 1-3 octobre 2013 Participation à la formation sur la résolution des conflits sur le lieu de travail  
 25 novembre 2013 Formation à la communication au travail 1+2 suivie par 18 travailleurs  
 25 novembre 2013 Services-conseils sur les procédures RH et la SST  
 25 novembre 2013 Formation sur la sensibilisation à la SST suivie par 13 travailleurs  
 26 novembre 2013 Formation à la protection maternelle suivie par 11 travailleuses  
 26 novembre 2013 Suivi concernant le plan d'amélioration  
 26 novembre 2013 Formation sur la sensibilisation à la SST suivie par 13 travailleurs

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

|   |                                                 |                                                        |                                  |                       |                                  |                                                                 |                                                                                                 |
|---|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Liberté d'association et négociation collective | Travail forcé et heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                 |                                                                                                 |
|   |                                                 | Travail carcéral                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                 |                                                                                                 |
|   |                                                 | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                 |                                                                                                 |
|   |                                                 | Interférences et discrimination                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                 |                                                                                                 |
|   |                                                 | Grèves                                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                 |                                                                                                 |
|   |                                                 | Actions des syndicats                                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                 |                                                                                                 |
| 5 | Rémunération                                    | Modes de paiement                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                 |                                                                                                 |
|   |                                                 | Salaire minimum/200 gourdes                            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                 |                                                                                                 |
|   |                                                 | Rémunération des heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                 |                                                                                                 |
|   |                                                 | Congés payés                                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                 |                                                                                                 |
|   |                                                 | Salaire majoré                                         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | Paiement des heures régulières effectuées sur des jours fériés. | Rémunérer correctement les travailleurs pour les heures régulières effectuées les jours fériés. |
|   |                                                 | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                 |                                                                                                 |
|   |                                                 | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                 |                                                                                                 |
| 6 | Contrats et ressources humaines                 | Procédures pour les contrats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                 |                                                                                                 |
|   |                                                 | Discipline et conflits                                 | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                 |                                                                                                 |
|   |                                                 | Contrats de travail                                    | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                 |                                                                                                 |
|   |                                                 | Licenciement                                           | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                 |                                                                                                 |
| 7 | Santé et sécurité au travail                    | Produits chimiques et substances dangereuses           | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            |                                                                 |                                                                                                 |

|                                     |   |   |   |                                                                                       |                                                                                                                         |                                                                                        |
|-------------------------------------|---|---|---|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Préparation aux urgences            | ○ | ○ | ● | Formation des travailleurs à l'utilisation du matériel de lutte contre les incendies. | Former 10% des travailleurs à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.                              |                                                                                        |
|                                     |   |   |   | Équipement de lutte contre les incendies.                                             | Installer et entretenir tous les équipements de lutte contre les incendies du lieu de travail.                          |                                                                                        |
| Services de santé et premiers soins | ● | ◐ | ● | Personnel médical et infrastructures médicales sur le site.                           | Prévoir des infrastructures médicales et du personnel sur le site conformément au Code du travail.                      | 12                                                                                     |
|                                     |   |   |   | Boîtes/fournitures de premiers soins sur le lieu de travail.                          | S'assurer qu'il y a suffisamment de boîtes/fournitures de premiers soins facilement accessibles sur le lieu de travail. |                                                                                        |
|                                     |   |   |   | Formation aux premiers soins pour les travailleurs.                                   | Former 10% de la main d'œuvre aux premiers soins.                                                                       |                                                                                        |
| Systèmes de gestion de la SST       | ● | ○ | ○ |                                                                                       |                                                                                                                         |                                                                                        |
| Installations collectives           | ○ | ● | ◐ | Installations sanitaires et/ou savon.                                                 | Mettre à disposition des installations sanitaires et/ou du savon.                                                       | 6                                                                                      |
|                                     |   |   |   |                                                                                       |                                                                                                                         | L'usine met à disposition le nombre de toilettes exigé par le Code haïtien du travail. |
| Installation des travailleurs       | ○ | ○ | ○ |                                                                                       |                                                                                                                         |                                                                                        |
| Environnement de travail            | ○ | ○ | ● | Niveaux sonores du lieu de travail.                                                   | Baisser les niveaux sonores du lieu de travail.                                                                         |                                                                                        |
| Protection des travailleurs         | ○ | ○ | ● | Fournir au personnel des vêtements et équipements de protection.                      | Donner aux travailleurs tous les équipements personnels de protection et vêtements nécessaires.                         |                                                                                        |
| 8 Temps de travail                  |   |   |   |                                                                                       |                                                                                                                         |                                                                                        |
| Congés                              | ○ | ○ | ● | Pauses pour allaitement.                                                              | Autoriser les pauses obligatoires pour allaitement.                                                                     |                                                                                        |
| Heures supplémentaires              | ● | ○ | ○ |                                                                                       |                                                                                                                         |                                                                                        |



Heures régulières      ○      ○      ○

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

| Octobre 2013 | Février 2014 |
|--------------|--------------|
| 5%           | 0%           |

## Sewing International S.A.

**Ville** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 1784  
**Date d'inscription** 25 septembre 2009

### Services-conseils et formation :

3-5 septembre 2013 Formation BW aux compétences avancées de négociation suivie par le responsable RH et le responsable usine  
 20 septembre 2013 Réunion d'évaluation du comité SST avec le responsable RH et le responsable conformité  
 1 -3 octobre 2013 Formation de l'OIT sur la résolution des conflits sur le lieu de travail  
 15 octobre 2013 Participation à la formation avancée à la santé et sécurité au travail (avec la coopération d'IDB)  
 4 Février 2014 Réunion introductive pour la direction avec le responsable RH et le responsable conformité

|   | Catégorie de conformité  | Point de conformité                                 | Évaluation            |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation | # mois |
|---|--------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------|--------|
|   |                          |                                                     | 1*                    | 2*                    | 3*                    | 4*                    | 5*                    | 6*                    | 7*                    | 8*                    |                             |                          |                        |        |
| 1 | Travail des enfants      | Enfants travailleurs                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                          | Documentation et protection des jeunes travailleurs | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                          | Travail dangereux                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                          | Pires formes                                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
| 2 | Discrimination           | Genre                                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                          | Autres discriminants                                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                          | Race et origines                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                          | Religion et opinions politiques                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
| 3 | Travail forcé            | Travail asservi                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                          | Coercition                                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                          | Travail forcé et heures supplémentaires             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
|   |                          | Travail carcéral                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |
| 4 | Liberté d'association et | Négociation collective                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                             |                          |                        |        |

|   |                                 |                                                        |   |   |   |   |   |   |   |                                                                       |                                                                                                            |
|---|---------------------------------|--------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | négociation collective          | Interférences et discrimination                        | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                       |                                                                                                            |
|   |                                 | Grèves                                                 | ○ | ○ | ● | ● | ● | ● | ○ | ○                                                                     |                                                                                                            |
|   |                                 | Actions des syndicats                                  | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                     |                                                                                                            |
| 5 | Rémunération                    | Modes de paiement                                      | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                     |                                                                                                            |
|   |                                 | Salaire minimum/200 gourdes                            | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                     |                                                                                                            |
|   |                                 | Rémunération des heures supplémentaires                | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                     |                                                                                                            |
|   |                                 | Congés payés                                           | ● | ◐ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                     |                                                                                                            |
|   |                                 | Salaire majoré                                         | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                     |                                                                                                            |
|   |                                 | Sécurité sociale et autres avantages                   | ● | ◐ | ○ | ● | ○ | ● | ◐ | ○                                                                     | L'usine a transmis dans les temps les contributions des travailleurs au fonds d'assurance sociale à l'ONA. |
|   |                                 |                                                        |   |   |   |   |   |   |   | L'usine a envoyé les contributions employeurs à l'ONA dans les temps. |                                                                                                            |
|   |                                 | Information sur les salaires, utilisation et déduction | ● | ● | ○ | ● | ○ | ○ | ◐ | ●                                                                     | Registres de paie. Conserver un registre de paie unique et précis.                                         |
| 6 | Contrats et ressources humaines | Procédures pour les contrats                           | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○                                                                     |                                                                                                            |
|   |                                 | Discipline et conflits                                 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ● | ○ | ○                                                                     |                                                                                                            |
|   |                                 | Contrats de travail                                    | ● | ◐ | ◐ | ● | ● | ○ | ○ | ○                                                                     |                                                                                                            |
|   |                                 |                                                        |   |   |   |   |   |   |   |                                                                       |                                                                                                            |
|   |                                 | Licenciement                                           | ○ | ○ | ○ | ● | ○ | ○ | ○ | ○                                                                     |                                                                                                            |

|   |                              |  |                                              |                 |                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |    |
|---|------------------------------|--|----------------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 7 | Santé et sécurité au travail |  | Produits chimiques et substances dangereuses | ● ● ◐ ● ◐ ◐ ◐ ○ |                                                                                                                                                                                                          | <p>Toutes les substances chimiques et dangereuses sont étiquetées.</p> <p>Les produits chimiques et substances dangereuses sont stockés convenablement.</p> <p>Des FDS existent pour tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.</p> <p>Il y a des installations sanitaires adaptées en cas d'exposition à des produits chimiques.</p> |    |
|   | Préparation aux urgences     |  |                                              | ● ● ◐ ● ◐ ◐ ◐ ◐ | <p>Formation des travailleurs à l'utilisation du matériel de lutte contre les incendies</p> <p>Former au moins 10% de la main d'œuvre à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.</p> | <p>Des équipements de lutte contre les incendies supplémentaires ont été installés.</p> <p>Toutes les issues de secours sont accessibles, dégagées et déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires.</p>                                                                                                                                     | 42 |

|                                     |                   |                                                                                              |                                                                                                           |                                                                                                     |
|-------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Services de santé et premiers soins | ● ● ● ● ● ● ● ●   | Personnel médical et infrastructures médicales sur le site.                                  | Mettre à disposition les infrastructures médicales et le personnel médical sur le site prévus par la loi. | 42                                                                                                  |
|                                     |                   | Contrôles médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.                       | S'assurer que les travailleurs passent des examens médicaux avant embauche et/ou annuels.                 |                                                                                                     |
|                                     |                   | Contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail | Prévoir des contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail  | L'usine s'est occupée des risques pour la santé et la sécurité des femmes enceintes et allaitantes. |
|                                     |                   | Formation aux premiers soins pour les travailleurs.                                          | S'assurer qu'au moins 10% de la main d'œuvre est formée aux premiers soins.                               |                                                                                                     |
| Systèmes de gestion de la SST       | ● ● ○ ● ○ ○ ○ ○ ○ |                                                                                              |                                                                                                           |                                                                                                     |
| Installations collectives           | ● ● ● ● ● ● ● ●   | Toilettes.                                                                                   | Mettre à disposition le nombre de toilettes exigé par la législation du travail.                          | 42                                                                                                  |
| Installation des travailleurs       | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |                                                                                              |                                                                                                           |                                                                                                     |
| Environnement de travail            | ○ ○ ○ ● ○ ○ ● ●   | Température sur le lieu de travail.                                                          | S'assurer que la température du lieu de travail est acceptable.                                           | 6                                                                                                   |
|                                     |                   | Niveaux sonores du lieu de travail.                                                          | S'assurer que les niveaux sonores du lieu de travail sont acceptables.                                    |                                                                                                     |



|   |                  |                             |                 |                                                                                                       |                                                                                                                      |                                                                                              |
|---|------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8 | Temps de travail | Protection des travailleurs | ● ● ● ● ● ● ● ● | Installation des travailleurs debout                                                                  | Installer les travailleurs debout                                                                                    | 42                                                                                           |
|   |                  |                             |                 | Formation des travailleurs à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements.             | Former les travailleurs à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements et les inciter à les utiliser. |                                                                                              |
|   |                  |                             |                 | Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. | Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements.                | L'usine fournit des équipements personnels de protection aux travailleurs qui en ont besoin. |
|   |                  | Congés                      | ○ ○ ● ● ● ○ ○ ○ |                                                                                                       |                                                                                                                      |                                                                                              |
|   |                  | Heures supplémentaires      | ● ● ● ● ● ● ○ ● | Limite des heures supplémentaires travaillées.                                                        | Respecter les limites en matière d'heures supplémentaires travaillées.                                               |                                                                                              |
|   |                  | Heures régulières           | ● ● ● ● ● ○ ● ● | Registre du temps de travail                                                                          | Tenir des registres du temps de travail qui reflètent les heures réellement travaillées.                             | 6                                                                                            |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

|              |              |
|--------------|--------------|
| Octobre 2013 | Février 2014 |
| 40%          | 30%          |

## The Willbes Haitian II S.A.

Ville Port-au-Prince  
 Nombre de travailleurs 1072  
 Date d'inscription 27 août 2010

### Services-conseils et formation

1-3 octobre 2013 Participation à la formation sur la résolution des conflits sur le lieu de travail  
 9 octobre 2013 Formation de base à la santé et sécurité au travail organisée avec la participation d'IDB  
 21 octobre 2013 Réunion-conseils avec le responsable conformité, les cadres conformité et le responsable finances pour suivre le plan d'amélioration  
 28 novembre 2013 Participation à la 10ème rencontre de la table ronde du dialogue social  
 28 novembre 2013 Rencontre-conseils pour présenter le nouveau rapport de progression et la mise en œuvre du CCAP  
 17 janvier 2014 Réunion d'introduction de la direction avec le responsable conformité après la présentation du rapport de l'usine, afin de discuter des résultats de l'évaluation, et pour concevoir le plan d'amélioration.  
 18 Février 2014 Rencontre-conseils avec le responsable conformité pour discuter de la prochaine étape de la mise en œuvre du CCAP

|   | Catégorie de con-<br>formité | Point de conformité                                 | Evaluations |    |    |    |    |    |    | Détails des non-<br>conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation | # de<br>mois |
|---|------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------|----|----|----|----|----|----|---------------------------------|--------------------------|------------------------|--------------|
|   |                              |                                                     | 1*          | 2* | 3* | 4* | 5* | 6* | 7* |                                 |                          |                        |              |
| 1 | Travail des enfants          | Enfants travailleurs                                | ○           | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                                 |                          |                        |              |
|   |                              | Documentation et protection des jeunes travailleurs | ○           | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                                 |                          |                        |              |
|   |                              | Travail dangereux                                   | ○           | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                                 |                          |                        |              |
|   |                              | Pires formes                                        | ○           | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                                 |                          |                        |              |
| 2 | Discrimination               | Genre                                               | ○           | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                                 |                          |                        |              |
|   |                              | Autres discriminants                                | ○           | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                                 |                          |                        |              |
|   |                              | Race et origines                                    | ○           | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                                 |                          |                        |              |
|   |                              | Religion et opinions politiques                     | ○           | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                                 |                          |                        |              |
| 3 | Travail forcé                | Travail asservi                                     | ○           | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                                 |                          |                        |              |
|   |                              | Coercition                                          | ●           | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                                 |                          |                        |              |
|   |                              | Travail forcé et heures supplémentaires             | ○           | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                                 |                          |                        |              |
|   |                              | Travail carcéral                                    | ○           | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                                 |                          |                        |              |

|   |                                                 |                                                        |                                  |                                  |                                  |                                  |                                  |                       |                       |                                                                                                  |
|---|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Liberté d'association et négociation collective | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                  |
|   |                                                 | Interférences et discrimination                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                  |
|   |                                                 | Grèves                                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                  |
|   |                                                 | Actions des syndicats                                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                  |
| 5 | Rémunération                                    | Modes de paiement                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                  |
|   |                                                 | Salaire minimum, /200 gourdes                          | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                  |
|   |                                                 | Rémunération des heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                  |
|   |                                                 | Congés payés                                           | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                  |
|   |                                                 | Salaire majoré                                         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                  |
|   |                                                 | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                  |
|   |                                                 | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                  |
| 6 | Contrats et ressources humaines                 | Procédures pour les contrats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                  |
|   |                                                 | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                  |
|   |                                                 | Contrats de travail                                    | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                  |
|   |                                                 | Licenciement                                           | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                  |
| 7 | Santé et sécurité au travail                    | Produits chimiques et substances dangereuses           | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |                                                                                                  |
|   |                                                 | Préparation aux urgences                               | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Signalisation ou affichage des sorties de secours et/ou voies de secours sur le lieu de travail. |

36

|                                     |               |                                                                                              |                                                                                                          |    |
|-------------------------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Services de santé et premiers soins | ● ● ◐ ◐ ◐ ◐ ● | Personnel médical et infrastructures médicales sur le site                                   | Disposer des infrastructures et du personnel médical exigés par la législation haïtienne du travail.     | 36 |
|                                     |               | Contrôles médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.                       | Organiser des contrôles médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.                     |    |
|                                     |               | Contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail | Prévoir des contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail |    |
| Systèmes de gestion de la SST       | ● ◐ ● ○ ○ ○ ○ |                                                                                              |                                                                                                          |    |
| Installations collectives           | ● ● ● ● ● ● ● | Toilettes.                                                                                   | Mettre à disposition le nombre de toilettes exigé par le Code haïtien du travail.                        | 36 |
|                                     |               | Espace de restauration.                                                                      | Mettre à disposition un espace de restauration adapté.                                                   |    |
| Installation des travailleurs       | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ |                                                                                              |                                                                                                          |    |
| Environnement de travail            | ○ ○ ● ● ○ ● ○ |                                                                                              | La température a baissé sur le lieu de travail.                                                          |    |

|   |                  |                             |               |                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |    |
|---|------------------|-----------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 8 | Temps de travail | Protection des travailleurs | ● ● ● ● ● ● ● | Fournir au personnel des vêtements et équipements de protection.<br><br>Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. | Fournir au personnel des vêtements et équipements de protection personnels.<br><br>Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements.<br><br>L'usine a formé les travailleurs à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements. | 36 |
|   |                  | Congés                      | ○ ○ ● ○ ● ● ● | Pauses pour allaitement.                                                                                                                                                      | Prévoir des pauses pour allaitement.                                                                                                                                                                                                                                                            | 12 |
|   |                  | Heures supplémentaires      | ● ○ ○ ○ ○ ○ ○ |                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |    |
|   |                  | Heures régulières           | ● ● ● ○ ○ ○ ○ |                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |    |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

|              |              |
|--------------|--------------|
| Octobre 2013 | Février 2014 |
| 27%          | 14%          |

## The Willbes Haitian III S.A.

**Ville** Port-au-Prince  
**Nombre de travailleurs** 554  
**Date d'inscription** 27 août 2010

### Services-conseils et formation

1-3 octobre 2013 Participation à la formation sur la résolution des conflits sur le lieu de travail  
 9 octobre 2013 Formation de base à la santé et sécurité au travail organisée avec la participation d'IDB  
 21 octobre 2013 Réunion-conseils avec le responsable conformité, les cadres conformité et le responsable finances pour suivre le plan d'amélioration  
 28 novembre 2013 Participation à la 10ème rencontre de la table ronde du dialogue social  
 28 novembre 2013 Rencontre-conseils pour présenter le nouveau rapport de progression et la mise en œuvre du CCAP  
 17 janvier 2014 Réunion d'introduction de la direction avec le responsable conformité après la présentation du rapport de l'usine, afin de discuter des résultats de l'évaluation, et pour concevoir le plan d'amélioration  
 18 Février 2014 Rencontre-conseils avec le responsable conformité pour discuter de la prochaine étape de la mise en œuvre du CCAP

|   | Catégorie de conformité | Point de conformité                                 | Évaluation |    |    |    |    |    |    | Détails des non-conformités | Priorités d'amélioration | Efforts de remédiation | # de mois |
|---|-------------------------|-----------------------------------------------------|------------|----|----|----|----|----|----|-----------------------------|--------------------------|------------------------|-----------|
|   |                         |                                                     | 1*         | 2* | 3* | 4* | 5* | 6* | 7* |                             |                          |                        |           |
| 1 | Travail des enfants     | Enfants travailleurs                                | ○          | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                        |           |
|   |                         | Documentation et protection des jeunes travailleurs | ○          | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                        |           |
|   |                         | Travail dangereux                                   | ○          | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                        |           |
|   |                         | Pires formes                                        | ○          | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                        |           |
| 2 | Discrimination          | Genre                                               | ○          | ○  | ●  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                        |           |
|   |                         | Autres discrimi-nants                               | ○          | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                        |           |
|   |                         | Race et origines                                    | ○          | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                        |           |
|   |                         | Religion et opinions politiques                     | ○          | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                        |           |
| 3 | Travail forcé           | Travail asservi                                     | ○          | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                        |           |
|   |                         | Coercition                                          | ○          | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  | ○  |                             |                          |                        |           |

|   |                                                 |                                                        |                                  |                       |                                  |                       |                       |                                  |                       |
|---|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|
| 4 | Liberté d'association et négociation collective | Travail forcé et heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Travail carcéral                                       | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Négociation collective                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Interférences et discrimination                        | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Grèves                                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Actions des syndicats                                  | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |
| 5 | Rémunération                                    | Modes de paiement                                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Salaire minimum, /200 gourdes                          | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Rémunération des heures supplémentaires                | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Congés payés                                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Salaire majoré                                         | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Sécurité sociale et autres avantages                   | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Information sur les salaires, utilisation et déduction | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |
| 6 | Contrats et ressources humaines                 | Procédures pour les contrats                           | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Discipline et conflits                                 | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |
|   |                                                 | Contrats de travail                                    | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> |

L'usine a transmis dans les temps les contributions des travailleurs au fonds d'assurance sociale à l'ONA.

L'usine a payé dans les temps sa contribution à l'ONA.

|   |                              |                                              |               |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |    |
|---|------------------------------|----------------------------------------------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 7 | Santé et sécurité au travail | Licenciement                                 | ● ○ ● ○ ○ ○ ● | <p>Rémunération des congés payés annuels non utilisés lors d'une démission ou d'un licenciement.</p> <p>Bonus ou supplément de salaire annuel au moment du licenciement</p>                                                                    | <p>Rémunérer les congés payés annuels non utilisés lors d'une démission ou d'un licenciement.</p> <p>Verser le bonus ou supplément de salaire annuel au moment du licenciement</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |
|   |                              | Produits chimiques et substances dangereuses | ● ● ● ● ● ● ● | Posséder des FDS pour tous les produits chimiques et substances dangereuses dans l'usine.                                                                                                                                                      | <p>Afficher les FDS pour tous les produits chimiques et substances dangereuses dans l'usine.</p> <p>L'usine a étiqueté tous les produits chimiques et substances dangereuses du lieu de travail, comme les dissolvants et les diluants qui se trouvent dans la pièce des produits chimiques.</p>                                                                                                                                                                                                                                | 36 |
|   |                              | Préparation aux urgences                     | ● ● ● ● ○ ● ● | <p>Nombre d'issues de secours</p> <p>Détection des incendies et système d'alarme.</p> <p>Equipement de lutte contre les incendies.</p> <p>Signalisation ou affichage des sorties de secours et/ou voies de secours sur le lieu de travail.</p> | <p>Ouvrir au moins deux issues de secours adaptées.</p> <p>Installer un système de détection et d'alarme à incendie adapté dans l'entrepôt.</p> <p>Installer des équipements de lutte contre les incendies adaptés dans l'entrepôt.</p> <p>Signaler ou afficher les sorties de secours et/ou voies de secours sur le lieu de travail.</p> <p>L'usine s'est assurée que toutes les issues de secours étaient accessibles, dégagées et/ou déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires.</p> | 6  |



|                                     |   |   |   |   |   |   |   |                                                                                              |                                                                                                           |    |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Services de santé et premiers soins | ● | ◐ | ● | ◐ | ◐ | ◐ | ● | Contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail | Prévoir des contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des dangers dans le cadre de leur travail  | 36 |
|                                     |   |   |   |   |   |   |   | Personnel médical et infrastructures médicales sur le site.                                  | Mettre à disposition les infrastructures médicales et le personnel médical sur le site prévus par la loi. |    |
|                                     |   |   |   |   |   |   |   | Contrôles médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.                       | Contrôles médicaux avant embauche et/ou annuels pour les travailleurs.                                    |    |
|                                     |   |   |   |   |   |   |   | Boîtes/fournitures de premiers soins sur le lieu de travail.                                 | Installer des fournitures/boîtes de premiers soins dans l'entrepôt.                                       |    |
| Systèmes de gestion de la SST       | ● | ○ | ● | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                                              |                                                                                                           |    |
| Installations collectives           | ● | ● | ◐ | ◐ | ● | ● | ● | Toilettes.                                                                                   | Mettre à disposition le nombre de toilettes exigé par le Code haïtien du travail.                         | 36 |
|                                     |   |   |   |   |   |   |   | Espace de restauration.                                                                      | Mettre à disposition un espace de restauration adapté.                                                    |    |
|                                     |   |   |   |   |   |   |   | Installations sanitaires et/ou savon.                                                        | Proposer des installations sanitaires adaptées et/ou du savon.                                            |    |
| Installation des travailleurs       | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |                                                                                              |                                                                                                           |    |
| Environnement de travail            | ○ | ○ | ○ | ● | ● | ● | ● | Éclairage du lieu de travail.                                                                | S'assurer que le lieu de travail est convenablement éclairé.                                              | 18 |

|   |                  |                             |               |                                                                                                         |                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---|------------------|-----------------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8 | Temps de travail | Protection des travailleurs | ● ● ● ● ● ● ● | Fournir au personnel des vêtements et équipements de protection.                                        | Fournir au personnel des vêtements et équipements de protection personnels.                           | 36                                                                                                                                                                                                                                                             |
|   |                  |                             |               | Installation des travailleurs debout                                                                    | Equiper convenablement les travailleurs debout.                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|   |                  |                             |               | Formation des travailleurs à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements.               | Former les travailleurs à l'utilisation en toute sécurité des machines et équipements.                |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|   |                  |                             |               | Installation de protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. | Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements. | L'usine a formé les travailleurs à l'utilisation des équipements personnels de protection fournis, et les a encouragés à les utiliser.                                                                                                                         |
| 8 | Temps de travail | Congés                      | ○ ○ ● ● ○ ● ● | Pauses pour allaitement.                                                                                | Prévoir des pauses pour allaitement.                                                                  | 6                                                                                                                                                                                                                                                              |
|   |                  | Heures supplémentaires      | ● ○ ● ● ○ ● ○ |                                                                                                         |                                                                                                       | L'usine a affiché des posters dans les ateliers pour informer les travailleurs que conformément à sa politique, les heures supplémentaires n'étaient pas obligatoires. Des rencontres ont été organisées avec les superviseurs pour appliquer cette politique. |
|   |                  | Heures régulières           | ● ○ ● ○ ○ ○ ○ |                                                                                                         |                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                |

Pourcentage des travailleurs à la pièce gagnant 300 gourdes ou plus pour huit heures de travail (gains moyens) :

|              |              |
|--------------|--------------|
| Octobre 2013 | Février 2014 |
| 27%          | 30%          |

## 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.

{0>(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.<}100{>(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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

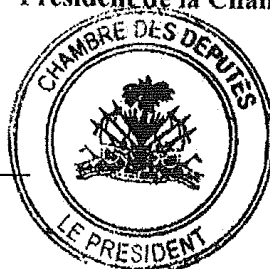
- Article 2.-** A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2009, pour les établissements industriels tournés exclusivement vers la réexportation et employant essentiellement leur personnel à la pièce ou à la tâche, le prix payé pour l'unité de production (notamment la pièce, la douzaine, la grosse, le mètre) 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 1er 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> de l'Indépendance.

*Levaillant Louis Jeune*

Levaillant LOUIS JEUNE

Président de la Chambre des Députés



*Francenet DENIUS*

Francenet DENIUS  
Premier Secrétaire

*Molin CHARLES PIERRE*

Molin CHARLES PIERRE  
Deuxième Secrétaire

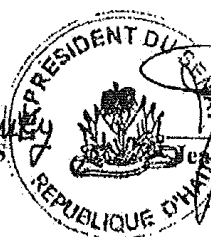
Donnée au Sénat de la République, le 10 septembre 2009, An 206<sup>ème</sup> de l'Indépendance.

*Kély C. BASTIEN*

Kély C. BASTIEN, MD, MSc

Sénateur de la République

Président.-



*Pierre Franky EXIUS*

Pierre Franky EXIUS  
Premier Secrétaire

*Jean Willy JEAN BAPTISTE*

Jean Willy JEAN BAPTISTE  
Deuxième Secrétaire

LIBERTÉ

ÉGALITÉ  
RÉPUBLIQUE D'HAÏTI

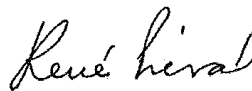
FRATERNITÉ

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<sup>ème</sup> de l'Indépendance.



Par le Président :

René PRÉVAL

\*\*\*

LIBÈTE

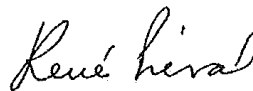
EGALITE  
REPIBLIK DAYITI

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 SENAN 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<sup>èm</sup> lane Endepandans lan.



Prezidan Repiblik :

René PRÉVAL